

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Perusahaan

a. Profil Kantor UPT Pengelolaan Irigasi Kualuh Barumun Rantauprapat

Kantor UPT Pengelolaan Irigasi Kualuh Barumun ini beralamat di Padang Matinggi Rantauprapat, Kab. Labuhanbatu, Prov. Sumatera Utara. Pada awalnya Kantor UPT Pengelolaan Irigasi Kualuh Barumun ini bernama Kantor UPT Sumber Daya Air Kualuh Barumun Rantauprapat. Kantor Dinas Tenaga Kerja memiliki 38 pegawai yang terdiri dari 20 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 18 pegawai honorer.

b. Visi dan Misi UPT Pengelolaan Irigasi Kualuh Barumun Rantauprapat

Visi

Visi UPT Pengelolaan Irigasi Kualuh Barumun Rantauprapat adalah :
“Terwujudnya kemanfaatan Sumber Daya Air yang berkelanjutan untuk sebesar-besarnya kesejahteraan rakyat”.

Misi

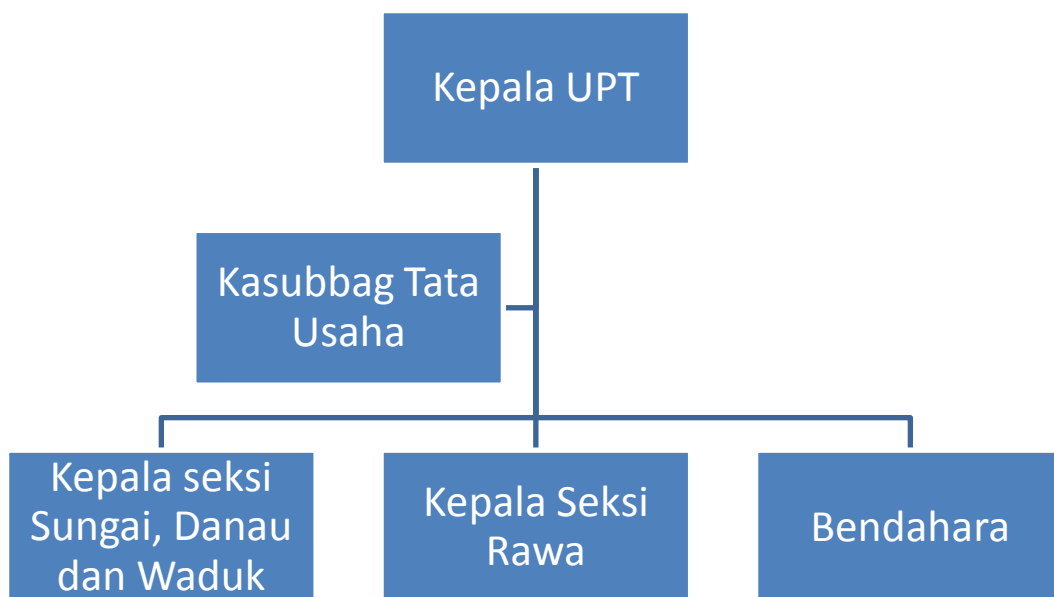
- Mengkonservasi SDA secara berkelanjutan;
- Mendayagunakan SDA secara adil serta memenuhi persyaratan kualitas dan kuantitas untuk berbagai kebutuhan masyarakat setempat;
- Mengendalikan daya rusak air;
- Memberdayakan dan meningkatkan peran masyarakat dan Pemerintah dalam pengelolaan SDA;
- Meningkatkan keterbukaan serta ketersediaan data dan informasi dalam pengelolaan SDA.

c. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Struktur organisasi merupakan sebuah keharusan bagi setiap organisasi. Penyusunan struktur merupakan langkah awal dalam memulai pelaksanaan kegiatan organisasi. Dengan adanya struktur organisasi, maka pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai dalam instansi dapat diketahui secara jelas. Dengan kata lain, penyusunan struktur organisasi adalah langkah terencana dalam melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.

STRUKTUR ORGANISASI UPT PENGELOLAAN IRIGASI

KUALUH BARUMUN RANTAUPRAPAT



Gambar 4-1

Struktur Organisasi

Berikut ini akan diuraikan tugas-tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian yang terdapat dalam struktur organisasi kantor UPT Pengelolaan Irigasi Kualuh Barumun Rantauprapat. Secara umum dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Kepala UPT

Kepala UPT mempunyai tugas, wewenang dan tanggung jawab sebagai berikut:

1. Mengkoordinasi dan mengendalikan kegiatan bidang administrasi keuangan.
2. Mengkoordinasi dan mengendalikan sumber-sumber pendapatan serta pembelanjaan dan kekayaan perusahaan.
3. Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan pengadaan, pengelolaan dan perlengkapan.

b. Kasubbag Tata Usaha

Sub bagian umum dan kepegawaian mempunyai tugas wewenang dan tanggung jawab adalah sebagai berikut :

1. Menyusun bahan kebijakan teknis di bidang umum dan kepegawaian lingkup UPT.
2. Melaksanakan penatausahaan surat-menyurat.
3. Menyelenggarakan urusan rumah tangga UPT.
4. Melaksanakan pengadaan barang dan inventaris serta pengelolaan asset dinas.
5. Melaksanakan pelayanan administrasi kepegawaian.
6. Melaksanakan penyusunan data dan informasi kepegawaian.
7. Menyiapkan bahan pembinaan kepegawaian.
8. Melaksanakan tugas kehumasan, organisasi, dan tata laksana.
9. Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan sesuai tugas.

c. Kepala seksi Sungai, Danau dan Waduk

Kepala Seksi Sungai, Danau dan Pantai mempunyai tugas wewenang dan tanggung jawab adalah sebagai berikut :

1. merencanakan operasional kegiatan bidang sungai, danau, waduk dan pantai berdasarkan rencana kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
2. membagi tugas kepada bawahan sesuai keahlian masing-masing;
3. memberi petunjuk kepada bawahan lingkup konservasi danau dan waduk, pengelolaan sungai dan pantai, serta operasional dan pemeliharaan sumber daya air sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
4. menyalahwahi bawahan dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
5. mengevaluasi hasil kerja bawahan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
6. melaksanakan program dibidang konservasi danau dan waduk, pengelolaan sungai dan pantai, serta operasional dan pemeliharaan sumber daya air;
7. melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait dengan bidang tugasnya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas;
8. melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan program dibidang konservasi danau dan waduk, pengelolaan sungai dan pantai, serta operasional dan pemeliharaan sumber daya air sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
9. melaksanakan penyediaan data dan informasi terkait tugas dan fungsinya dalam rangka penyusunan pelaksanaan dan evaluasi kebijakan;
10. melaksanakan survey dan pemetaan sungai, danau, waduk dan pantai;
11. melaksanakan pengelolaan SDA dan bangunan pengaman pantai pada wilayah sungai dalam daerah kabupaten;

12. melaksanakan kegiatan konstruksi, non konstruksi dan konservasi pada sungai, danau, waduk, pantai dan bangunan penampung air lainnya sesuai kewenangan;
13. melaksanakan pengendalian fungsi dan manfaat dari kegiatan pembangunan sumber daya air;
14. melaksanakan penyelenggaraan alokasi air mencakup penyiapan, pengendalian dan pengawasan;
15. melaksanakan pemantauan dan pengawasan penggunaan sungai, danau, waduk, pantai dan bangunan penampung air lainnya;
16. melaksanakan pendayagunaan air dan pengendalian daya rusak air pada sungai, danau, waduk, pantai dan bangunan penampung air lainnya;
17. melaksanakan penyuluhan kepada masyarakat tentang pengelolaan sungai, danau, waduk, pantai dan bangunan penampung air lainnya;
18. melaksanakan pengelolaan sistem hidrologi dan sistem peringatan dini;
19. melaksanakan penanggulangan kerusakan akibat bencana;
20. melaksanakan pemberdayaan masyarakat dibidang operasi dan pemeliharaan sumber daya air;
21. melaksanakan fasilitasi tim koordinasi pengelolaan sumber daya air pada wilayah sungai;
22. melaporkan hasil pelaksanaan tugas dan kegiatan kepada atasan secara berkala sebagai pertanggungjawaban pelaksanaan pekerjaan untuk kejelasan hasil kerjanya; dan
23. melakukan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai bidang tugasnya dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

d. Kepala Seksi Rawa

Kepala Seksi Rawa mempunyai tugas wewenang dan tanggung jawab adalah sebagai berikut :

1. Merencanakan operasional kegiatan bidang Rawa berdasarkan rencana kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang sesuai dengan

ketentuan peraturan perundang-undangan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;

2. Membagi tugas kepada bawahan sesuai keahlian masing-masing;
3. menyelia bawahan dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
4. Mengevaluasi hasil kerja bawahan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait dengan bidang tugasnya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas;
6. Melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan program dibidang konservasi Rawa serta operasional dan pemeliharaan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
7. melaksanakan penyediaan data dan informasi terkait tugas dan fungsinya dalam rangka penyusunan pelaksanaan dan evaluasi kebijakan
8. melaksanakan survey dan pemetaan rawa
9. melaksanakan kegiatan konstruksi, non konstruksi dan konservasi pada Rawa dan bangunan penampung air lainnya sesuai kewenangan;
10. melaksanakan pengendalian fungsi dan manfaat dari kegiatan yang ada di Rawa;
11. melaksanakan penyelenggaraan alokasi air mencakup penyiapan, pengendalian dan pengawasan
12. melaksanakan pengelolaan sistem hidrologi dan sistem peringatan dini;
13. melaksanakan penanggulangan kerusakan akibat bencana;
14. melaksanakan pemberdayaan masyarakat dibidang operasi dan pemeliharaan sumber daya air;
15. melaporkan hasil pelaksanaan tugas dan kegiatan kepada atasan secara berkala sebagai pertanggungjawaban pelaksanaan pekerjaan untuk kejelasan hasil kerjanya; dan
16. melakukan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai bidang tugasnya dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

e. Bendahara

Bendahara mempunyai tugas wewenang dan tanggung jawab adalah sebagai berikut :

1. Mengajukan permintaan pembayaran menggunakan SPP TU dan SPP LS
2. Menerima dan menyimpan perlimpahan UP dari bendahara pengeluaran
3. Menerima dan menyimpan TU dari BUD
4. Melaksanakan pembayaran atas pelimpahan UP dan TU yang dikelolanya
5. Menolak perintah bayar dari KPA yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
6. Meneliti kelengkapan bdokumen pembayaran
7. Memungut dan menyetorkan pajak sesuai dengan ketentuan peraturan peundang-undangan
8. Membuat laporan pertanggungjawaban secara administrative kepada KPA dan laporan pertanggungjawaban pertanggungjawaban secara fungsional kepada Bendahara pengeluaran secara periodic
9. Mengontrol ketersediaan dana atas anggaran yang dikelola KPA.

2. Hasil Analisis Deskriptif Responden

Dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkan responden berdasarkan kriteria jenis kelamin, umur, pendidikan dan golongan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, respoden dapat dikelompokkan seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki - laki	20	57.14
2	Perempuan	15	42.86
Total		35	100

Sumber : *Hasil Penelitian* (2023)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas diketahui bahwa responden laki-laki sebanyak 20 orang (57.14%) dan responden perempuan sebanyak 15 orang (42.86%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia, responden dapat dikelompokkan seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.2**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	21 - 30 tahun	11	35.43
2	35 - 40 tahun	12	34.29
3	> 40 tahun	12	34.29
Total		35	100

Sumber : *Hasil Penelitian* (2023)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas diketahui bahwa responden dengan usia 21-30 tahun sebanyak 11 orang (35.43%), usia 35-40 tahun sebanyak 12 orang (34.29%), dan usia diatas 40 tahun sebanyak 12 orang (34.29%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan pendidikan, responden dapat dikelompokkan seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.3**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTA/Sederajat	13	37.14
2	Diploma III	3	8.57
3	S1	18	51.43
4	S2	1	2.86
Total		35	100

Sumber : *Hasil Penelitian* (2023)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas diketahui bahwa responden dengan pendidikan SLTA/Sederajat sebanyak 13 orang (37.14%), Diploma III sebanyak 3 orang (8.57%), S1 sebanyak 18 orang (51.43%) dan S2 sebanyak 1 orang (2.86%).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

Berdasarkan golongan, respoden dapat dikelompokkan seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.4**Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan**

No	Golongan	Jumlah	Persentase (%)
1	II	3	8.57
2	III	13	37.14
3	IV	1	2.86
4	Honorer	18	51.43
Total		35	100

Sumber : *Hasil Penelitian* (2023)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas diketahui bahwa responden dengan golongan II sebanyak 3 orang (8.57%), golongan III sebanyak 13 orang (37.14%), golongan IV sebanyak 1 orang (2.86%), dan honorer sebanyak 18 orang (51.43%).

3. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

a. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Adapun deskripsi jawaban responden atas pernyataan untuk variabel

Lingkungan Kerja (X_1) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5

Jawaban Responden untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden											
	SS		ST		RG		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	37.14	10	28.57	12	34.29	0	0,0	0	0,0	35	100
2	12	34.29	18	51.43	5	14.29	0	0,0	0	0,0	35	100
3	14	40	15	42.86	6	17.14	0	0,0	0	0,0	35	100

Sumber : *Penelitian (2023)*

- a. Untuk pernyataan pertama (Penerangan Cahaya di tempat kerja sangat Baik). Hasilnya sebanyak 13 orang (37.14%) mengatakan sangat setuju, sebanyak 10 orang (28.57%) mengatakan setuju dan sebanyak 12 orang (34.29%) ragu-ragu.
- b. Untuk pernyataan kedua (Temperatur di tempat kerja Sangat Nyaman). Hasilnya sebanyak 8 orang (25,81%) mengatakan sangat setuju, sebanyak 12 orang (39,71%) mengatakan setuju dan sebanyak 11 orang (35,48%) mengatakan ragu-ragu.
- c. Untuk pernyataan ketiga (Keamanan di tempat kerja sudah Sesuai). Hasilnya sebanyak 14 orang (45,16%) mengatakan sangat setuju, sebanyak 14 orang (45,16%) mengatakan Setengah Setuju, sebanyak 10 responden (28,57%) sangat setuju, sedangkan 12 (34,29%) tidak setuju. setuju dan sebanyak 3 orang (9,68%) mengatakan ragu-ragu.

b. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Adapun deskripsi jawaban responden atas pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6

Jawaban Responden untuk Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden											
	SS		ST		RG		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	28.57	17	48.57	8	22.86	0	0,0	0	0,0	35	100
2	5	14.29	17	48.57	13	37.14	0	0,0	0	0,0	35	100
3	15	42.86	15	42.86	5	14.29	0	0,0	0	0,0	35	100

Sumber : *Penelitian (2023)*

- a. Untuk pernyataan pertama (ketepatan waktu datang ke tempat kerja). Hasilnya sebanyak 10 orang (28.57%) mengatakan sangat setuju, sebanyak 17 orang (48.57 %) mengatakan setuju dan sebanyak 8 orang (22.86%) mengatakan ragu-ragu.
- b. Untuk pernyataan kedua (Ketepatan jam pulang ke rumah). Hasilnya sebanyak 45 orang (14,29 %) mengatakan sangat setuju, sebanyak 17 orang (48,57%) mengatakan setuju dan sebanyak 13 orang (37.14%) mengatakan ragu-ragu.
- c. Untuk pernyataan ketiga (kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku). Hasilnya sebanyak 15 orang (42.86%) mengatakan sangat setuju, sebanyak 15 orang (42.86%) mengatakan setuju dan sebanyak 5 orang (14.29%) mengatakan ragu-ragu.

Tabel 4.7**Jawaban Responden untuk Variabel Motivasi (X₃)**

Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden											
	SS		ST		RG		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	48.57	10	28.57	8	22.86	0	0,0	0	0,0	35	100
2	9	25.71	15	42.86	11	31.43	0	0,0	0	0,0	35	100
3	15	42.86	15	42.86	5	14.29	0	0,0	0	0,0	35	100

Sumber : *Penelitian (2023)*

- a. Untuk pernyataan pertama (Menggerakkan sesama rekan Kerja agar mampu berperilaku secara tepat dalam mencapai tujuan). Hasilnya sebanyak 17 orang (48.57%) mengatakan sangat setuju, sebanyak 10 orang (28.57%) mengatakan setuju dan sebanyak 8 orang (22.86%) mengatakan ragu-ragu.
- b. Untuk pernyataan kedua (Melakukan sesuatu karena pengaruh dari luar, seperti orang lain atau lingkungan untuk Bekerja dengan baik). Hasilnya sebanyak 9 orang (25.71%) mengatakan sangat setuju, sebanyak 15 orang (42.86%) mengatakan setuju dan sebanyak 11 orang (31.43%) mengatakan ragu-ragu.
- c. Untuk pernyataan ketiga (persetujuan atas permintaan dari orang lain untuk membantu mengerjakan pekerjaannya.). Hasilnya sebanyak 15 orang (42.86%) mengatakan sangat setuju, sebanyak 15 orang (42.86%) mengatakan setuju dan sebanyak 5 orang (14.29%) mengatakan ragu-ragu.

Tabel 4.8**Jawaban Responden untuk Variabel Kerja Sama (X₄)**

Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden											
	SS		ST		RG		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	34.29	16	45.71	7	20	0	0,0	0	0,0	35	100
2	4	11.43	23	65.71	8	22.86	0	0,0	0	0,0	35	100
3	14	40	16	45.71	5	14.29	0	0,0	0	0,0	35	100

Sumber : *Penelitian (2023)*

- a. Untuk pernyataan pertama (Saya Bersedia menerima tanggung jawab). Hasilnya sebanyak 12 orang (34.29%) mengatakan sangat setuju, sebanyak 16 orang (45.71%) mengatakan setuju dan sebanyak 7 orang (20%) mengatakan ragu-ragu.
- b. Untuk pernyataan kedua (Saya ringan tangan membantu teman). Hasilnya sebanyak 4 orang (11.43%) mengatakan sangat setuju, sebanyak 23 orang (65.71%) mengatakan setuju dan sebanyak 5 orang (14.29%) mengatakan ragu-ragu.
- c. Untuk pernyataan ketiga (menghargai pendapat teman kerja). Hasilnya sebanyak 14 orang (40%) mengatakan sangat setuju, sebanyak 16 orang (45,171%) mengatakan setuju dan sebanyak 5 orang (14.29%) mengatakan ragu-ragu.

Tabel 4.9**Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden											
	SS		ST		RG		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	48.57	13	37.14	5	14.29	0	0,0	0	0,0	35	100
2	4	11.43	17	48.57	14	40	0	0,0	0	0,0	35	100
3	22	62.86	11	31.43	2	5.71	0	0,0	0	0,0	35	100

Sumber : *Penelitian (2023)*

- a. Untuk pernyataan pertama (Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai). Hasilnya sebanyak 17 orang (48.57%) mengatakan sangat setuju, sebanyak 13 orang (37.14%) mengatakan setuju dan sebanyak 5 orang (14.29%) mengatakan ragu-ragu.
- b. Untuk pernyataan pertama (Keinginan atau minat pegawai untuk bekerja). Hasilnya sebanyak 4 orang (11.43%) mengatakan sangat setuju, sebanyak 17 orang (48.57%) mengatakan setuju dan sebanyak 14 orang (40%) mengatakan ragu-ragu.
- c. Untuk pernyataan pertama (Lingkungan yang ada disekitar pegawai). Hasilnya sebanyak 22 orang (62.86%) mengatakan sangat setuju, sebanyak 11 orang (31.43%) mengatakan setuju dan sebanyak 2 orang (5.71%) mengatakan ragu-ragu.

4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ditujukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4) serta variabel terikat (Y). Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat, peneliti menggunakan bantuan program SPSS (Statistik Product and Service Solution) versi 25.0 dengan hasil output sebagai berikut :

Tabel 4.10

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.281	.687		.409	.686
Lingkungan Kerja (X1)	.206	.064	.239	3.217	.003
Disiplin Kerja (X2)	.331	.092	.355	3.615	.001
Motivasi (X3)	.168	.063	.195	2.668	.012
Kerjasama (X4)	.298	.102	.319	2.939	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: *Hasil Penelitian (2023)*

Dari tabel diatas dapat diketahui model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,281 + 0,206X_1 + 0,331X_2 + 0,168X_3 + 0,298X_4$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 0,281. Nilai ini memiliki arti bahwa jika variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi dan kerja sama bernilai 0, maka kinerja pegawai bernilai 0,281.

2. Nilai koefisien X_1 (b_1) sebesar 0,206. Nilai ini memiliki arti bahwa jika Lingkungan Kerja (X_1) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,206. Koefisien bernilai positif artinya antara X_1 dengan Y memiliki hubungan positif.
3. Nilai koefisien X_2 (b_2) sebesar 0,331. Nilai ini memiliki arti bahwa jika Disiplin kerja (X_2) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,331. Koefisien bernilai positif artinya antara X_2 dengan Y memiliki hubungan positif.
4. Nilai koefisien X_3 (b_3) sebesar 0,168. Nilai ini memiliki arti bahwa jika Motivasi (X_3) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,168. Koefisien bernilai positif artinya antara X_3 dengan Y memiliki hubungan positif.
5. Nilai koefisien X_4 (b_4) sebesar 0,298. Nilai ini memiliki arti bahwa jika Kerja Sama (X_4) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,298. Koefisien bernilai positif artinya antara X_4 dengan Y memiliki hubungan positif.

5. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi dan kerjasama berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada UPT Pengelolaan Irigasi Kualuh Barumun Rantauprpat. Nilai t_{hitung} diperoleh dari hasil SPSS 25.0, sedangkan nilai t_{tabel} yang digunakan

adalah nilai t pada $\alpha = 0,05$ dengan nilai t tabel = $t(a/2 ; n-k-1) = t(0,025 ; 30) = 2,042$.

Tabel 4.11

Hasil Uji t

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.281	.687		.409	.686
	Lingkungan Kerja (X1)	.206	.064	.239	3.217	.003
	Disiplin Kerja (X2)	.331	.092	.355	3.615	.001
	Motivasi (X3)	.168	.063	.195	2.668	.012
	Kerjasama (X4)	.298	.102	.319	2.939	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: *Hasil Penelitian (2023)*

Berdasarkan tabel 4-11 diatas, dapat diuraikan hasil sebagai berikut :

1. Untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1), nilai t hitung sebesar 3,217 dengan tingkat signifikansi 0,003. Dibandingkan dengan nilai t tabel, t hitung ($3,217 > t$ tabel ($2,042$) dengan taraf signifikansi 0,003 dan $< ;0,05$. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UPT Pengelolaan Irigasi Kualuh Barumun Rantauprapat. Dengan demikian berarti H_{a1} diterima.
2. Untuk variabel Disiplin Kerja (X_2), Nilai t hitung sebesar 3,615 dengan tingkat signifikansi 0,001. Dibandingkan dengan nilai t-tabel, t-hitung ($3,615 > t$ -tabel ($2,042$), dengan tingkat signifikansi 0,001 dan $< 0,05$. Artinya secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif signifikan

terhadap kinerja pegawai UPT Pengelolaan Irigasi Kualuh Barumun Rantauprapat. Dengan demikian berarti H_{a2} diterima.

3. Untuk variabel Motivasi (X_3), Nilai t hitung sebesar 2,668 dengan tingkat signifikansi 0,00. Jika dibandingkan dengan nilai t tabel, t hitung (2,668) > t tabel (2,042) dengan taraf signifikansi 0,012 dan < ;0,05. Artinya secara parsial motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Pengelolaan Irigasi Kualuh Barumun Rantauprapat. Dengan demikian berarti H_{a2} diterima.
4. Untuk variabel Kerja Sama (X_4), Nilai t hitung sebesar 2,939 dengan tingkat signifikansi 0,006. Dibandingkan dengan nilai t-tabel, t-hitung (2,939) > t-tabel (2,042), dengan tingkat signifikansi 0,006 dan < ;0,05. Ini berarti bahwa kolaborasi dapat memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Pengelolaan Irigasi Kualuh Barumun Rantauprapat. Dengan demikian berarti H_{a2} diterima.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi dan kerjasama berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai pada UPT Pengelolaan Irigasi Kualuh Barumun Rantauprapat. Nilai F_{hitung} diperoleh dari hasil SPSS 25.0, sedangkan nilai F_{tabel} yang digunakan adalah $F = 4 ; (n-k) = 4 ; 31 = 2,68$.

Tabel 4.12**Hasil Uji F**

		ANOVAa				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69.914	4	17.478	83.790	.000 ^b
	Residual	6.258	30	.209		
	Total	76.171	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kerjasama (X4), Motivasi (X3), Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2)

Sumber: *Hasil Penelitian (2023)*

Berdasarkan hasil pada Tabel 4 di atas diperoleh nilai Fhitung sebesar 83,790 dan nilai Sig sebesar 0,00. Sedangkan nilai Ftabel yang digunakan adalah nilai distribusi F dengan derajat kebebasan $df_1(4)$ dan $df_2(31)$ pada $\alpha = 0,05$. Juga, ketika membandingkan nilai Fhitung dan Ftabel, $F_{hitung}(83,790) > F_{tabel}(2,68)$, dan tingkat signifikansinya adalah 0,00 atau lebih. 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi dan kerjasama secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Pengelolaan Irigasi Kualuh Barumun Rantauprapat. Dengan demikian berarti H_{a3} diterima.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilainya adalah 0-1. Semakin mendekati nol berarti model regresi semakin tidak baik. Sebaliknya semakin mendekati satu, maka model regresi semakin baik.

Besarnya koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.13**Hasil Koefisien Determinasi (R^2)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.958 ^a	.918	.907	.457

a. Predictors: (Constant), Kerjasama (X4), Motivasi (X3), Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2)
 Sumber: *Hasil Penelitian (2023)*

Besarnya koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada kolom *R Square* yaitu sebesar 0,918. Nilai ini berarti bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi dan kerjasama sebesar 91,8 %. Sedangkan sisanya sebesar 9,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

B. Pembahasan

Validitas data angket dan reliabilitas seluruh instrumen didasarkan pada hasil penelitian penulis. Nilai uji validitas diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$. Untuk reliabilitas instrumental, $r_{hitung} > r_{tabel}$, penelitian menyatakan determinasi reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur, sehingga kuesioner pengukuran harus digunakan sebagai bagian dari pengukuran data.

Hasil analisis koefisien linier berganda diperoleh persamaan $Y = 0,281 + 0,206X_1 + 0,331X_2 + 0,168X_3 + 0,298X_4$, yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai, variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai, variabel motivasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai, dan variabel kerja

sama juga berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai pada UPT Pengelolaan Irigasi Kualuh Barumun Rantauprapat.

Hipotesis pertama penelitian ini menyatakan bahwa “lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Pengelolaan Irigasi Kuaru Barmun Rantau Prapat”. Berdasarkan hipotesis pertama ini, dilakukan pengujian dengan menggunakan uji-t. Hasil subkalkulasi ini menunjukkan thitung lingkungan kerja sebesar 3,217, nilai ttabel sebesar 2,042 (thitung > ttabel: 3,217 > 2,042), dan tingkat signifikansi 0,003 atau lebih. Untuk 0,05 dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya ada dampak positif yang signifikan. antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPT Pengelolaan Irigasi Kualuh Barumun Rantauprapat.

Hipotesis kedua dari penelitian ini adalah, “Ada pengaruh positif yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja staf UPT Pengelolaan Irigasi Kuaru Barmun Rantau Prapat.” Berdasarkan hipotesis kedua ini, dilakukan uji-t. Hasil subhitung ini menunjukkan bahwa disiplin tugas memiliki thitung sebesar 3,615, nilai ttabel sebesar 2,042 (thitung > ttabel: 3,615 > 2,042), dan tingkat signifikansi 0,001. 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh positif yang signifikan selama disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPT Pengelolaan Irigasi Kualuh Barumun Rantau Prapat.

Hipotesis ketiga penelitian ini menyatakan bahwa “Ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai UPT Pengelolaan Irigasi Kuar Barmun Rantau Prapat”. Berdasarkan hipotesis ketiga ini, pengujian dilakukan dengan menggunakan uji-t. Hasil subkalkulasi ini menunjukkan thitung

motivasi sebesar 2,668, nilai t_{tabel} sebesar 2,048 ($t_{hitung} > t_{tabel}$: 2,668 > 2,048), dan tingkat signifikansi 0,012. 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kinerja pegawai UPT Pengelolaan Irigasi Kualuh Barmun Rantau Prapat.

Hipotesis keempat penelitian ini menyatakan bahwa 'Kolaborasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf UPT Pengelolaan Irigasi Kuaru Barumun Rantau Prapat'. Uji-t diuji berdasarkan hipotesis keempat. Hasil subkalkulasi ini menunjukkan bahwa kerjasama memiliki t_{hitung} sebesar 2,939, nilai t_{tabel} sebesar 2,048 ($t_{hitung} > t_{tabel}$: 2,939 > 2,048), dan tingkat signifikansi 0,006. 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya ada dampak positif yang signifikan selama kerjasama terhadap kinerja staf UPT Pengelolaan Irigasi Kuaru Balmun Rantau Prapat.

Hipotesis kelima pada penelitian ini mengatakan “terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi dan kerja sama secara simultan terhadap kinerja pegawai UPT Pengelolaan Irigasi Kualuh Barumun Rantauprapat”. Berdasarkan hipotesis pertama ini dilakukan pengujian dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan secara simultan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi dan kerja sama memiliki nilai F_{hitung} sebesar 83,79 dan nilai F_{tabel} sebesar 2,68 ($F_{hitung} > F_{tabel}$: 83,79 > 2,68) serta taraf signifikansi $0,00 < 0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi dan kerja sama secara simultan

terhadap kinerja pegawai UPT Pengelolaan Irigasi Kualuh Barumun Rantauprapat.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,918 menunjukkan bahwa ke empat variabel independen (lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi dan kerja sama) mempunyai pengaruh sebesar 91,8% terhadap variabel terikat (kinerja pegawai), sedangkan sisanya sebesar 8,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan hubungan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi dan kerja sama terhadap kinerja pegawai pada UPT Pengelolaan Irigasi Kualuh Barumun Rantauprapat sebesar 91,8 % yang tergolong sangat kuat.

