

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu elemen kunci keberhasilan organisasi karena SDM memiliki cipta, rasa dan karsa. Sumber Daya Manusia pada organisasi perlu dikelola dengan baik agar kebutuhan karyawan serta organisasi dapat terpenuhi (Silalahi dkk, 2022). Menurut Widakdo dkk (2021), pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Keberhasilan setiap organisasi sangat ditentukan dengan kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Efendi dkk, (2020) mengatakan bahwa tanpa sumber daya manusia yang baik, semua kegiatan suatu organisasi tidak dapat berjalan sesuai dengan rencana atau tujuan perusahaan. Strategi yang tepat diperlukan untuk mengatur dan mengelola sumber daya manusia dalam suatu perusahaan agar kualitas sumber daya manusia meningkat (Prastiwi dkk, 2022).

Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Pogo Bogowonto Luk Ulo (Balai PSDA Probolo) adalah sebuah organisasi yang bergerak di bidang pengairan. Organisasi ini merupakan bagian dari Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Tengah yang beralamat di Jl. Argorejo, Kutoarjo, Purworejo. Organisasi ini dipimpin oleh seorang Kepala Balai yang membawahi 4 (empat) Korpokla SDA

(Koordinator Kelompok Pengelola Sumber Daya Air) di 3 (tiga) Kabupaten yaitu Kabupaten Magelang, Kabupaten Purworejo dan Kabupaten Kebumen. Terdapat 580 orang tenaga Penjaga Pintu Air (PPA) yang tersebar di berbagai dinas. Tenaga PPA merupakan karyawan kontrak Balai PSDA Probolo yang diperpanjang masa kontraknya setiap tahun dengan menandatangani surat perjanjian kerja. Tabel di bawah ini menyajikan data tenaga PPA Balai PSDA Probolo di berbagai dinas.

Tabel I. 1
Data Tenaga Penjaga Pintu Air Balai PSDA Probolo

No	Instansi	Jumlah PPA
1	Kelompok Pengelola Sumber Daya Air Progo Hulu, Jln. Raya Magelang - Semarang Km. 7,5 Sempu, Kecamatan Secang, Kabupaten Magelang, Jawa Tengah 56916	86
2	Kelompok Pengelola Sumber Daya Air Bogowonto, Desa Tunggalrono, Kecamatan Kutoarjo	64
3	Kelompok Pengelola Sumber Daya Air Wawar, Dukuh Krajan I, Desa Pejengkolan RT 01 / RW 01 Kecamatan Padureso	43
4	Kelompok Pengelola Sumber Daya Air Luk Ulo, Jalan Raya Peniron Km. 6, Desa Jemur, Kecamatan Pejagoan	27
5	Unit Pelaksana Teknis Daerah Pemeliharaan Jaringan Irigasi (UPTD PJI) Kemiri, Desa Kemiri, Kecamatan Kemiri	30
6	Unit Pelaksana Teknis Daerah Pemeliharaan Jaringan Irigasi (UPTD PJI) Kutoarjo, Desa Semawung Daleman, Kecamatan Kutoarjo	41
7	Unit Pelaksana Teknis Daerah Pemeliharaan Jaringan Irigasi (UPTD PJI) Purwodadi, Desa Purwodadi, Kecamatan Purwodadi	53
8	Unit Pelaksana Teknis Daerah Pemeliharaan Jaringan Irigasi (UPTD PJI) Purworejo, Kelurahan Pangenjuritengah, Kecamatan Purworejo	45
9	Unit Pelaksana Teknis Daerah Pemeliharaan Jaringan Irigasi (UPTD PJI) Bedegolan, Jalan Kutoarjo Km. 19 Kutowinangun	47

Tabel I. 1 Lanjutan
Data Tenaga Penjaga Pintu Air Balai PSDA Probolo

No	Instansi	Jumlah PPA
10	Unit Pelaksana Teknis Daerah Pemeliharaan Jaringan Irigasi (UPTD PJI) Kaligending, Jalan Tentara Pelajar Kawedusan, Kecamatan Kebumen	31
11	Unit Pelaksana Teknis Daerah Pemeliharaan Jaringan Irigasi (UPTD PJI) Kedungsamak, Jalan K.H. Ahmad Dahlan No. 131 Desa Kedawung, Kecamatan Pejagoan	39
12	Unit Pelaksana Teknis Daerah Pemeliharaan Jaringan Irigasi (UPTD PJI) Sempor, Jalan Raya Kemit 140 Desa Grenggeng Kecamatan Karanganyar	74
JUMLAH TOTAL TENAGA PPA		580

Sumber: Balai PSDA Probolo 2024

Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi untuk berkinerja dengan baik (Barima & Arofah, (2021). Kinerja yang baik pada dasarnya adalah suatu kinerja yang sesuai standar organisasi dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah suatu organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya pegawainya. Peningkatan kinerja pegawai akan berdampak pada kemajuan bagi perusahaan, oleh karena itu peningkatan kemampuan pegawai adalah upaya yang paling serius dalam mencapai keberhasilan dan merealisasikan tujuan dalam kelangsungan hidup perusahaan (Putra & Fernos, 2023).

Menurut Alfiansyah (2021), kinerja merupakan sebuah *output* kerja yang dapat dicapai oleh seorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Berbeda dengan Silalahi dkk (2022), yang menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan seseorang ketika pegawai melakukan hal-hal yang

seharusnya pegawai lakukan. Tugas dari PPA antara lain adalah menjaga kebersihan saluran irigasi dari sampah, mengangkat sedimen/waled, memotong rumput dan tanaman liar di sepanjang tanggul saluran irigasi serta menutup jebolan ketika ada tanggul yang jebol atau bocor. Pekerjaan angkat sampah dari saluran irigasi biasanya dikerjakan secara berkelompok melihat kondisi sampah yang ada. Jumlah tenaga PPA dalam satu kelompok berbeda-beda tergantung panjang saluran irigasi dimana tenaga PPA ditempatkan. Begitu juga untuk pekerjaan angkat sedimen dan penanganan tanggul jebol serta longsor, jenis pekerjaan ini dilaksanakan secara berkelompok. Hanya potong rumput yang dikerjakan sendiri oleh masing-masing PPA. Setiap karyawan sedang menjalankan tugas, mereka wajib melakukan absensi. Absensi kehadiran tenaga PPA dilakukan setiap hari, pegawai melaporkan hasil pekerjaannya dengan mengirimkan foto CinOP (Cinta Operasi dan Pemeliharaan), yaitu berupa foto *selfie* 0% dimana lokasi kerja sebelum ada pekerjaan dan foto 100% dimana lokasi pekerjaan yang telah diselesaikan hari itu ke group *WhatsApp* yang *dimonitori* oleh tenaga Pengolah Data. *Selfie* adalah potret diri, foto tatap muka, biasanya diambil dengan smartphone atau webcam dan kemudian dibagikan kepada orang lain melalui media sosial (Kartika dkk,2023).

Sesuai hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan beberapa tenaga PPA, diketahui bahwa keadaan di lapangan masih banyak tenaga PPA yang kinerjanya tidak sesuai harapan dari Balai PSDA Probolo. Datang terlambat dan pulang lebih awal adalah hal biasa yang

dilakukan tenaga PPA. Saluran irigasi yang masih terlihat banyak sampah dan tanaman liar sepanjang tanggul saluran irigasi juga masih sering terlihat. Tidur di jam kerja merupakan hal biasa yang sering dilakukan oleh tenaga PPA. Apalagi ketika musim hujan tiba, PPA mulai bekerja menunggu hujan reda dan berhenti bekerja sebelum hujan turun. Selain hal di atas, berbagai keluhan juga sering diungkapkan oleh tenaga PPA antara lain terkait upah yang diterima, alat kerja dan bahan bakar mesin potong rumput. Hal ini adalah salah satu permasalahan yang memerlukan perhatian khusus oleh Balai PSDA Probolo agar kinerja PPA semakin meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Kinerja PPA yang semakin meningkat akan memberikan dampak positif kepada Balai PSDA Probolo. Oleh karena itu upaya peningkatan kinerja sebaiknya dilakukan. Umumnya manusia bekerja di suatu perusahaan mempunyai tujuan untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika kebutuhan karyawan terpenuhi maka akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan dilingkungan perusahaan (Herlambang, 2023). Upah merupakan dorongan utama seseorang untuk bekerja, karena dengan adanya upah yang diperoleh sebagai realisasi dari jasa yang telah mereka berikan, mereka dapat mencukupi berbagai kebutuhannya (Efendi, 2020). Menurut Oktaviani dkk, (2023) upah ialah pemberian balas jasa sebagai kompensasi dari perusahaan kepada pekerja atas usaha dan tenaga yang dikeluarkan, sesuai dengan kesepakatan bersama. Pendapat lain tentang upah dikemukakan oleh Cahya dkk (2021), yang menyatakan bahwa

upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha/pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan oleh penulis dapat diketahui bahwa pemberian upah tenaga PPA Balai PSDA Probolo adalah sebulan sekali dengan besaran upah Rp. 75.000,00 setiap harinya. Pada bulan Januari 2023 ada kenaikan upah menjadi Rp. 85.000,00 setiap harinya. Tanggal merah dan hari libur tenaga PPA tidak mendapatkan upah dari Balai PSDA Probolo, sehingga tenaga PPA mendapatkan upah yang berbeda-beda setiap bulannya. Sistem pemberian upah juga mengalami perubahan bersamaan dengan adanya kenaikan besaran upah. Pertengahan bulan Januari 2023 tenaga PPA menerima upah kerja selama 2 (dua) minggu dan upah 2 (dua) minggu berikutnya diterima pada awal bulan Februari 2023. Sejak saat itu penerimaan upah tenaga PPA Balai PSDA Probolo berubah dari bulanan menjadi setengah bulanan. Upah diterima tenaga PPA langsung masuk ke rekening bank masing-masing. Bank yang digunakan dalam transaksi pemberian upah tenaga PPA adalah Bank Negara Indonesia (BNI). Seluruh tenaga PPA dibuatkan rekening lengkap kartu ATM oleh Balai PSDA Probolo untuk mempermudah proses pemberian upah.

Selain upah, faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga PPA adalah motivasi dari pimpinan. Penelitian yang dilakukan oleh Mulyasari dkk tahun 2022 menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi (Hidayat, 2021). Motivasi dapat berupa suatu kondisi dalam diri seseorang yang membangkitkan keinginan individu tersebut untuk melakukan latihan-latihan tertentu dalam rangka mencapai tujuan (Yunita & Pratama, 2022). Adanya motivasi dari pimpinan diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan sebuah organisasi. Kenyataan yang ada di lapangan tenaga PPA merasa kurang mendapat motivasi dari pimpinan dan atasan Balai PSDA Probolo, mereka setiap harinya hanya melaksanakan pekerjaan sesuai tupoksinya tanpa mendapatkan imbal balik selain upah.

Kunjungan lapangan dari pejabat Balai PSDA Probolo sangat jarang dilaksanakan, hanya ketika ada permasalahan yang serius saja ada pejabat Balai PSDA Probolo berkunjung ke lapangan. Selain ketika ada permasalahan, pejabat Balai PSDA Probolo meninjau lapangan ketika ada perjalanan dinas yang melewati saluran irigasi. Mereka berhenti sebentar melihat kondisi saluran dan petak sawah yang ada di sepanjang saluran yang dilewati. Lokasi kerja tenaga PPA yang masih kotor karena sampah, rumput dan tanaman liar di sepanjang saluran irigasi selalu mendapat teguran dari Pejabat Balai PSDA Probolo yang menjumpainya. Berbeda dengan lokasi

kerja tenaga PPA yang sudah bersih dari sampah, rumput dan tanaman liar di sepanjang saluran irigasi, tenaga PPA tidak mendapat pujian sama sekali dari Pejabat Balai PSDA Probolo.

Ketika ada penanganan jebolan tanggul irigasi, tenaga PPA tidak mendapat tambahan upah dari Balai, hanya ketika pekerjaan yang dilaksanakan oleh 1 (satu) instansi atau dikerjakan oleh tenaga PPA yang banyak, tenaga PPA mendapatkan jatah makan siang dan snack lengkap minumannya. Beberapa hal di atas sangat disayangkan oleh tenaga PPA, mereka merasa jika kinerja buruk selalu ditegur dan jika kinerja baik tidak ada *apresiasi* dari atasan. Secara makna apresiasi adalah bentuk penghargaan dan penilaian terhadap sesuatu kepada diri sendiri maupun orang lain (Kasni, 2023). *Apresiasi* tidak harus diberikan dalam wujud benda, tetapi bisa juga diberikan dalam bentuk pujian, ucapan selamat, atau ungkapan kebanggaan (Kirana & Badri, 2020).

Pemimpin tidak hanya harus mendorong kinerja karyawan, tetapi mereka juga harus berpikir tentang bagaimana meningkatkan disiplin dalam cara karyawan melakukan pekerjaannya (Silalahi dkk, 2022). Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan karena membantu karyawan mengikuti berbagai aturan dan standar untuk mencegah kesalahan yang akan terjadi (Raymond dkk, 2023). Penelitian yang dilakukan Fathah & Irbayuni tahun 2023 menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan,

keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma yang berlaku (Peny, 2023). Seperti sudah penulis jelaskan di atas bahwa disiplin kerja tenaga PPA Balai PSDA Probolo sangat rendah. Banyak tenaga PPA yang bermalasan di jam kerja seperti tidur, istirahat terlalu lama, bersantai ngobrol dan pulang lebih awal. Peraturan penggunaan aplikasi foto *Timestamp Camera* dalam pengambilan gambar laporan kerja masih ada yang mengabaikan. *Timestamp Camera* adalah aplikasi kamera pada *Smartphone* yang digunakan untuk mengambil gambar dimana dalam hasil gambar dapat dimunculkan berbagai informasi seperti: hari, tanggal, jam, menit, detik, nama desa, jalan, kecamatan, kabupaten, titik koordinat dan informasi lainnya. Hari Sabtu yang seharusnya mengirim foto laporan kerja, masih ada yang tidak mengirim. Keahlian tenaga PPA dalam bidang *IT (Information Technology)* menyebabkan munculnya pelanggaran dalam pengiriman laporan kerja. Tenaga PPA mampu merubah keterangan hari, tanggal dan jam yang ada pada aplikasi *Timestamp Camera*. Hal ini menyebabkan tenaga PPA bekerja satu hari bisa menghasilkan laporan foto pekerjaan untuk dua atau tiga hari. Sering terjadi tenaga PPA dalam seminggu bekerja hanya 4 (empat) hari, tetapi bisa mengirim laporan foto pekerjaan untuk 6 (enam) hari kerja.

Disiplin kerja tenaga PPA yang semakin buruk tentu saja tidak diharapkan oleh Balai PSDA Probolo, karena tingkat disiplin kerja karyawan dalam organisasi merupakan jawaban berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki disiplin

kerja yang baik, maka akan melakukan kinerjanya dengan baik, dan sebaliknya jika disiplin kerja karyawan jelek, maka jelek pula kinerja karyawan tersebut. Inovasi dari Balai PSDA Probolo sangat diperlukan untuk meningkatkan gairah disiplin kerja tenaga PPA.

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Upah, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Tenaga Penjaga Pintu Air Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Progo Bogowonto Luk Ulo di Unit Pelaksana Teknis Daerah Pemeliharaan Jaringan Irigasi Kedungsamak)”.

1.2. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah yang sudah dijabarkan di atas, permasalahan yang dihadapi oleh Balai PSDA Progo Bogowonto Luk Ulo adalah kinerja tenaga PPA yang menurun dan memerlukan penanganan khusus agar kinerja PPA semakin meningkat. Balai PSDA Progo Bogowonto Luk Ulo perlu melakukan inovasi yang mampu membangkitkan gairah tenaga PPA agar selalu meningkatkan kinerjanya supaya tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas, dapat dirumuskan masalah yang akan dikaji pada penelitian ini yaitu, Pengaruh Upah, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tenaga Penjaga Pintu Air Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Progo Bogowonto Luk Ulo di Unit Pelaksana Teknis Daerah Pemeliharaan Jaringan Irigasi Kedungsamak.

Berbagai pertanyaan yang diajukan dalam rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Apakah upah berpengaruh terhadap kinerja pegawai Penjaga Pintu Air (PPA) Balai PSDA Probolo di UPTD PJI Kedungsamak.
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Penjaga Pintu Air (PPA) Balai PSDA Probolo di UPTD PJI Kedungsamak.
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Penjaga Pintu Air (PPA) Balai PSDA Probolo di UPTD PJI Kedungsamak.
4. Apakah upah, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Penjaga Pintu Air (PPA) Balai PSDA Progo Bogowonto Luk Ulo di UPTD PJI Kedungsamak.

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari tujuan penelitian, maka penulis menetapkan batasan masalah sebagai berikut :

1. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Penjaga Pintu Air (PPA) Balai PSDA Probolo di UPTD PJI Kedungsamak.
2. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Upah, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Guna menghindari meluasnya bahasan, maka variabel yang dibahas akan dibatasi pada:
 - a. Kinerja

Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja seorang karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan karyawan tersebut kepada atasan atau

pimpinan berdasarkan perannya di dalam suatu organisasi (Jufrizen, 2018). Kinerja dalam penelitian ini dibatasi pada indikator kinerja yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75) dalam (Fahraini & Syarif, 2022) yaitu sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Tanggung jawab
- 4) Kerjasama
- 5) Inisiatif

b. Upah

Upah adalah pembayaran berupa uang atau lain sebagainya yang diberikan kepada tenaga kerja karena jasa yang diberikan, berdasarkan perjanjian yang telah disepakati oleh kedua belah pihak (Marsinah dan Hatidah, 2022). Upah dalam penelitian ini dibatasi pada indikator menurut Suryadana & Sidharta (2019, hlm. 197) terdiri dari:

- 1) Tingkat tanggung jawab.
- 2) Kualifikasi
- 3) Pengalaman

c. Motivasi

Jufrizen (2021) berpendapat bahwa motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat

bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi dalam penelitian ini dibatasi pada indikator menurut Mangkunegara (2013, hal. 111) antara lain:

- 1) Tingkat cita-cita yang tinggi
- 2) Kerja keras
- 3) Orientasi masa depan
- 4) Usaha untuk maju

d. Disiplin Kerja

Jufrizen (2021), mengatakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan dan sikap dalam mengendalikan diri untuk taat pada suatu peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan. Disiplin kerja dalam penelitian ini dibatasi pada indikator menurut Hasibuan (2007), antara lain:

- 1) Mematuhi semua peraturan perusahaan
- 2) Penggunaan waktu secara efektif
- 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
- 4) Tingkat absensi

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh upah terhadap kinerja karyawan pada Tenaga Penjaga Pintu Air (PPA) Balai PSDA Probolo di UPTD PJI Kedungsamak.

2. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Tenaga Penjaga Pintu Air (PPA) Balai PSDA Probolo di UPTD PJI Kedungsamak.
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Tenaga Penjaga Pintu Air (PPA) Balai PSDA Probolo di UPTD PJI Kedungsamak.
4. Mengetahui pengaruh upah, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Tenaga Penjaga Pintu Air (PPA) Balai PSDA Probolo di UPTD PJI Kedungsamak.

1.5. Manfaat Penelitian

Tentu saja dalam penulisan laporan penelitian ini, penulis berharap ada manfaat yang dapat diambil oleh siapa saja yang membacanya. Penulis mencoba menjabarkan manfaat ke dalam 2 jenis yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1.5.1. Manfaat Teoritis

Bagi almamater manfaat teoritis penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi Manajemen Sumber Daya Manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan
2. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut dan menjadi referensi bahan penelitian selanjutnya.

1.5.2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis penulisan laporan penelitian ini bagi Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Progo Bogowonto Luk Ulo diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat digunakan sebagai masukan dan pertimbangan bagi Balai PSDA Probolo mengenai hubungan antara upah, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sehingga Balai PSDA Probolo dapat menentukan strategi untuk mengelola tenaga Penjaga Pintu Air agar memiliki kinerja sesuai yang diharapkan.

