**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PAGAWAI DINAS PERTANIAN KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA**

**Oleh :**

**1 Wawan Patriansyah, S.Sos, M.Si; 2 Khoirul Kholik Nasution, S.Sos, M.Si;**

**3 Ris Artalina Tampubolon, S.Sos, M.Si; 4 H.Muallim Hasibuan, S.Sos, M.M**

*1Dosen FISIPOL UGN Padangsidimpuan, 2Dosen FISIPOL UGN Padangsidimpuan,*

*3Dosen FISIPOL UGN Padangsidimpuan, 4Dosen FISIPOL UGN Padangsidimpuan*

***Abstrak***

***Motivasi menjadi sebuah dorongan untuk bertindak dari dalam seorang individu untuk mencapai suatu tujuan. Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan atau peraturan yang ada. Motivasi dan disiplin merupakan dua hal yang harus dimiliki setiap pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Padang Lawas Utara. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif yaitu untuk mengetahui dan menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 69 orang. Berdasarkan hasil penelitian pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Padang Lawas Utara adalah baik. Untuk meningkatkan kinerja, Dinas Pertanian Kabupaten Padang Lawas Utara terus memningkatkan motivasi dan disiplin kepada pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Padang Lawas Utara.***

***Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai***

**BAB I PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Banyaknya kendala yang dalam penataan birokrasi di Indonesia yang salah satunya adalah kebiasaan dan tindakan para Aparatur Sipil Negara (ASN). Perilaku dari Aparatur Sipil Negara (ASN) tersebut telah memberikan dampak terhadap penyelenggaraan pemerintahan khususnya dalam pelayanan publik. Untuk mengatasi hal tersebut pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Tujuan dari regulasi tersebut adalah untuk menjamin tata tertib dan kelancaran tugas dari Pegawai Negeri Sipil atau ASN sendiri sehingga dalam menjalankan tugasnya dapat berjalan sebagaimana mestinya dan terciptanya pelayanan publik yang prima dalam membangun Indonesia.

Sumber daya manusia menjadi sebuah penggerak berjalannya organisasi. Keberhasilan tersebut tidak terlepas dari kinerja individu. Untuk meningkatkan kualitas kinerja seseorang tidak lepas dari motivasi tinggi yang didapatkannya. Motivasi tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Faktor motivasi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan meningkatnya motivasi pegawai maka kualitas pekerjaannya juga akan meningkat.

Menurut Rivai (2004) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Jika dilihat secara riil, faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan, dan pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para karyawan yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Berdasarkan dari penjelasan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penellitian dengan judul “**Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dinas Pertanian Kabupaten Padang Lawas Utara”.**

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

* 1. **Motivasi**

Motivasi merupakan suatu dorongan dengan tujuan sebagai penyemangat atau penggerak untuk seseorang sebagai upaya dalam hal yang positif bahkan hingga negatif. Motivasi merupakan istilah dalam bahasa inggris “*motivation*” yang berasal dari kata dasar “*motive”* yang artinya tujuan atau segala upaya untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu. Pengertian motivasi adalah sebuah daya yang muncul baik dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang membuatnya untuk melakukan suatu pekerjaan (Dalyono, 2005). Kemudian jika dikaitkan dalam hal belajar, maka pengertian motivasi adalah daya (kemauan) seseorang untuk mau belajar sesuatu. Slameto mempertegas bahwa pengertian motivasi belajar merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk memperoleh perubahan tingkah laku ke arah yang lebih dari sebelumnya.

Pada dasarnya motivasi terdiri dari jenis/tipe yaitu

1. Motivasi instrinsik, yaitu motivasi yang memberikan kesenangan atau kepuasan karena melakukan suatu perilaku yang tidak mengharapkan imbalan. Hal tersebut dipengaruhi oleh dua alasan yaitu alasan untuk mendapatkan stimulasi kognitif dan untuk mendapatkan rasa telah berprestasi, merasa kompeten, dan merasa bisa menguasai lingkungan.
2. Motivasi Ekstrinsik, yaitu motivasi yang berasal dari lingkungan eksternal, diluar individu yang berlaku dengan imbalan-imbalan tertentu seperti pujian dari orang lain. Imbalan tersebut membuatnya memperkuat perilaku. Motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang bersumber pada suatu kebutuhan yang harus dipenuhi.
   1. **Disiplin Kerja**

Pengertian disiplin kerja ada bermacam-macam yang diberikan oleh para ahli. Penegakan disiplin dalam bekerja pada pegawai sudah menjadi perhatian bagi setiap pemimpin, karena pengaruh dari kedisiplinan sangatlah besar pada setiap aspek dalam perusahaan. Kata disiplin selalu menjadi ukuran yang positif dan biasanya dijadikan sebagai indikasi  seseorang yang sukses mencapai tujuannya. Dalam bukunya Pembinaan Pegawai Negeri Sipil A.E Manihuruk mengemukakan bahwa Disiplin Kerja adalah “kesanggupan seorang pegawai negeri sipil untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Disiplin adalah suatu bentuk kegiatan yang dilakukan oleh manajemen baik perusahan, instansi pemerintah ataupun swasta agar para pegawai dapat bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku sehingga kinerja mereka sesuai dengan yang diharapkan dan bisa mencapai tujuan dari perusahaan.

Terdapat beberapa indikator-indikator dari disiplin kerja adalah

1. Absensi adalah pendataan kehadiran pegawai yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana pegawai itu mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
2. Sikap dan perilaku adalah Adalah tingkat penyesuaian diri seorang pegawai dalam melaksanakan semua tugas-tugas dari atasannya
3. Tanggung jawab adalah Adalah hasil atau konsekuensi seorang pegawai atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya.

Berdasarkan keterangan diatas dapat disimpulkan pengertian disiplin kerja adalah kegiatan yang dilaksanakan oleh sikap dan perilaku pegawai untuk patuh, taat dan menghormati serta menghargai ketentuan yang berlaku baik yang tertulis ataupun tidak tertulis serta sanggup menerima sanksi dari pelanggaran yang dilakukannya. Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (Hasibuan, 2009).

* 1. **Kinerja Pegawai**

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan tentang kemampuan kerja pegawai sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Menurut Smith (Sedermayanti, 2001) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Sedangkan As’ad menjelaskan kinerja adalah kesuksesan seseorang (pegawai) di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Aspek-aspek pengukuran kinerja menurut Lembaga Administrasi Negara (LAN) yaitu

1. Aspek finansial
2. Kepuasan pelanggan
3. Operasi bisnis internal
4. Kepuasan pegawai
5. Kepuasan komunitas dan stakeholders
6. Waktu

Sedangkan ukuran kinerja adalah sebagai berikut :

1. Mutu kerja. Mutu yang dihasilkan baik atau tidaknya melibatkan perhitungan dari keluaran dan proses atau pelaksanaan kegiatan dari pegawai terutama dalam kaitannya dengan keluaran.
2. Kejujuran pegawai. Merupakan ketulusan hati darinseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan mampu untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan.
3. Inisiatif. Kemampuan untuk bertindak tidak bergantung kepada orang lain dan mampu mengembangkan serangkaian kegiatan serta dapat menemukan cara-cara yang baru atau berinovasi.
4. Kehadiran. Kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pegawai dalam setiap pekerjaan dimana kehadiran merupakan hal utama yang harus dilaksanakan oleh setiap pegawai.
5. Sikap. Suatu kesediaan untuk bereaksi didalam menghadapi suatu situasi atau keadaan tertentu secara normal
6. Keandalan. Total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggungjawabkan.
7. Kerjasama. Kemampuan seorang pegawai untuk bekerja bersama-sama dengan orang lian dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
8. Pengerahuan tentang pekerjaan. Pengetahuan yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga dapat berjalan dengan efektif dan efisien.
9. Tanggungjawab. Kesanggupan dari seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya.
10. Ketepatan waktu. Pengukuran ketepatan waktu adalah jenis khusus dari pengukuran kuantitatif untuk menentukan ketetapan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

* 1. **Bentuk Penelitian**

Bentuk Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif merupakan suatu penelitian yang digunakan untuk menggambarkan menjelaskan atau meringkas berbagai kondisi, situasi, fenomena, atau berbagai variabel penelitian menurut kejadian sebagaimana adanya yang dapat dipotret, diwawancara, diobservasi, serta yang dapat diungkapkan melalui bahan-bahan dokumenter.

* 1. **Tempat/Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pertanian Kabupaten Padang Lawas Utara. Waktu penelitian ini dilakukan mulai dari oktober 2020 sampai januari 2021 (selama tiga bulan).

* 1. **Populasi dan Sampel**

Menurut Arikunto (2006) Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian dan pada prinsipnya merupakan semua anggota organisasi atau kelompok manusia tinggal bersama dalam suatu tempat. Populasi penelitian ini adalah semua pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Padang Lawas Utara.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dijadikan sebagai objek dan sumber data informasi dalam penelitian yang dianggap mewakili suatu penelitian. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 69 (enam puluh sembilan orang).

* 1. **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik penelitian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengumpulan Data Primer, terdiri dari :
   1. Observasi yaitu suatu teknik dengan mengamati langsung serta mencatat hal-hal yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
   2. Kuisioner (angket) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan sejumlah daftar pertanyaan kepada pihak-pihak yang terkait.
   3. Interview/Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melalui tanya jawab kepada informan.
2. Pengumpulan Data Sekunder, terdiri dari :
   1. Kepustakaan yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan berbagai literature seperti buku, makalah, jurnal dan laporan penelitian serta sumber lainnya.
   2. Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang menggunakan catatan-catatan atau dokumen yang ada di lokasi penelitian yang relevan dengan objek penelitian.

**BAB IV KESIMPULAN**

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Daerah Kabupaten Padang Lawas Utara dinyatakan dalam kategori cukup baik.
2. Dari 10 pertanyaaan kepada 69 orang responden yang telah diwawancara dan dilakukan hasil penelitian bahwa 97,88% menyatakan bahwa Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Daerah Kabupaten Padang Lawas Utara dinyatakan dalam kategori baik.
3. Motivasi terdiri dari Kebutuhan akan Kekuasaan, Kebutuhan untuk Berprestasi dan Kebutuhan akan Afilasi / Bersahabat berpengaruh baik terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Daerah Kabupaten Padang Lawas Utara.
4. Disiplin Kerja yang terdiri dari Aturan yang Berlaku, Pengawasan Melekat, Keadilan, Keteladanan Pimpinan, Tanggung Jawab, Sangsi dan Ketegasan dan Disiplin Waktu berpengaruh baik terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Daerah Kabupaten Padang Lawas Utara.

**Daftar Pustaka**

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Dalyono. 2005. Psikologi Pendidikan. Jakarta : Rineka Cipta.

Hasibuan, S.P. Malayu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi Cetakan ke Tiga Belas). Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Pproduktivitas Kerja. Bandung

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2007 dan disyahkan pada tanggal 10 Agustus 2007 tentang pembentukan Kabupaten Padang Lawas Utara.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil