

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur pertama perusahaan yang memiliki peranan yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu perusahaan dan proses pengambilan keputusan.

Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerja yang baik pula. Menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian yang khusus kepada karyawan.

Pegawai merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi suatu perusahaan, karena tanpa pegawai perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada perusahaan. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang tercapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri. Pegawai yang mempunyai kinerja yang baik merupakan sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan demi mencapai tujuan suatu perusahaan. Oleh karena itu, SDM yang

diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi.

Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh SDM yang handal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga, yaitu SDM tidak dapat ditunda lagi. Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi di sekelilingnya. SDM yang tidak mempunyai kesanggupan menghadapi tuntutan-tuntutan globalisasi menganggap pekerjaan sebagai beban. Mereka menjalani pekerjaan sebagai suatu keharusan dan tuntutan. Kondisi akhirnya adalah tidak dirasakan makna kerja. SDM yang menganggap pekerjaan sebagai beban dapat dikatakan sebagai SDM yang mempunyai etos kerja rendah. Tentunya untuk menjawab tantangan tersebut harus disiapkan tenaga kerja yang handal dalam berbagai bidang masing-masing.

Pengambilan suatu keputusan yang terbaik yang dihasilkan oleh suatu sumber daya manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya. Namun hal tersebut juga tidak terlepas dari ketepatan dalam proses menentukan seorang pegawai untuk berada dalam suatu pekerjaan dan jabatan tertentu. Pegawai yang mampu melakukan pekerjaan tertentu mungkin akan lebih tepat dan baik jika dia ditempatkan pada bidang tertentu juga yang akan membawa suatu perusahaan pada hasil kinerja yang maksimal dan mengurangi kesalahan-kesalahan dalam tugas atau pekerjaan.

Untuk membentuk sumber daya manusia yang handal dibutuhkan pendidikan yang berkualitas, bimbingan mental, pelatihan dan lapangan pekerjaan yang memadai. Hal yang terpenting adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi. (Primananda, 2014).

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Menurut Edison et al. (2022) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan

ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai adanya penilaian kinerja artinya pegawai mendapat perhatian dari atasan, selain itu akan menambah semangat kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi akan dipromosikan ataupun sebaliknya didemosikan jika kinerja pegawai menurun.

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dalam pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah perusahaan. Disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Dengan pegawai mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar pegawai institusi atau perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja juga dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Hasibuan (2019) juga mengungkapkan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya hal ini akan mendorong semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan suatu organisasi. Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik, sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu hal penting dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya

dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kinerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerjanya, maka semakin meningkat pula kinerja para karyawan. Maka dari itu, perusahaan atau organisasi seharusnya menyediakan lingkungan kerja yang baik, seperti lingkungan fisik maupun non fisik. (Sedarmayanti, 2017).

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung tercapainya tujuan pemerintahan yang efisien dan berkualitas. Kinerja ASN yang optimal sangat dibutuhkan untuk mewujudkan pelayanan publik yang baik dan menyukseskan program-program pemerintah. Namun, meskipun telah dilakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas ASN melalui reformasi birokrasi, masih terdapat tantangan yang mempengaruhi kinerja pegawai, baik dari segi disiplin kerja maupun lingkungan kerja.

Undang-Undang (UU) Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) :

#### Pasal 1

Dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengann:

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai 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 diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundangundangan.
3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

4. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan dan/atau menduduki jabatan pemerintahan.
5. Manajemen ASN adalah serangkaian proses pengelolaan ASN untuk mewujudkan ASN yang profesional dengan hasil kerja tinggi dan perilaku sesuai nilai dasar ASN, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.
6. Digitalisasi Manajemen ASN adalah proses Manajemen ASN dengan memanfaatkan teknologi digital yang terintegrasi secara sistem dan data untuk memudahkan penyelenggaraan dan pelayanan Manajemen ASN.
7. Jabatan Manajerial adalah sekelompok jabatan yang memiliki fungsi memimpin unit organisasi dan memiliki pegawai yang berkedudukan langsung di bawahnya untuk mencapai tujuan organisasi.
8. Jabatan Nonmanajerial adalah sekelompok jabatan yang mengutamakan kompetensi yang bersifat teknis sesuai bidangnya dan tidak memiliki tanggung jawab langsung dalam mengelola dan mengawasi kinerja pegawai.
9. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang aparatur negara.
10. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan Manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
11. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
12. Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah.

13. Instansi Pusat adalah kementerian, lembaga pemerintah nonkementerian, kesekretariatan lembaga negara, dan kesekretariatan lembaga nonstruktural.
14. Instansi Daerah adalah perangkat daerah provinsi dan perangkat daerah kabupaten/kota.
15. Sistem Merit adalah penyelenggaraan sistem Manajemen ASN sesuai dengan prinsip meritokrasi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja yang rendah sering kali menjadi penyebab utama lambatnya proses pelayanan dan penyelesaian tugas di berbagai instansi pemerintahan. Sementara itu, lingkungan kerja juga memainkan peran yang signifikan dalam mendukung kinerja ASN. Lingkungan kerja yang kondusif, termasuk fasilitas yang memadai, hubungan yang harmonis antara pegawai, serta adanya dukungan dari pimpinan, dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Namun, situasi ASN di Indonesia saat ini masih diwarnai oleh berbagai masalah, seperti ketidakmerataan kesejahteraan, praktik birokrasi yang lambat, dan kurangnya pemanfaatan teknologi yang menyebabkan beban kerja yang tidak efisien. Selain itu, meskipun upaya peningkatan disiplin kerja melalui berbagai kebijakan sudah dilakukan, pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal.

Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dilakukan untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja ASN. Pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor tersebut dapat memberikan gambaran yang jelas tentang langkah-langkah yang perlu diambil untuk meningkatkan kinerja ASN di masa mendatang, serta mendukung terwujudnya birokrasi yang lebih efisien dan efektif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Apfia Ferawati (2017) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Cahaya Indo Persada Surabaya menunjukkan bahwa lingkungan

kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya.

UPTD PUPR Medan adalah Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Medan. UPTD ini bertanggung jawab atas pelaksanaan teknis di bidang infrastruktur publik, seperti pembangunan dan perbaikan jalan, jembatan, drainase, serta infrastruktur lainnya di wilayah Kota Medan. Tujuan utamanya adalah memastikan pelayanan publik di bidang infrastruktur berjalan optimal dan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah.

Unit Pelaksana Teknis Daerah Pekerjaan Umum mempunyai tugas pokok membantu Kepala Dinas dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di Bidang Pelaksanaan Teknis, Ketatausahaan, Penyelenggaraan Jalan, pengelolaan sumber daya air pada wilayah irigasi, rawa, sungai, danau dan pantai, memfasilitasi bidang air minum, penyehatan lingkungan, penataan bangunan dan pengembangan permukiman di wilayahnya. Unit Pelaksana Teknis Daerah Pekerjaan Umum menyelenggarakan fungsi :

1. Penyelenggaraan bimbingan, pembinaan, pengembangan, evaluasi dan penilaian kinerja Pegawai pada lingkup Unit Pelaksana Teknis Daerah Pekerjaan Umum;
2. Penyelenggaraan penyusunan bahan rencana strategis dan rencana kerja dan anggaran Unit Pelaksana Teknis Daerah Pekerjaan Umum;
3. Penyelenggaraan penyusunan laporan kinerja dan laporan kegiatan bulanan, triwulan dan tahunan Unit Pelaksana Teknis Daerah Pekerjaan Umum;
4. Penyelenggaraan pelaksanaan kegiatan pembangunan dan pemeliharaan Pekerjaan Umum berdasarkan pedoman dan standar teknis;
5. Penyelenggaraan monitoring dan evaluasi terhadap pencapaian sasaran kegiatan Unit Pelaksana Teknis Daerah Pekerjaan Umum;

6. Penyelenggaraan penyusunan dan evaluasi pengelolaan ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, tata persuratan, tata kearsipan, perlengkapan pengelolaan barang/ aset;
7. Penyelenggaraan koordinasi dan pelayanan masyarakat dalam urusan Pekerjaan Umum di wilayah kerjanya;
8. Penyelenggaraan koordinasi dan pelaksanaan pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan pada Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Pekerjaan Umum;
9. Penyelenggaraan koordinasi dan sinkronisasi penyelenggaraan jalan, sumber daya air, air minum, penyehatan lingkungan, penataan bangunan dan pengembangan permukiman dengan Kabupaten/Kota dan Pemangku Kepentingan di wilayahnya;
10. Penyelenggaraan kerjasama dengan kabupaten/kota, badan usaha, kelompok masyarakat dalam urusan Pekerjaan Umum di wilayah kerjanya;
11. Penyelenggaraan tindakan darurat dalam penanggulangan kerusakan akibat bencana alam;
12. Penyelenggaraan tugas lain yang diberikan Kepala Dinas sesuai tugas dan fungsinya.

UPTD PUPR Medan di bawah naungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Provinsi Sumatera Utara, adalah instansi pemerintah daerah yang bertanggung jawab atas pembangunan, pemeliharaan, dan pengelolaan infrastruktur di wilayah Provinsi Sumatera Utara. Fokus utama Dinas PUPR meliputi pembangunan jalan, jembatan, irigasi, pengelolaan air, drainase, penataan ruang, serta infrastruktur publik lainnya yang berada di bawah wewenang pemerintah provinsi. Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara juga bekerja sama dengan pemerintah pusat, kabupaten/kota, serta pihak swasta dalam berbagai proyek pembangunan, terutama yang berkaitan dengan infrastruktur skala besar yang mendukung pertumbuhan ekonomi daerah.



24	Patimah Sahrah	100%	100%	100%	100%	100%	100%
25	Siti Hayati	100%	100%	100%	100%	100%	100%
26	Oktavianto	97,50%	97,50%	97,75%	100%	100%	100%
27	Boenah	99,75%	99,25%	100%	100%	100%	100%
28	Darman	95%	100%	100%	100%	100%	100%
29	Burhanuddin Lubis	100%	100%	100%	100%	100%	100%
30	Arif Bustamam, ST	64,50%	77,50%	95%	100%	95,26%	100%
31	Ronalson Bakara, ST	98,75%	99,75%	100%	100%	100%	100%
32	Abdi Pribadi, ST	100%	100%	100%	100%	100%	100%
33	Ibrahim Isnan Hasibuan, ST	100%	100%	95%	100%	100%	93,21%
34	Rizaluddin Harahap, ST, M.Si	98,75%	99,75%	99,75%	100%	100%	100%
35	Ardiansyah, ST	100%	100%	100%	100%	100%	100%
36	Mahmud Ansari Lubis, ST	94,75%	99,75%	99,75%	100%	100%	100%
37	Samri Tumanggor, ST	31%	35,56%	97,75%	31%	30%	100%
38	Sukma Sari Leli Angraini, A.Md	100%	100%	100%	100%	100%	100%
39	Mahatma Hasian	95%	90%	93,25%	100%	100%	100%
40	Hendra Gunawan	100%	94,75%	90%	100%	93,64%	88%
41	Ana Syahrani Simamora	100%	100%	100%	100%	100%	100%
42	Bona Situmorang	100%	100%	100%	100%	100%	100%
43	M. H. Alexander Marbun	90%	89,75%	93,25%	100%	100%	90%
44	Mhd. Zein Nst	0%	0%	0%	0%	0%	0%
45	Supardi	95%	97,50	97,75%	100%	100%	98,28%
46	Yulias	100%	100%	100%	100%	100%	100%
47	Roni Sandi Sirait	100%	100%	97,75%	100%	100%	100%
48	Wan Tri Bayu Buana	100%	100%	100%	100%	100%	98,52%
49	Rizal Ahmad Harahap, ST	100%	100%	100%	100%	97%	100%
50	Lilik Harsono, ST	97,50%	90%	100%	100%	100%	100%
51	Repelita, ST	100%	97,50%	97,75%	100%	100%	90,20%

52	Tengku Efnizar, ST	100%	100%	100%	100%	100%	100%
53	Adios Frengki, SP	100%	100%	100%	100%	100%	100%
54	Surya Effendy, ST	94%	95%	95%	100%	100%	100%
55	Azhar Harahap, A.Md	90%	87,50%	95,50%	100%	100%	100%81,56%
56	Awaluddin,A.Md	63%	50,25%	66,25%	56,14%	54,43%	81,56%
57	Budi Sinaga	97,50%	95%	97%	100%	84,24%	100%
58	Jimmy F. Manullang	100%	100%	100%	100%	100%	100%
59	Muhammad Arifin	95%	87,50%	93,25%	100%	100%	100%
60	Mursal Harahap	97%	100%	95,50%	100%	100%	100%
61	Revwanto Lubis	100%	92,50%	99,75%	82,32%	100%	100%
62	Syafriani	95%	97,50%	97,75%	100%	100%	96,56%
63	Sarman	100%	100%	97,75%	100%	100%	98,69%
64	Marthin R. Simanjuntak	100%	100%	89,50%	100%	100%	98,20%
65	Ju'Min Ma'Ruf Rangkuti	95%	97,50%	97%	100%	100%	100%
66	Makmur Sembiring	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara  
(2024)

Berdasarkan tabel di atas dan dari hasil observasi selama 1 bulan yang dilakukan peneliti, terdapat beberapa pegawai yang kehadirannya belum mencapai seratus persen yang berhubungan dengan kedisiplinan pegawai dan juga terdapat kendala dalam lingkungan kerja yang dihadapi pegawai ketika melaksanakan pekerjaannya yang membuat pegawai tidak bersemangat dalam bekerja.

Oleh sebab itu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai penulis ingin mengangkat judul “Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Medan”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan diatas, masalah yang diidentifikasi yaitu:

1. Disiplin kerja beberapa pegawai pada Kantor UPTD PUPR Medan masih rendah.
2. Adanya lingkungan kerja yang kurang kondusif dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai pada Kantor UPTD PUPR Medan.
3. Kinerja beberapa pegawai pada Kantor UPTD PUPR Medan belum maksimal.

## **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka peneliti membatasi ruang lingkup permasalahan yang ada agar mendapatkan arah pembahasan yang lebih baik lagi sehingga tujuan peneliti dapat tercapai. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah membahas “Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Medan”.

## **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang diajukan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPTD PUPR Medan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPTD PUPR Medan?
3. Apakah disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPTD PUPR Medan?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPTD PUPR Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPTD PUPR Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPTD PUPR Medan.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti  
Penelitian ini digunakan untuk menambah wawasan dan memperluas pengetahuan serta pengalaman penulis dalam hal manajemen khususnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.
2. Bagi UPTD PUPR Medan  
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan manfaat bagi UPTD PUPR Medan untuk mengambil suatu kebijakan yang tepat agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Bagi peneliti berikutnya  
Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan bacaan dan pedoman bagi pembaca dan bagi peneliti-peneliti berikutnya yang ingin mengembangkan penelitian yang sama.