



Implementasi Kebijakan Irigasi Terhadap Manajemen Irigasi dalam Mewujudkan Kinerja Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas PUPR Kabupaten Garut

Lusi Rahmawati, Dodi Hermana
Program Studi Magister Administrasi Publik, Universitas Garut

Abstrak

Tujuan penulisan penelitian ini adalah membahas pengaruh implementasi Kebijakan Irigasi terhadap Manajemen Irigasi dalam meningkatkan Kinerja UPT di Kabupaten Garut. Metoda analisis yang digunakan dalam pembahasan topik utama menggunakan model analisis *causal effectual* dengan meninjau hubungan rasional yang menganalisa hubungan sebab akibat antara pelaksana Kebijakan Irigasi, Manajemen Irigasi dan Kinerja UPT. Lokasi penelitian adalah di Kantor UPT Kabupaten Garut yang disampel berdasarkan jumlah UPT yakni 42 UPT

Kata Kunci: Implementasi, Kinerja Manajemen

1. Pendahuluan

Peran sektor pertanian sangat strategis dalam perekonomian nasional dan kegiatan pertanian tidak dapat terlepas dari air. Oleh sebab itu, irigasi sebagai salah satu komponen pendukung keberhasilan pembangunan pertanian mempunyai peran yang sangat penting (Pasciana et al, 2019).

Berdasarkan PP Nomor 20 tahun 2006 tentang Irigasi yang mana di dalam isinya mengatur kebijakan pemerintah pusat memberikan wewenang dan tanggungjawab kepada pemerintah kabupaten / kota dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang pengembangan dan pengelolaan sistem irigasi.

Pengelolaan jaringan Irigasi adalah kegiatan yang meliputi Operasi, Pemeliharaan dan Rehabilitasi jaringan Irigasi yang mana dalam pelaksanaannya di Kabupaten Garut dilaksanakan oleh Dinas PUPR.

Dalam melaksanakan kegiatan Operasi, Pemeliharaan dan Rehabilitasi jaringan irigasi di Dinas PUPR Kabupaten Garut dilaksanakan oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) di bawah pengawasan Dinas PUPR. Namun pada pelaksanaannya sekarang kegiatan Operasi, Pemeliharaan dan Rehabilitasi jaringan irigasi Oleh UPT Dinas PUPR belum optimal. Kinerja dari pegawai UPT Dinas PUPR sangat lambat bahkan dirasakan kurang peka terhadap pekerjaan yang sudah menjadi tugasnya (Abidin, 2017).

Dalam semua bentuk organisasi, seperti halnya ini UPT Dinas PUPR yang ada di Kabupaten Garut itu diperlukan usaha-usaha untuk mengelola kegiatan dan orang-orang maupun unsur lainnya yang ada dalam organisasi agar tercapai tujuan yang lebih baik (Wardiah, 2016). Manajemen merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan organisasi, karena dengan

manajemen usaha pencapaian tujuan menjadi lebih mudah (Samsuni, 2017). Hal ini bisa dengan memanfaatkan alat/sarana yang tersedia semaksimal mungkin. Manajemen merupakan suatu kegiatan pokok yang harus dilakukan oleh seorang pimpinan karena pimpinan sebagai manajer untuk mengolah *input* menjadi *output* melalui proses manajemen (Setyowati, 2016).

Dalam mengimplementasikan kebijakan irigasi masih belum optimal salah satunya adalah Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas terutama yang berhubungan dengan teknis masih belum optimal, hal ini dibuktikan dengan staf teknis kebanyakan bukan dari lulusan teknik (Ramdhani & Ramdhani, 2017).

Dalam pengelolaan irigasi di lapangan banyak saluran irigasi menjadi terbengkalai dan kerusakan saluran irigasi sehingga menurunnya debit air, pendangkalan saluran yang juga mengakibatkan meluapnya air ke tempat-tempat yang tidak seharusnya yang diduga diakibatkan oleh anggaran rutin untuk operasi pemeliharaan sistem irigasi yang tidak turun. Dari 38 daerah irigasi yang menjadi prioritas untuk dilakukan perbaikan pada tahun 2017 berjalan ini, kondisi salurannya semua dalam keadaan rusak. Hal ini diduga karena keterbatasan kemampuan SDM dalam mendorong agar usulan kegiatan dapat terealisasi dengan maksimal (M. Hasibuan, 2014).

Karena keterbatasan kuantitas SDM dan kemampuan SDM dalam mendorong memaksimalkan pencapaian usulan kegiatan berdampak pada kinerja UPT sehingga pencapaian usulan kegiatan kurang maksimal, dari beberapa usulan yang diajukan tidak semuanya bisa direalisasikan

Berdasarkan penjelasan diatas, dengan fenomena masalah tersebut, Peneliti menduga perlu mengkaji lebih lanjut hubungan sebab akibat diantara fakta-fakta fenomena masalah tersebut sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

2. Metodologi

Metode penelitian sangat berkaitan dengan prosedur dan teknik penelitian untuk mengungkap objek yang diteliti. Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data yang obyektif, valid dan reliabel dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah. Data yang diuji adalah data yang diambil dari sejumlah sampel yang dianggap representatif untuk mewakili populasi dari fakta-fakta dan fenomena-fenomena variabel penelitian (Sugiyono, 2016).

Metode penelitian berkaitan dengan penyusunan kondisi- kondisi untuk mengumpulkan dan menganalisis data dengan cara menggabungkan (memadukan) kaitan (relevansi) tugas penelitian dengan aspek aspek ekonomi dalam prosedurnya (Iskandar, 2015).

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode eksplanasi. Metode penelitian ekplanasi merupakan metode untuk mencari keterangan atau penjelasan dengan tujuan menjelaskan hubungan kausalitas atau sebab akibat antara lain dari dua variabel berdasarkan pengamatan terhadap akibat yang ada dan berusaha untuk mencari variabel penyebabnya (Iskandar, 2017). Oleh karena itu penelitian ini disebut penelitian hubungan sebab akibat (*causal effectual*).

Metode eksplanasi ini dengan tekhnik survey yaitu suatu tekhnik penelitian untuk menuji hasil dan dampak dari suatu kegiatan atau tindakan terhadap objek atau lingkungannya. Iskandar (2016) menyatakan bahwa tujuan penelitian evaluatif adalah untuk mengukur akibat akibat atau dampak dampak dari suatu program tertentu terhadap tujuan tujuan yang akan di capai oleh suatu

lembaga pelayanan tertentu. Selain itu tujuan lainnya adalah memperoleh fakta-fakta bagi pembuatan keputusan mengenai program program selanjutnya serta peningkatan program program tersebut di masa mendatang.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

VARIABEL	DIMENSI
Implementasi Kebijakan irigasi (X) Dye (Iskandar, 2017a:221)	a. Komunikasi b. Sumberdaya c. Disposisi/Sikap d. Struktur birokrasi
Manajemen irigasi(Y) Luther Gullick (dalam Inu kencana :2010)	a. Perencanaan b. Pengorganisasian c. Staffing (penyusunan pegawai) d. Coordinating (koordinasi) e. Reporting (pelaporan) f. Budgeting (penganggaran) g. Pengawasan (<i>controlling</i>)
Kinerja UPT irigasi(Z) Iskandar(2013:71)	a. Proses Kerja b. Hasil Kerja

Berdasarkan substansi pokok penelitian yang dilakukan, sasaran populasi (*population target*) dari penelitian ini adalah seluruh kepala UPT di Kabupaten Garut yakni sebanyak 42 Kantor UPT. Pembahasan dilakukan atas pola pelaksanaan kebijakan dan manajemen sebagai usaha peningkatan kinerja UPT selanjutnya, hasil penelitian diverifikasi dengan berbagai sumber pustaka.

3. Hasil dan pembahasan

Implementasi kebijakan irigasi menunjukkan hasil yang baik. pada pernyataan yang memiliki presentase tertinggi yaitu “*Pemyampaian informasi kebijakan irigasi sudah dilaksanakan dengan baik sehingga mudah memahami maksud dan tujuan kebijakan tersebut*”. Sedangkan penilaian terendah ada pada item “*Pemyampaian informasi kebijakan irigasi sudah dilaksanakan dengan baik sehingga mudah memahami maksud dan tujuan kebijakan tersebut*” (Hermana, Aceng, & Yudiardi, 2019).

Pada manajemen irigasi juga menunjukkan hasil yang baik secara keseluruhan. Presentase nilai tertinggi pada variabel manajemen irigasi ada pada item “*Rumusan anggaran ditetapkan setiap tahun untuk membiayai operasional manajemen irigasi*”. Sedangkan pernyataan pada variabel manajemen irigasi dengan presentase terendah adalah mengenai “*Dalam melaksanakan diklat staff UPT telah sesuai dengan peraturan dan regulasi pemerintah*”.

Kinerja UPT menunjukkan hasil yang baik secara keseluruhan. Hasil dari pernyataan variabel kinerja UPT di lapangan menunjukkan bahwa item dengan presentase tertinggi adalah mengenai “*P3A merupakan objek sasaran dari adanya kegiatan pembangunan saluran irigasi*”. Sedangkan pernyataan pada variabel kinerja UPT dengan presentase terendah adalah “*Hasil kinerja kepala UPT telah di evaluasi oleh dinas terkait*” (Nugroho, 2018).

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Utama Pengaruh Implementasi Kebijakan Irigasi (X) Terhadap Manajemen Irigasi (Y) Dalam Meningkatkan Kinerja UPT (Z)

Besarnya pengaruh Implementasi irigasi terhadap Manajemen irigasi dalam meningkatkan Kinerja UPT ditunjukkan oleh besaran nilai *Koefisien Determinasi* (R^2_{YZX}) sebesar = 0,6730. Nilai tersebut diartikan bahwa Implementasi Kebijakan irigasi berpengaruh signifikan terhadap Manajemen irigasi dalam meningkatkan Kinerja UPT sebesar 67,30%, sedangkan sisanya sebesar 32,7% (Epsilon) dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel Kebijakan irigasi yang tidak dimasukkan ke dalam model. Hasil pengujian ini menguatkan dugaan bahwa penggunaan komunikasi, pembentukan struktur birokrasi, penentuan disposisi/ sikap dan perilaku aparatur, serta penggunaan sumber daya dapat menentukan kualitas Manajemen irigasi yang pada akhirnya dapat meningkatkan Kinerja UPT. Menurut Edwards dalam Iskandar (2013: 221) komunikasi menunjukkan peranan penting sebagai acuan agar pelaksana kebijakan mengetahui apa yang akan mereka kerjakan dan penerapan kebijakan tidak keluar dari sasaran yang dikehendaki. Dengan demikian komunikasi tersebut harus dinyatakan dengan jelas, tepat dan konsisten. Besarnya pengaruh tersebut belum efektif diantaranya dimensi komunikasi mengenai penyampaian informasi kebijakan irigasi yang belum sepenuhnya dapat dipahami oleh semua pelaksana teknis di lapangan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kualitas Kinerja UPT tidak hanya dipengaruhi oleh Implementasi Kebijakan Irigasi saja, namun juga dipengaruhi oleh Manajemen Irigasi. Dimana faktor *Planning* (Perencanaan), *Organizing* (Pengorganisasian), *Staffing* (Pengadaan tenaga kerja), *Directing* (Pengarahan), *Coordinating* (Pengkoordinasian), *Reporting* (Pelaporan), dan *Budgeting* (Pengganggaran) menjadi faktor penentu dalam mewujudkan Kinerja UPT .

Pengujian Sub Hipotesis Pengaruh Implementasi Kebijakan irigasi (X) terhadap Manajemen irigasi (Y)

Berdasarkan pengujian di atas, diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu $t_{\text{hitung}} = 3,0128 > t_{\text{tabel}} = 2,0244$. Dari nilai tersebut diperoleh keputusan H_0 ditolak, sehingga variabel Implementasi Kebijakan irigasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Manajemen irigasi.

Adapun besar pengaruh Implementasi Kebijakan irigasi terhadap variabel Manajemen irigasi adalah sebesar 18,50% sedangkan sisanya sebesar 81,5% (Epsilon) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan ke dalam model. Hasil pengujian di atas menguatkan dugaan bahwa penggunaan dimensi komunikasi, pembentukan struktur birokrasi, penentuan disposisi/ sikap dan perilaku aparatur, serta penggunaan sumber daya dapat menentukan kualitas Manajemen irigasi. Akan tetapi hasilnya memang belum optimal diantara dimensi-dimensi pada implementasi kebijakan irigasi yaitu dimensi komunikasi mengenai penyampaian informasi kebijakan irigasi, dimensi sumber daya mengenai kuantitas staff dalam melaksanakan kebijakan irigasi, dimensi disposisi mengenai fasilitas yang mendukung untuk melaksanakan kebijakan irigasi dan dimensi struktur birokrasi mengenai kemampuan kepala UPT dalam memberikan dorongan semangat pada bawahannya. Hal itu belum sepenuhnya bisa dijalankan dengan optimal yang berpengaruh terhadap manajemen irigasi.

Pengujian Sub Hipotesis Manajemen irigasi (Y) terhadap Kinerja UPT (Z)

Besar pengaruh variabel Manajemen irigasi terhadap variabel Kinerja UPT secara langsung adalah sebesar 32,02% sedangkan sisanya sebesar 67,98% (Epsilon) dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel Manajemen irigasi yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa Besar pengaruh variabel Manajemen irigasi terhadap variabel Kinerja UPT secara langsung adalah sebesar 32,02% sedangkan sisanya sebesar 67,98% (Epsilon) dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel Manajemen irigasi. Faktor lain yang tidak diteliti ini cukup besar. Epsilon yang diduga turut mempengaruhi manajemen adalah koordinasi. Hal tersebut sesuai dengan yang disampaikan oleh Lee (dalam Nawawi, 2015: 14) bahwa manajemen merupakan koordinasi semua sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penetapan tenaga kerja, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Dari hasil pengamatan di lapangan, diketahui bahwa perencanaan yang dilakukan oleh para kepala UPT belum sepenuhnya efektif hal ini ditunjukkan dengan perencanaan kerja operasional belum sepenuhnya dilaksanakan sesuai dengan peraturan, pada dimensi pengorganisasian terkait penjadwalan kegiatan pegawai ke lapangan Berdasarkan hasil observasi di lapangan diperoleh informasi bahwa kegiatan penjadwalan ke lapangan selalu ada namun hal itu belum berjalan dengan optimal diduga disebabkan oleh kurangnya pembagian tugas yang terorganisir, pada dimensi penyusunan pegawai terkait dengan pelaksanaan diklat untuk para staff belum bisa dilakukan sepenuhnya dikarenakan belum ada diklat khusus staff teknis.

Dengan demikian kondisi ini menunjukkan bahwa Manajemen irigasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja UPT. Sebagaimana hukum sebab akibat, dimana Manajemen irigasi dilaksanakan dengan optimal, maka Kinerja UPT pun akan menjadi optimal. Selanjutnya, sesuai dengan hasil penilaian responden terhadap variabel Manajemen irigasi variabel ini menunjukkan nilai dengan persentase sebesar 94,17% dan termasuk kriteria baik.

Pengujian sub hipotesis implementasi kebijakan irigasi (X) terhadap Kinerja UPT (Z)

Berdasarkan hasil pengujian di atas diketahui bahwa Implementasi Kebijakan irigasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja UPT. Besar pengaruh secara langsung dari Implementasi Kebijakan irigasi terhadap Kinerja UPT adalah sebesar 7,33%, sedangkan pengaruh Implementasi Kebijakan irigasi terhadap Kinerja UPT melalui Manajemen irigasi adalah sebesar 5,94%. Sehingga, jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung variabel Implementasi Kebijakan irigasi terhadap Kinerja UPT sebesar 13,27% sedangkan sisanya sebesar 86,73% (Epsilon) dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel Implementasi Kebijakan Irigasi yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Hasil pengujian di atas menguatkan dugaan bahwa penggunaan dimensi komunikasi, pembentukan struktur birokrasi, penentuan disposisi/ sikap dan perilaku aparatur, serta penggunaan sumber daya dapat menentukan kualitas Kinerja UPT. Namun belum sepenuhnya optimal, hal ini karena ada beberapa dimensi dalam implementasi kebijakan irigasi yang belum efektif diantaranya terkait penyampaian informasi mengenai kebijakan irigasi itu sendiri yang belum dipahami oleh semua pegawai UPT yang berdampak pada kinerja UPT.

Variabel lain (*epsilon*) yang diduga mempengaruhi kinerja adalah melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan. Hal ini sesuai dengan pendapat Iskandar (Iskandar, 2016b) yang mengatakan dalam setiap organisasi pemimpinlah yang bertanggung jawab atas pengambilan

keputusan termaksud untuk dilaksanakan pejabat dan pegawai pada tingkatan yang lebih rendah, tidaklah berarti di dalam melaksanakan tugas mengambil keputusan itu pemimpin berkerja sendirian tanpa bantuan orang lain. Malahan hal sebaliknya yang harus berlaku, yaitu bahwa di dalam proses pengambilan keputusan seorang pemimpin harus mengikutsertakan sebanyak mungkin bawahannya. Peran para bawahan dalam mengambil keputusan ini menurut (Siagian, 2010) adalah :

Sebagai sumber informasi dan data, karena sesuatu keputusan dapat dikatakan baik apabila didasarkan kepada fakta dan data-data yang sangat erat hubungannya dengan suatu masalah yang dihadapi

Sebagai persiapan pelaksanaan, merupakan suatu faktor psikologis yang penting dimana jika para pimpinan pada tingkat yang lebih rendah dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, maka mereka itu akan merasa bahwa keputusan yang diambil oleh pimpinan yang lebih tinggi di dalam organisasi adalah keputusan mereka juga karena mereka telah turut memutuskan (A. T. Hasibuan & Prastowo, 2019).

Sebagai kritikus, berhubungan dengan sifat yang baik yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu sifat keterbukaan terhadap kritik baik dari dalam maupun dari luar organisasi. Peran bawahan sebagai kritikus sangatlah penting karena biasanya sukar bagi seseorang untuk mengkritik diri sendiri (Kurniawan, 2018).

Sementara itu (Alamanda et,al 2018) mengatakan bahwa besarnya partisipasi dalam pengambilan keputusan akan meningkatkan keikatan pada organisasi, kepuasan kerja, pertumbuhan dan perkembangan pribadi, serta sikap menerima perubahan, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan keefektifan.

Selain itu variabel lain (*epsilon*) yang diduga juga mempengaruhi kinerja adalah upaya kerja yang memadai. Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan Iskandar Jusman (2016) yang mengatakan upaya kerja membedakan antara yang bekerja keran dengan yang tidak. Upaya kerja akan menggambarkan kekuatan dalam diri seseorang yang menyebabkan tingkat, arah, dan keteguhan usaha yang dicurahkan dalam pekerjaan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil bahwa Implementasi kebijakan irigasi berpengaruh secara nyata dan positif terhadap manajemen irigasi dalam meningkatkan kinerja UPT. Implementasi kebijakan irigasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap manajemen irigasi. Manajemen irigasi berpengaruh secara nyata dan positif terhadap kinerja UPT. Serta Implementasi kebijakan irigasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja UPT.

Berdasarkan hasil pengukuran di lapangan diperoleh temuan-temuan masalah yang ada diantaranya: Kuantitas staff UPT yang ada belum memadai untuk melaksanakan kebijakan irigasi, Kualitas staff UPT yang diduga belum memahami dengan benar mengenai kebijakan irigasi.

Manajemen irigasi dalam penerapannya ada temuan masalah yaitu Persyaratan untuk staff UPT dalam mengikuti diklat pegawai UPT telah ditetapkan belum sepenuhnya bisa diikuti oleh para staff dikarenakan diduga belum memenuhi kriteria untuk mengikuti diklat. Dalam pencapaian Kinerja UPT ditemukan masalah yaitu Hasil kinerja Kepala UPT belum dapat di evaluasi oleh dinas terkait dengan baik.

Daftar Pustaka

- Abidin, S. Z. (2012). *Kebijakan Publik*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Alamanda, D. T., Ramdhani, A., & Firmansyah, Y. A. (2018). Analisis Dilema Dengan Drama Theory Sebagai Alat Bantu Pengambilan Keputusan dalam Sebuah Konflik. *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 2(2), 1–8.
- Hasibuan, A. T., & Prastowo, A. (2019). KONSEP PENDIDIKAN ABAD 21: KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA SD/MI. *MAGISTRA: Media Pengembangan Ilmu Pendidikan Dasar Dan Keislaman*, 10(1).
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermana, D., Aceng, U., & Yudiardi, Y. (2019). *Kebijakan Publik*.
- Iskandar, J. (2015). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Puspaga.
- Iskandar, J. (2016a). *Manajemen Publik. Cet ke-16*, Puspaga. Bandung.
- Iskandar, J. (2016b). *Perilaku Manusia Dalam Kelompok Organisasi*. Bandung: Puspaga.
- Iskandar, J. (2017). *Metode Penelitian. Cet ke -17* Puspaga. Bandung.
- Jusman, I. (2016). *Teori Administrasi*. Bandung: Edisi Ketujuh Belas. Puspaga.
- Kurniawan, A. W. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan Bank Sulselbar. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 16(4), 391–408.
- Nugroho, A. A. (2018). Ironi di Balik Kemewahan Industri Perkebunan Kelapa Sawit. *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 8(1), 24–30.
- Pasciana, R., Hasyim, S. Bin, & Saripin, S. P. L. (2019). Kepuasan Masyarakat Dalam Pelayanan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Cabang Tarogong Kidul Kabupaten Garut. *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 10(1), 11–18. <https://doi.org/10.36624/jpkp.v10i1.31>
- Ramdhani, A., & Ramdhani, M. A. (2017). Konsep Umum Pelaksanaan Kebijakan Publik. *Jurnal Publik*, 11(1), 1–12. <https://doi.org/10.1109/ICMENS.2005.96>
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113–124.
- Setyowati, E. (2016). Makalah Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi: Solusi untuk meningkatkan Kinerja Organisasi. In *Melalui* <http://sdmatr.wordpress.com> diakses tanggal 03/10/2016.
- Siagian, S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wardiah, M. L. (2016). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi (1nd ed.)*. Bandung: CV Pustaka Setia.

DOKUMEN-DOKUMEN

Undang-undang Nomor 11 Tahun 1974 tentang Pengairan, Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 1999 tentang Pembaharuan Kebijaksanaan Pengelolaan Irigasi

Undang-undang Nomer 7 Tahun 2004 Tentang Sumber Daya Air

Peraturan Pemerintah no 20 tahun 2006 tentang Irigasi.

Peraturan Pemerintah Nomor 77 Tahun 2001 tentang Irigasi