ekonen | Jurnal Ilmiah Ekomen ISSN-p 1693-9131

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengamatan Pengairan Daerah Irigasi Puna Kiri

Serlia Raflesia Lamandasa[1], Kadek Ayu Puspayanti [2], Tabita R. Matana[3]
[123]Program Studi Manajemen, Universitas Sintuwu Maroso

Abstrak: Hal ini dilakukan dengan tujuan agar dapat mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan kemampuan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengamatan Pengairan Daerah Irigasi Puna Kiri. Data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder, dikumpulkan melalui wawancara, kuesioner, dan dukumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Pengamatan Pengairan Daerah Irigasi Puna Kiri yang berjumlah 25 orang, yang dijadikan responden sebanyak 21 orang. Data dianalisis dengan teknik kuantitatif, dan diolah dengan analisis regresi liner berganda. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan disiplin kerja signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Ini berarti semakin tinggi disiplin kerja dan kemampuan kerja karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

Kata Kunci : Disiplin Kerja , kemampuan kerja dan Kinerja Pegawai

AFILIASI:
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Sintuwu Maroso, Poso, Sulawesi Tengah - Indonesia

***EMAIL KORESPONDENSI:**
serlia@unsimar.ac.id

RIWAYAT ARTIKEL:
Diterima:
10 Januari 2022
Disetujui:
28 Maret 2022

Pendahuluan

Suatu organisasi dikatakan maju dan berkembang apabila karyawannya atau pegawainya bisa bekerja dengan baik . Didalam suatu perusahaan yang dibentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukan dalam organisasi tersebut.Agar tercapainya suatu tujuan dalam pengembangan maka diperlukan atau dibutuhkan pengelolahan sumber daya manusia yang sebaik-baiknya. Sumber daya manusia yang tangguh dan memiliki ke kreatifitas diperlukan untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat diera masa yang modern dalam organisasi dan Sumber daya manusia sangat diperlukan oleh suatu organisasi. Peranan sumber daya manusia sangatlah penting dalam pemanfaatan mengenai peningkatan kualitas dari perusahaan tersebut. Dengan sumber daya yang ada agar mendapatkan kualitas kerja yang bagus serta mendapatkan suatu pencapaian perusahaan yang dituju berjalan dengan baik dan sukses.

© 2022 Segala bentuk plagiarisme dan penyalahgunaan hak kekayaan intelektual akibat diterbitkannya paper penelitian ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis.

Menurut Undang-undang No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Demikian juga menurut menurut Sedarmayanti dalam Rinoldy (2013) menyatakan bahwa ”Unjuk kerja atau kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”. Begitu pentingnya suatu kinerja pegawai maka perlu ditingkatkan disiplin kerja Aparatur sipil negara guna menunjang pemerintahan yang bisa mengayomi masyarakat. Secara teori terdapat banyak sekali faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai. Faktor tersebut bisa saja bersumber dari organisasi, dari pegawai itu sendiri maupun dari faktor luar pegawai dan organisasi. Untuk faktor yang bersumber dari faktor pegawai itu sendiri salah satu diantaranya adalah sikap atau tingkah laku pegawai yang dalam hal ini diimplementasikan dalam bentuk kedisiplinan pegawai. Hal ini senada yang diungkapkan menurut Siagian dalam Rinoldy (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap atau tingkah laku seseorang yang mencerminkan tingkat kepatuhan atau ketaatannya pada berbagai ketentuan yang berlaku dan tindakan korektif terhadap pelanggaran atas ketentuan atau standar yang telah ditetapkan.

Perkembangan teknologi yang canggih menuntut banyak orang untuk mengikuti perkembangannya, tidak terkecuali dengan sumber daya manusia disuatu perusahaan dan kantor-kantor. Sumber daya manusia yang tangguh diperlukan untuk menghadapi dunia persaingan yang ketat serta dibarengi dengan kemampuan teknologi untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Berhasil atau tidaknya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya tergantung dari kedisiplinan dan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong semangat kerja dan tercapainya tujuan tersebut. Namun disiplin kerja tidak di sertai kemampuan kerja maka tujuan tersebut tidak dapat di capai. Apa bila karyawan ingin berprestasi maka harus memiliki kemampuan kerja yang optimal. Disiplin kerja adalah sebuah pedoman yang digunakan oleh atasan atau manajer dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan kedisiplinan yang diberlakukan sehingga adanya kemauan dari dalam diri untuk mampu dan bersedia dalam mencapai suatu kesuksesan. Oleh sebab itu disiplin kerja sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai demi mewujudkan pencapai yang maksimal. Dalam kinerja pegawai merupakan suatu hal yang hasilnya dapat dinilai dalam pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai untuk dapat membantu meningkatkan kualitas pemanfaatan organisasi. Apabila karyawan ingin berprestasi maka harus memiliki kemampuan kerja yang optimal. Menurut Steers dalam Aulia Rahmawati, et.al (2013) prestasi kerja individu sangat dipengaruhi oleh bermacam – macam ciri pribadi yang unik dari masing – masing individu. Bila seorang pekerja memang tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan bagi pekerjaan tertentu, atau bila pekerja itu tidak berminat pada pekerjaan tersebut, sulit dipercaya bahwa tingkat prestasinya akan tinggi, di pihak lain jika manajemen dalam merekrut dan melatih pekerja yang kemampuan dan minatnya selaras dengan tuntutan pekerjaan, kita dapat mengharapkan bahwa kemungkinan prestasi kerja yang baik dapat ditingkatkan.

Kantor Pengamatan Pengairan Daerah Irigasi Puna Kiri merupakan salah satu organisasi yang meningkatkan kedisiplinan untuk pegawai dalam pekerjaan mereka masing-masing sehingga agar mampu menunjang kemampuan dalam kinerjanya. Kantor Pengamatan Perairan Daerah Irigasi Puna Kiri yang letaknya di Kecamatan Poso Pesisir Selatan yang memiliki jumlah pegawai sebanyak 25 0rang pegawai. Pada kantor ini ditegakkan kedisiplinan terutama jam kerja mulai hari senin sampai jumat, dengan jam kerja perhari 7 jam.

Pengembangan dan pengelolahan sistem Irigasi bertujuan mewujudkan kemanfaatan air dalam bidang pertanian, sehingga mampekerjaan umum meningkatkan produksi pertanian dalam rangka ketahanan pangan nasional dan kesejahteraan masyarakat khususnya petani.Keberhasilan pengembangan dan pengelolahan sistem irigasi sangat bergantung pada keberhasilan pelaksanaan pengembangan dan pengelolahan sistem berbagai tingkat kelembagaan pengelolah.

Tujuan atau sasaran dalam organisasi dapat tercapai dengan baik apabila adanya sikap kedisiplinan pegawai dan memiliki kemampuan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai yang maksimal. Sistem kerja yang diterapkan dalam Kantor Pengamatan Pengairan Daerah Irigasi Puna Kiri sepenuhnya belum optimal dalam hal kehadiran karena tidak adanya kedisiplinan yang diterapkan untuk menunjang kinerja yang lebih baik. Sistem ini masih manual yaitu sebelum melakukan aktivitas pegawai masing-masing terlebih dahulu harus mengisi daftar hadir yang telah di sediakan dengan cara menandatangani daftar hadir. Adapun sistem ini mempunyai kelemahan dalam hal pegawai masuk kantor tepat waktu dan mengisi daftar hadir tetapi belum jam keluar dari kantor ada saja pegawai yang nekat meninggal pekerjaannya. Masih ada lagi fenomena-fenomena permasalahan lainnya yaitu datang tidak tepat pada waktu yang telah ditentukan, tidak menghiraukan/mengabaikan absensi pegawai. Itu semua akibat kurang motivasi dari dalam diri seseorang dan dalam tingkat kinerja pegawai bisa dikatakan kurang, serta kurangnya kedisiplinan sehingga akan mengakibatkan kurangnya kepuasan yang diterima dalam hal mengembangkan suatu pemanfaatan dalam organisasi tidak tercapai dengan baik pada Kantor Pengamatan Pengairan Daerah Irigasi Puna Kiri.

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2009) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu,organisasi,dan masyarakat.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu. S. P. Hasibuan (2012) bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya perusahaan.

2. Pengorganisasian Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi *(Organization chart).*
3. Pengarahan Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja efektif serta efisiendalam membantu tercapainya tujuan perusahaan,karyawan dan masyarakat.
4. Pengendalian Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semuan karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan Pengadaan adalah Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan Pengembangan adalah Proses peningkatan keterampilan teknik teoritas, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan. Pelatihan dan pengembangan yang di berikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.
7. Kompensasi Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang di berikan kepada perusahaan.
8. Pengitegrasian Adalah Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agarmereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan Kedisiplinan merupan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
11. Pemberhentian Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat sangat berpengaruh untuk memproduktifitas kinerja pegawai, maka dari itu pentingnya disiplin kerja untuk kepentingan organisasi. Menurut Hasibuan (2012:193) menyatakan bahwa “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai (2011:824) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya dan meningkatkan kesadaran seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Disiplin kerja dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh lagi dengan menegakkan kedisiplinan bisa diharapkan dari sebagian besar peratuaran yang ada dapat ditaati para

pegawai. Menurut Mangkunegara (2013:131) mengemukakan pendekatan disiplin bertujuan untuk:

a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.

b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.

c. Disiplin diajukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.

d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatan.

Indikator-indikator Disiplin Kerja

Indikator Disiplin Kerja Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012), indikator disiplin kerja adalah:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas
4. Tingkat absensi.

Kemampuan Kerja

Robbin (2007:57) kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan, lebih lanjut Robbin menyatakan bahwa kemampuan (*ability*) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.

Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Dalam fungsi operasional manajemen, kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja karyawan sangat diperhatikan. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadapmutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan.

Indikator Kemampuan Kerja Menurut Robbins (2007) sebagai berikut:

1. Kesanggupan kerja
2. Pendidikan
3. Masa kerja

Pengertian Kinerja pegawai

Menurut Mangkunegara (2017), hasil kerja secara kulitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Manfaat dan Tujuan Kinerja

Adapun beberapa manfaat dan tujuan kinerja menurut Mangkunegara (2017),sebagai berikut:

a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.

b. Untuk mengukur sejauh mana seorang pegawai dapat menyeleseaikan pekerjaan yang telah diberikan.
c. Sebagai dasar mengevaluasi ekeftifitas seluruh kegiatan organisasi.
d. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai organisasi.
e. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mencapai tujuan yang baik.
g. Sebagai criteria menentukan, seleksi dan penempatan pegawai.
h. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas.
i. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
j. Sebagai wadah untuk meningkatkan pengetahuan dan kecakapan pegawai.

Indikator-indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2011:75), menyebutkan indikator-indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, dapat dilihat dari kemampuan seberapa bagusnya seseorang mengerjakan tugasnya dengan baik.
2. Kuantitas kerja, seberapa lama seorang pegawai mengerja tugasnya. Dilihat dari cepatan seseorang untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban.
3. Pelaksanaan tugas, dilihat dari seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaan dengan akurat dan benar tanpa adanya kesalahan.
4. Tanggung jawab, dapat dilihat dari tugas-tugas yang diberikan dengan suatu kesadaran dan kewajiban sehingga dapat menyelesaikan tugasnya.

Penelitian Terdahulu

1. Singal Finny Suzana (2015) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Utara. Bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Dapu Valensia Angelina Wisti (2015) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trakindo Utama Manado. Bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Trakindo Utama Manado. Hasil analisis menunjukkan secara bersama Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sementara, Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Runtunuwu Hiskia Jonest (2015) dengan judul Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. Bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil menunjukkan Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Begitu juga dengan Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian Penelitian yang akan dilakukan merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif agar dapat mendeskriptifkan variabel penelitian ataupun hasil yang diperoleh. Lokasi penelitian dilakukan pegawai kantor Pengamatan Pengairan Daerah Irigasi Puna Kiri.

Populasi dan Sampel

Populasi yang menjadi penelitian ini adalah pegawai Kantor Pengamatan Pengairan Daerah Irigasi Puna Kiri yang berjumlah 25 orang. Sampel berjumlah pegawai yang akan dijadikan responden penelitian sebanyak 21 orang .

Data Dan Sumber Data

Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumbernya atau narasumber sebagai informasi yang langsung berhubungan dengan fokus penelitian. Sumber data ini bisa responden atau subjek penelitian, dari hasil pengisian kuesioner, wawancara dan observasi.

Data sekunder adalah data yang diperoleh di kantor pengamatan pengairan daerah irigasi puna kiri yang telah terdokumentasi berupa data jumlah pegawai dan lainnya yang terkait dengan penelitian.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan *regresi linier berganda* dengan menggunakan program SPSS. Dengan persamaan:

$$\mathbf{Y=a + b_1x_1 + b_2 x_2 + e}$$

Dimana :
Y = Kinerja Pegawai
a = Konstanta
x_1 = Disiplin Kerja
x_2 = Kemampuan Kerja
b_1, b_2 = Koefisien Regresi
e = Error

Untuk memudahkan penilaian dari jawaban responden maka dibuat kriteria menggunakan skala likert, yaitu sebagai berikut: Sangat Setuju (SS) = Skor 5, Setuju (S) = Skor 4, Kurang Setuju (KS) = Skor 3, Tidak Setuju (TD) = Skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) = Skor 1.

Untuk mengetahui keeratan hubungan variabel bebas dan variabel terikat,digunakan:

Tabel 1
Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2006)

Hasil dan Pembahasan

Gambaran Umum Objek Penelitian

Dalam pengembangan dan pengelolahan sistem irigasi bertujuan mewujudkan kemanfaatan air dalam bidang pertanian, sehingga mampekerjaan umum meningkatkan produksi pertanian dalam rangka ketahanan pangan nasional dan kesejahteraan masyarakat, khususnya petani.Keberhasilan pengembangan dan pengelolaan sistem irigasi sangat bergantung pada keberhasilan pelaksanaan pengembangan dan pengelolaan sistem berbagai tingkat kelembagaan pengelolaan, termasuk juru pengairan.

Juru pengairan merupakan bagian dari Dinas Pekerjaan dan Penataan Ruang Umum Bidang Sumber Daya Air Seksi Irigasi yang bertugas untuk melaksanakan pengembangan dan pengelolaan sistem irigasi dilapangan dan berhadapan langsung dengan petani pemakai air.

Juru Pengairan Irigasi Puna Kiri merupakan salah satu juru pengairan dari Pengamat PengairanWilayah Kecamatan Poso Pesisi dan Poso Pesisir Selatan, Kabupaten Poso Provinsi Sulawesi Tengah yang bertugas melaksanakan pengembangan dan pengelolaan Daerah Irigasi Puna Kiri.Daerah Irigasi Puna Kiri seluas 2.162 Ha, secara wewenang Pengelolaan daerah irigasi puna kiri merupakan wewenang Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah. Kondisi Daerah Irigasi Puna Kiri saat ini masih dimanfaatkan oleh masyarakat Poso Pesisir Selatan , sebagian besar masyarakat di desa tersebut merupakan petani padi sawah dan perkebunan. Cakupan luasan garapan tanah pertanian di lokasi daerah irigasi ini hampir sebagian merupakan lahan sawah dan selebihnya merupakan kebun coklat dan kebun jagung.

Struktur Organisasi dan Tugas Pokok dan Tanggung Jawab Juru Pengairan

Tugas pokok dan fungsi dari masing-masing Pegawai pada Kantor Pengamatan Pengairan Daerah Irigasi Puna Kiri yang berjumlah 25 orang, dimana mereka memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing seperti: Pengamat adalah pemimpin dari kantor Pengamatan Pengairan Daerah Irigasi Puna Kiri dengan tugas melihat atau mengamati hasil dari kinerja bawahannya, staf dari pengamat biasanya bekerja untuk membuat data-data penting dan mengolahnya, sedangkan Penjaga Operasi Bendung (POB) bertanggung jawab untuk mengontrol bendungan jika ada permasalahan atau pun kerusakan dan memastikan Penjaga Pintu Air (PPA) bertugas dengan baik dikawasan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Adapun tugas penting lainnya untuk juru pengairan yaitu sebagai berikut:

1. Membantu kepala ranting untuk tugas-tugas yang berkaitan dengan pemeliharaan.
2. Mengawasi pekerjaan pemeliharaan rutin yang dikerjakan oleh para Pekerja Saluran (PS) dan Petugas Pintu Air (PPA) yang bertugas untuk menelusuri jaringan irigasi.
3. Mengawasi pekerjaan pemelihara mengenai:
   a. Kerusakan saluran dan bangunan air.
   b. Realisasi pelaksanaan pemeliharaan rutin maupun berkala.
   c. Menaksir biaya pemeliharaan berkala.

Adapun visi misi dari Pengamat Daerah Irigasi yaitu sebagai berikut:

1. Visi

   Terwujudnya daerah irigasi yang memberikan pelayanan air secara adil dan optimal serta memiliki infrastruktur dan sumber daya manusia yang handal.

2. Misi
   a. Membagi air sesuai waktu, ruang, jumlah dan mutu.
   b. Melaksanakan operasi dan pemeliharaan jaringan irigasi secara baik dan benar.
   c. Meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan tentang operasi dan pemeliharaan jaringan irigasi.

Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan menguraikan mengenai gambaran dari responden yang ada didalam penelitian ini, baik mengenai jenis kelamin, umur hingga lamanya bekerja. Diperoleh sebanyak 21 Responden.

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2.

Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)

1	Pria	20	95%
2	Perempuan	1	5%
Total		**21**	**100%**

Sumber: hasil olah data

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat diartikan bahwa mayoritas pegawai yang bekerja pada Kantor Pengamatan Pengairan Daerah Irigasi Puna Kiri adalah pria sebanyak 20 orang (95%) dan sisanya sebanyak 1 orang (5%) adalah wanita.

Responden Berdasarkan Umur

Adapun data mengenai umur responden pada penelitian ini yaitu :

Tabel 3.

Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	Persentase (%)
1	20-29	5	24%
2	30-39	9	43%
3	40-49	3	14%
4	>50	4	19%
Total		**21**	**100%**

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan dari tabel 3 di atas, diketahui bahwa responden yang berusia 20-29 tahun berjumlah 5 orang (24%, responden yang berusia 30-40 tahun berjumlah 9 orang (43%), responden yang berusia 40-49 tahun berjumlah 3 orang (14%) dan responden yang berusia di atas 50 tahun berjumlah 4 orang (19%).

Responden Berdasarkan Masa Kerja

Adapun data mengenai masa kerja responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	0-9	15	71,43%
2	10-20	3	14%

3	>20	3	14,3%
Total		**21**	**100%**

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat disimpulkan bahwa pegawai yang bekerja pada Kantor Pengamatan Perairan Daerah Irigasi Puna Kiri mayoritas memiliki masa kerja 0 sampai dengan 9 tahun. Artinya pegawai kantor ini memiliki loyalitas yang tinggi terhadap kantor, terlihat dari masa kerja yang relatif lama.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda berfungsi untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara satu variabel terikat terhadap dua atau lebih variabel bebas. Pada penelitian ini dilakukan analisis regresi linier berganda antara Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut.

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.481	6.212		.238	.814
	DISIPLIN KERJA	.760	.312	.524	2.440	.025
	KEMAMPUAN KERJA	.120	.208	.123	.574	.573

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 16, maka diperoleh hasil regresi antara variabel disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

$Y = a + b1.X1 = b2.X2 + e$

$Y = 1.481 + 0{,}760X_2 + 0{,}120X_2$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah:

1. Nilai konstant sebesar 1.481 dapat diartikan apabila Disiplin kerja dianggap nol, maka kinerja pegawai pada Kantor Pengamatan Perairan Daerah Irigasi Puna Kiri akan sebesar 1.481.
2. Koefisien regresi kemampuan kerja besarnya 0,760. Dengan ini ditujukkan bersarnya pengaruh terhadap kinerja pegawai. Tanda positif menunjukan koefisien arah hubungan yang positif. Dengan arti setiap ada penambahan satu satuan kemampuan kerja, jadi kinerja pegawai akan naik sebesar 0,760 satuan dengan anggapan bahwa variabel yang lain konstan.

3. Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,120. Hal ini menunjukan besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap Kinerja Pegawai. Tanda positif menunjukan koefisien arah hubungan yang positif. Dengan arti setiap ada penambahan satu satuan Disiplin Kerja maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0,120 satuan dengan anggapan bahwa variabel yang lain konstan.

Uji T

Uji T digunakan untuk menunjukan apakah suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 (a = 5%). Jika nilai sig. < 0,05, atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel Disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap Kinerja pegawai. Sedangkan jika nilai sig. > 0,05, atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel Disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai. Hasil uji T dapat dilihat pada tabel 6 berikut.

Tabel 6

Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.481	6.212		.238	.814
	DISIPLIN KERJA	.760	.312	.524	2.440	.025
	KEMAMPUAN KERJA	.120	.208	.123	.574	.573

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Olah data SPSS

Variabel Disiplin kerja

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diketahui nilai sig.0,025. Artinya nilai sig. 0,025 < 0,05. Yang mana apabila nilai sig. < 0,05 maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Hal ini berarti hipotesis variabel disiplin kerja diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Pengamatan Perairan Daerah Irigasi Puna Kiri.

Variabel Kemampuan kerja

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diketahui nilai sig. 0,573. Artinya nilai sig. 0,573 > 0,05. Yang mana apabila nilai sig. > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh variabel kemampuan kerja terhadap variabel Kinerja pegawai. Hal ini berarti hipotesis variabel kemampuan kerja ditolak, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengamatan Perairan Daerah Irigasi Puna Kiri.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai sig. < 0,05, atau $f_{hitung} > f_{tabel}$maka terdapat pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan jika nilai sig. > 0,05, atau $f_{hitung} < f_{tabel}$maka tidak terdapat pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji T dapat dilihat pada tabel 7 berikut.

Tabel 7

Hasil Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.293	2	12.147	4.865	.020[a]
	Residual	44.945	18	2.497		
	Total	69.238	20			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KEMAMPUAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Olah data SPSS

Berdasarkan hasil analisis diatas, diketahui nilai sig. adalah 0,020. Artinya nilai sig. 0,020 < 0,05. Yang mana apabila nilai sig < 0,05 maka terdapat pengaruh secara simultan Disiplin Kerja dan kemampuan kerja terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kemapuan kerja jika diuji secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil Uji Koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel 8 berikut.

Tabel 8

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592[a]	.351	.279	1.58017

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KEMAMPUAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil pengelolan data dengan menggunakan program SPSS didapat Koefisien Determinasi Berganda (R Square) sebesar 0,351, artinya bahwa secara bersama sama disiplin kerja dan kemampuan kerja memberikan kontribusi dalam mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 35,1% sedangkan sisanya 64,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukan kedalam penelitian. Dari analisis juga diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0.592, ini berarti bahwa hubungan Disiplin Kerja dan kemampuan kerja Dengan Kinerja Karyawan yaitu sedang.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji T yang telah dilakukan, disiplin kerja memiliki nilai sig. 0,025 < 0,05, nilai koefisien B dari disiplin kerja bernilai positif yaitu 0,760. Jadi hipotesis yang telah dirumuskan diterima yaitu disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Arah koefisien regresi bertanda positif, hal ini berarti bahwa peningkatan disiplin kerja untuk pegawai secara positif mampu meningkatkan kinerja pada pegawai itu sendiri. Artinya semakin ditingkatkan disiplin kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat .

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil uji T yang telah dilakukan, kemampuan Kerja memiliki nilai sig. 0,573 > 0,05, nilai koefisien B dari kemampuan Kerja bernilai positif yaitu 0,120. Jadi hipotesis yang telah dirumuskan ditolak. Artinya kemampuan Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Arah koefisien regresi bertanda positif, hal ini berarti bahwa peningkatan kemampuan Kerja untuk pegawai secara positif mampu meningkatkan kinerja pada pegawai itu sendiri. Artinya semakin bertambah kemampuan Kerja pegawai Kantor Pengamatan Pengairan Daerah Irigasi Puna Kiri, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai yang ada di kantor tersebut.

Pengaruh Variabel Pelatihan dan Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 16, didapat koefisien determinasi berganda (R Square) sebesar 0,351. Artinya bahwa secara bersama-sama disiplin kerja dan kemampuan kerja memberikan kontribusi dalam mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 35,1%. Dari hasil analisis koefisien determinasi juga diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,592. Artinya hubungan disiplin kerja dan kemampuan kerja dengan kinerja pegawai sedang.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dab pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan dari hasil uji T yang telah dilakukan, disiplin memiliki nilai sig. 0,025 < 0,05, nilai koefisien B dari variabel disiplin kerja bernilai positif yaitu 0,760. Jadi

hipotesis yang telah dirumuskan diterima yaitu variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Berdasarkan dari hasil uji T yang telah dilakukan, kemampuan Kerja memiliki nilai sig. 0,573 > 0,05, nilai koefisien B dari variabel kemampuan Kerja bernilai positif yaitu 0,120. Jadi hipotesis yang telah dirumuskan ditolak. Artinya variabel kemampuan Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Koefisien determinasi berganda (R Square) sebesar 0,351. Artinya bahwa secara bersama-sama disiplin kerja dan kemampuan kerja memberikan kontribusi dalam mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 35,1%. Dari analisis juga diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,592. Artinya hubungan disiplin kerja dan kemampuan kerja dengan kinerja pegawai sedang, dan dapat dilihat juga dari hasil uji F diketahui nilai sig adalah 0,020. Artinya nilai sig. 0,020 < 0,05, yang mana bila nilai sig < 0,05 maka terdapat pengaruh secara simultan Disiplin Kerja dan kemampuan kerja terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kemampuan kerja jika diuji secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Saran

1. Diharapkan perusahaan untuk lebih baik lagi dalam meningkatkan disiplin pegawainya, baik disiplin yang timbul dari diri sendiri maupun disiplin berdasarkan perintah pimpinan agar pegawai lebih berprestasi untuk bekerja lebih baik.
2. Perusahaan diharapkan menerapkan adanya suatu standar kompetensi dalam penempatan karyawan, dimana standar kompetensi tersebut meliputi kompetensi dasar dan kompetensi bidang yang dimiliki oleh seorang karyawan. Kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh setiap pemegang jabatan meliputi integritas, kepemimpinan, perencanaan dan pengorganisasian, kerjasama dan fleksibilitas, sedang untuk kompetensi bidang dipilih dari kompetensi yang tersedia sesuai bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

.

Daftar Pustaka

Dapu Valensia Angelina Wisti. 2015. "*Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Manado".* Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol. 3 No. 3 Sept 2015. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9395

Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. 2001, *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Remaja Rosdakarya. Bandung.

Paulus Sawor1 , DKK. 2020. *Pengaruh Disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja ASN Dinas Sosial Papua Barat.*

Rahmawati, Aulia et al. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan* (Studi Pada Pegawai Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol. 6 No. 2 Desember 2013. (Diakses 26 Maret 2018).

Rinoldy. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Peternakan Perikanan Dan Kehutanan Kota Jambi*. Jurnal Dinamika Manajemen Vol. 1 No.1 Januari – April 2013/ ISSN: 2338 – 123X. (Diakses 26 Maret 2018).

Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik,* RajaGrafindo Persada. Jakarta.

Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi,* Salemba Empat. Jakarta.

Runtunuwu Hiskia. 2015. *"Pengaruh Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado".* Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sam Ratulangi. Vol. 3, No. 3. Hal. 81-89. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9313/8887

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* CV Mandar Maju. Bandung.

Sedarmayanti, (2012).Yunior, D. R. (2018).*Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi di Kota Makassar.*

Singal Finny Suzana. 2015. "*Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Utara".* Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 569-578. http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/8589

Sugiyono. 2016. Metode *Penelitian Manajemen Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research), Penelitian Evaluasi.* Cetakan Kelima Bandung. Alfabeta.

Undang-Undang Republik Indinesia, 2014. *Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)* No. 5.