



Peran Mediasi Kedisiplinan dan Loyalitas atas Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Teluk Bintuni

Agustina Benduruk¹, Amir Jaya², Hendrik Gunadi³

^{1,2,3}Program Studi Magster Manajemen, Universitas Kristen
Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia

Submitted: 25-02-2025 | Review 03-03-2025 | Revision 07-03-2025 | Accepted 13-03-2025

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap Kinerja Pegawai, peran mediasi kedisiplinan atas pengaruh motivasi terhadap kinerja, dan peran mediasi loyalitas atas pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Teluk Bintuni. Metode penelitian adalah penelitian deskriptif analitis dengan menggunakan pendekatan analisis kuantitatif dengan sampel sebanyak 52 orang dari populasi 106 orang. Untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan digunakan metode pengumpulan survey dengan mengirimkan angket kuisioner, pengamatan, serta dokumentasi dari hasil studi pustaka. Data yang diperoleh diolah dengan menggunakan aplikasi PLS 3. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja, di mana nilai t -hitung $4,203 > t$ -tabel $1,92$. Namun dengan mediasi kedisiplinan dan loyalitas tidak terdapat pengaruh motivasi secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: motivasi, kinerja, kedisiplinan, loyalitas, Dinas Pertanian.

Abstract: The purpose of this study was to determine the effect of motivation on Employee Performance, the mediating role of discipline on the influence of motivation on performance, and the mediating role of loyalty on the influence of motivation on employee performance at the Teluk Bintuni Regency Agriculture Service. The research method is descriptive analytical research using a quantitative analysis approach with a sample of 52 people from a population of 106 people. To collect the required data, a survey collection method was used by sending questionnaires, observations, and documentation from the results of literature studies. The data obtained were processed using the PLS 3 application. The results of the analysis showed that motivation had a direct and significant effect on performance, where the t -count value was $4.203 > t$ -table 1.92 . However, with the mediation of discipline and loyalty, there was no significant effect of motivation on employee performance.

Keywords: motivation, performance, discipline, loyalty, Department of Agriculture

Pendahuluan

Dalam era perubahan yang sangat cepat dan pesat dewasa ini organisasi dihadapkan pada suatu permasalahan mendasar terkait dengan kesiapan sumber daya manusia yang dimilikinya agar tetap survive dan mampu menyikapi serta sekaligus membuat solusi yang tepat ketika menghadapi perubahan dan persaingan yang terus

¹E-mail: xxxxx@gmail.com

²E-mail: amirjaya0505@gmail.com

³E-mail: hendrik_gunadi@ukipaulus.ac.id

meningkat. Namun demikian ditengah situasi seperti itu banyak organisasi justru lebih banyak berusaha mengantisipasi perubahan tersebut dengan kesiapan teknologi dengan alasan bahwa perubahan saat ini yang dikenal dengan revolusi *industry 4.0*, sangat bertumpu dengan kemampuan organisasi dalam menggunakan teknologi pada operasional kerjanya. Akan lebih arif apabila organisasi memandang situasi perubahan yang terjadi pada solusi penyelesaiannya yang dipadukan secara bersamaan pada sisi siapa yang akan menjadi pelaku dan penggerak dari teknologi itu sendiri (Agustini, 2020).

Dalam praktek pengelolaan sumber daya manusia, ada sejumlah aspek yang dapat diidentifikasi sebagai upaya perbaikan dan penyempurnaan pengelolaan organisasi khususnya didalam peningkatan kinerja organisasi diantaranya adalah kedisiplinan, loyalitas, komitmen pegawai, rasa memiliki, tanggung jawab, kepemimpinan dan permasalahan engagement (Rivai,2013). Sejumlah aspek yang disebutkan itu apabila dapat dikendalikan dan diarahkan secara tepat dan terukur dalam artian dikelola dengan upaya manajemen yang benar kedalam seluruh aktivitas yang dijalankan organisasi, maka menghasilkan peningkatan produktivitas serta kinerja dari sumber daya manusia tersebut.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku".(Rivai, 2013).

Loyalitas merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi organisasi mencapai tujuan dengan baik. Loyalitas tumbuh dari para pegawai sebagai akibat dari kepuasan pegawai terhadap apa yang mereka rasakan, mereka terima serta pengalaman-pengalaman positif yang pada akhirnya menjadikan mereka yakin bahwa organisasi di mana mereka berada adalah organisasi terbaik sehingga mereka akan melakukan yang terbaik pula untuk organisasi. Salah satu bentuk loyalitas adalah kemauan seseorang untuk melakukan apa pun yang dibutuhkan oleh organisasi (Victor Whitack, 2019).

Dinas Pertanian Kabupaten Teluk Bintuni adalah organisasi atau lembaga pemerintah daerah yang bertanggung jawab dalam mengelola dan mengembangkan sektor pertanian di Kabupaten Teluk Bintuni, Provinsi Papua Barat. Dinas ini memiliki peran strategis dalam mendukung pertumbuhan ekonomi daerah melalui pengembangan pertanian yang berkelanjutan dan berdaya saing.

Tugas utama Dinas Pertanian Kabupaten Teluk Bintuni mencakup perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi program serta kegiatan yang terkait dengan pertanian, termasuk tanaman pangan, hortikultura, perkebunan, dan peternakan. Dinas ini juga bertanggung jawab untuk meningkatkan kesejahteraan petani melalui peningkatan produktivitas, kualitas hasil pertanian, serta pemberdayaan sumber daya manusia (SDM), sektor pertanian merupakan sektor yang sangat penting bagi kabupaten teluk bintuni. Dalam Rancangan Strategis Dinas Pertanian Kabupaten Teluk bintuni Tahun 2021-2026 (RENSTRA DISTAN 2021-2026) menjelaskan bahwa dalam kerangka untuk membangun perekonomian kabupaten teluk bintuni maka pembangunan sektor pertanian selayaknya di tempatkan pada posisi prioritas dan mendapatkan penanganan yang selayaknya, untuk menanggapi hal tersebut maka perlunya pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang baik, dimana sumber daya manusia merupakan pilar utama yang menentukan perkembangan suatu organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis menganggap perlu untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Dinas

Pertanian Kabupaten Teluk Bintuni. Khususnya pada faktor kedisiplinan dan loyalitas agar dapat menjadi landasan dalam pembuatan kebijakan serta pengelolaan sumber daya manusia untuk tercapainya kinerja pegawai yang lebih baik. Hasil pengamatan yang sudah dilakukan bahwa masih banyak pegawai yang ketepatan waktu kerja masih kurang dan loyalitas rendah.

Tinjauan Literatur

Sumber daya manusia adalah substansi yang penting dan bertindak sebagai eksekutor utama untuk pelaksanaan rangkaian kegiatan serta aktivitas instansi ataupun lembaga, sehingga harus direncanakan sebaik mungkin dengan Manajemen Sumber Daya Manusia. Perencanaan yang dilakukan terhadap SDM akan dapat mewujudkan tercapainya tujuan dari organisasi.

Menurut Simamora dalam Sutrisno (2015) manajemen sumber daya manusia dapat dijabarkan sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Dessler (2015) manajemen sumber daya manusia dapat dianggap sebagai proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Menurut Handoko (2011) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Hasibuan (2016:21) mendeskripsikan fungsi dari manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan, adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan
- b. Pengorganisasian, adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
- c. Pengarahan, kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- d. Pengendalian, adalah mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan dengan motivasi yang memadai baik secara finansial maupun non finansial.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan, adalah upaya mendapatkan pegawai melalui seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- b. Pengembangan, adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

- c. Kompensasi, pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.
- d. Pengintegrasian, adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- e. Pemeliharaan, yakni memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

Kajian Teori yang Relevan

Kinerja (performance) dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau "the degree of accomplishment". Atau dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi (Bandhaso et al., 2023). Bagi setiap organisasi, penilaian terhadap kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting. Penilaian tersebut dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam ukuran waktu tertentu (Susanti et al., 2024). Penilaian tersebut dapat juga dijadikan input bagi perbaikan atau peningkatan kinerja organisasi selanjutnya (Yusuf et al., 2024). Untuk mengetahui keberadaan suatu organisasi maka salah satu hal yang perlu dilihat atau diketahui adalah kinerjanya. Konsep kinerja berhubungan dengan operasi yang terus menerus, berbagai aktivitas, program atau misi organisasi. Ryne dan Nyoss dalam Yeremias T. Keban (1995) memberikan pendapat bahwa kinerja (performance) merupakan tingkat pencapaian hasil atau *the degree of accomplishment*. Selanjutnya Levine dalam Yeremias T. Keban (1995) berpendapat bahwa indikator kinerja adalah responsivitas, tanggung jawab dan akuntabilitas. Tanggung jawab itu berkaitan dengan kemampuan organisasi menjalankan tujuan dan misinya dalam memberikan pelayanan kepada publik.

Motivasi merupakan suatu bentuk cara untuk memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang pegawai yang dapat diartikan bahwa ketika kebutuhan seseorang dapat dipenuhi oleh beberapa faktor-faktor tertentu, seseorang tersebut akan berupaya mengerjakan usaha terbaik dalam mencapai tujuan organisasi (Rachman et al., 2024). Menurut Nawawi (2011:351) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Sebuah teori *Highienis Fredrik Hezberg* dalam Robbins (2007:133) menyatakan bahwa faktor intrinsik terkait dengan kepuasan dan motivasi kerja. Mempercayai bahwa setiap orang terhadap pekerjaannya dapat menentukan kesuksesan atau kegagalan. Dalam teori motivasi ini dapat dibagi menjadi dua faktor yakni motivator atau yang lebih dikenal dengan motivasi intrinsik dan faktor *hygiene* atau yang lebih dikenal dengan motivasi ekstrinsik yang dibedakan menjadi dua dimensi, dimana masing-masing dimensi tersebut mempengaruhi satu aspek yang terpisah dari kepuasan kerja.

Dalam Agustini (2020), Disiplin diartikan sebagai suatu tindakan untuk mengikuti dan melaksanakan dengan baik dan benar sesuai dengan yang ditentukan hal-hal terkait dengan :

- a. Tata tertib (yang diterapkan pada sekolah, tata tertib yang diberlakukan di kantor, tata tertib yang diterapkan pada lingkup kemiliteran, dan tata tertib yang diberlakukan ditempat lain).

- b. Kepatuhan atau ketaatan yang dilakukan oleh orang-orang terkait pelaksanaan pada peraturan tata tertib.
- c. Pelaksanaan secara konsisten aturan-aturan yang berlaku pada bidang studi yang memiliki objek dan sistem tertentu.

Sehingga dari uraian di atas dapat digaris bawahi bahwa kedisiplinan adalah suatu keadaan yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai kepatuhan, keteraturan, ketaatan, ketertibandan kesetiaan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian ini sejalan dengan teori Gibson (1996) terbukti disini, karena Gibson percaya bahwa seiring bertambahnya umur seseorang diyakini bahwa kinerja akan menurun. Menurut Gillies (1994) semakin bertambah usia tersebut seseorang cenderung mulai menguasai pekerjaannya dan memilih pekerjaan yang dikuasainya, serta kritis pada pekerjaannya.

Menurut Robbins (2003) menyatakan bahwa, semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan presepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.

NitiseMITO (2000) dalam Peoni (2014) menyatakan bahwa, pegawai yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relative masih sedikit. Tetapi pegawai yang lebih muda umumnya kurang berdisiplin, kurang bertanggungjawab dan sering berpindahpindah pekerjaan dibandingkan pegawai yang tua (Lambe, 2024).

METODE

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif analistis dengan menggunakan pendekatan analisis kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pertanian Kabupaten Teluk Bintuni yang selama 3 (tiga) bulan, yakni bulan November Tahun 2024 sampai Januari Tahun 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Teluk Bintuni sebanyak 196 orang. Adapun sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan teknik penarikan sampel menurut Slovin ditetapkan sampel sebanyak 52 orang.

Untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan maka digunakan metode survey, observasi dan studi pustaka. Survei dilakukan dengan mengedarkan kuisisioner kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup. Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian dan studi pustaka dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Jenis yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder yang diolah dengan analisis data kuantitatif di mana analisis data dilakukan

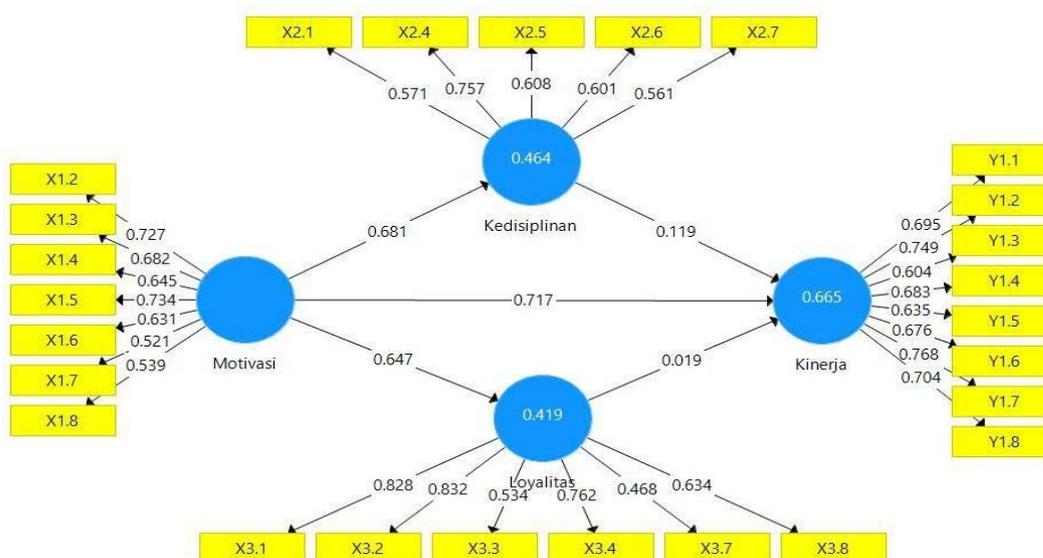
dengan menggunakan aplikasi Partial Least Square (PLS-3) untuk mendapatkan koefisien regresi, nilai R dan R-Square.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Verifikatif (*Hypothesis Testing*) Analisis Hubungan Variabel Eksogen Terhadap Variabel Endogen

Analisis verifikatif bertujuan untuk melakukan pemeriksaan terhadap data setiap variable dan indikatornya untuk menentukan apakah data hasil penelitian akurat (valid) dan dapat dipercaya (reliable), yang selanjutnya dapat digunakan untuk melakukan pengukuran-pengujukarn hubungan, pengaruh, signifikansi, serta pengujian hipotesis yang diajukan.

Dari kuisisioner (Lampiran 1) yang diedarkan data (Lampiran 2) direkapitulasi yang selanjutnya diolah dengan menggunakan aplikasi Partial Least Square (PLS 3 Lampiran 3) didapatkan diagram hubungan antara variable laten endogen (Y) dan variable laten eksogen motivasi (X1), loyalitas (X2) dan kediiplinan (X3) sebagai berikut :



Gambar 1. Path Diagram Analysis

Sumber : Data diolah PLS 3, 2025

Berdasarkan diagram pada gambar di atas menunjukkan bahwa indikator-indikator dari masing-masing variable laten memiliki nilai validitas convergent yang baik, di mana nilai loading factor lebih besar dari 0,5.

Koefisien path adalah koefisien yang menghubungkan antara variable eksogen dan endogen. Hubungan variable eksogen motivasi, kedisiplinan dan loyalitas untuk menilai kinerja pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Hubungan langsung motivasi dan kinerja pegawai sebesar 0,717 artinya motivasi menyumbang 0,717 dalam menilai kinerja pegawai.

- b. Hubungan langsung motivasi dan kedisiplinan sebesar 0,681 artinya motivasi menyumbang 0,681 dalam menilai kedisiplinan pegawai.
- c. Hubungan langsung motivasi dan loyalitas sebesar 0,647 artinya motivasi menyumbang 0,647 satuan dalam menilai loyalitas.
- d. Hubungan langsung kedisiplinan dan kinerja pegawai sebesar 0,119 artinya kedisiplinan menyumbang 0,119 dalam menilai kinerja pegawai.
- e. Hubungan langsung loyalitas dan kinerja pegawai sebesar 0,019 artinya loyalitas menyumbang 0,019 dalam menilai kinerja pegawai.

Adapun hubungan tidak langsung motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kedisiplinan adalah :

Tabel 1. Indirect Effect Analysis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Motivasi -> Kedisiplinan -> Kinerja	0,041	0,080	0,165	0,250	0,803
Motivasi -> Loyalitas -> Kinerja	0,005	0,025	0,087	0,058	0,954

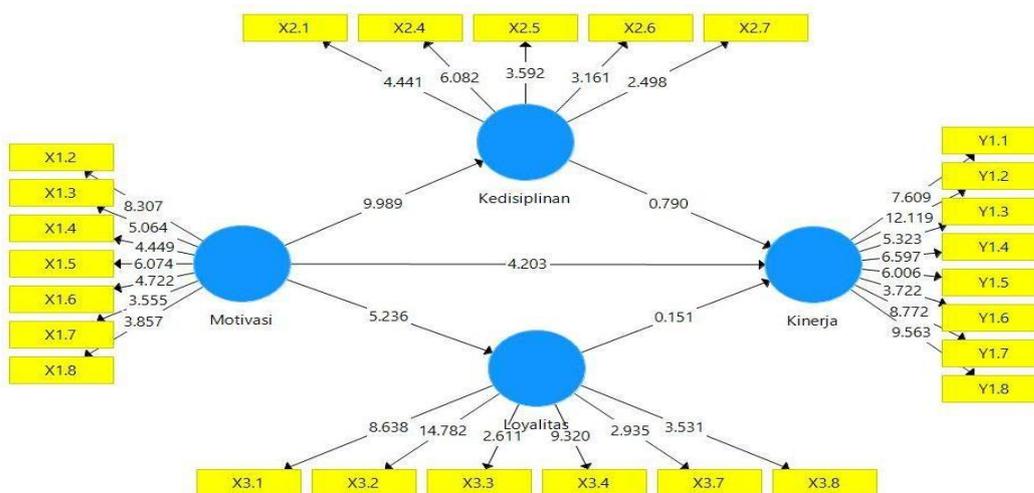
Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2025

- a. Hubungan tidak langsung motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kedisiplinan sebesar 0,041
- b. Hubungan tidak langsung motivasi terhadap kinerja pegawai melalui loyalitas sebesar 0,005

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan langsung positif motivasi terhadap kinerja, namun terdapat hubungan yang sangat kecil dengan mediasi kedisiplinan maupun loyalitas. Hal ini menunjukkan keunikan pada obyek yang diteliti bahwa motivasi tidak dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kedisiplinan maupun loyalitas untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Analisis Signifikansi Variabel Eksogen Terhadap Variabel Endogen

Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan PLS, nilai signifikansi variabel-variabel eksogen dan variable endogen digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. Bootstrapping Diagram Significant Analysis

Sumber : Data diolah PLS3, 2025

Gambar diatas menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, di mana $t\text{-hitung} (4,203) > t\text{-tabel} (1,96)$. Demikian pula motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan (9,989) dan loyalitas (5,236), namun pengaruh langsung kedisiplinan terhadap kinerja (0,790) tidak signifikan dan loyalitas terhadap kinerja (0,151) juga tidak signifikan.

Dengan demikian disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan dan loyalitas tidak dapat digunakan sebagai variabel mediasi terhadap motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Pembahasan

Karakteristik Responden

Komposisi pegawai berdasarkan karakteristik 52 responden menurut jenis kelamin terdiri dari 46,2% laki-laki dan 53,8% perempuan. Pengaruh jenis kelamin dalam pekerjaan sangat dipengaruhi oleh jenis pekerjaan yang akan dikerjakan. Pada pekerjaan yang bersifat khusus, misalnya mencangkul dan mengecat tembok maka jenis kelamin sangat berpengaruh terhadap keberhasilan kerja, akan tetapi pada pekerjaan yang pada umumnya lebih baik dikerjakan oleh laki-laki akan tetapi pemberian keterampilan yang cukup memuaskan. Ada sisi lain yang positif dalam karakter wanita yaitu ketaatan dan kepatuhan dalam bekerja, hal ini akan mempengaruhi kinerja personal (Gibson, 1996).

Karakteristik responden berdasarkan usia, paling banyak umur 41-50 tahun 44,2%, usia 31-40 tahun 25%, umur 51-60 tahun 23,1% dan kurang dari 30 tahun 7,7%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa umur pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Teluk Bintuni antara 31-50 tahun berjumlah 36 orang dengan dapat dikategorikan memiliki kinerja cukup tinggi dikarenakan cukup memiliki pengalaman kerja, kemampuan kerja yang maksimal dan tanggung jawab kerja yang mulai terbentuk serta memiliki kondisi fisik dan mental yang baik.

Sedangkan umur pegawai berumur 50 tahun keatas sebanyak 12 orang dapat dikatakan memiliki kinerja yang mulai menurun dikarenakan memiliki kondisi fisik dan kemampuan kerja yang mulai menurun walaupun tanggung jawab kerja yang telah terbentuk dan cukup tinggi.

Distribusi 52 responden berdasarkan tingkat pendidikan S1 50,0%, SMA

46,2%, Diploma (D3) dan Magister (S2) masing-masing 1 orang. Notoadmodjo (2003), menyatakan bahwa orang-orang yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi akan memiliki pengetahuan yang lebih tinggi pula jika dibandingkan dengan orang-orang yang memiliki pendidikan yang rendah dan melalui pendidikan seseorang dapat meningkatkan kematangan intelektual sehingga dapat membuat keputusan dalam bertindak.

Dari hasil penelitian yang ada, peneliti berpendapat bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktifitas atau kinerja pegawai adalah pendidikan formal pegawai. Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja langsung dengan pelaksanaan tugas, tetapi juga landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada di sekitar kita untuk kelancaran tugas. Pegawai yang memiliki pendidikan tinggi motivasinya akan lebih baik karena telah memiliki pengetahuan dan wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan pegawai yang berpendidikan rendah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data Dinas Pertanian Kabupaten Teluk Bintuni maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Teluk Bintuni di mana nilai t -hitung $4,203 > t$ -tabel $1,92$. Hal ini dapat dijelaskan bahwa berbagai motivasi sesuai dengan yang ditetapkan dapat memberikan sumbangan atau kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja pegawai, yakni dengan korelasi positif sebesar $0,717$.
2. Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dengan mediasi kedisiplinan pegawai di mana nilai t -hitung $0,25 > t$ -tabel $1,92$, bahwa berbagai motivasi sesuai dengan yang ditetapkan tidak mempengaruhi kedisiplinan pegawai memberikan sumbangan atau kontribusi yang cukup terhadap kinerja pegawai,
3. Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dengan mediasi loyalitas Pegawai nilai t -hitung $0,25 > t$ -tabel $1,92$, bahwa berbagai motivasi sesuai dengan yang ditetapkan tidak mempengaruhi kedisiplinan pegawai memberikan sumbangan atau kontribusi yang cukup terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Teluk Bintuni

Saran

Adapun saran-saran yang dapat diajukan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Teluk Bintuni adalah :

1. Dari hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa pimpinan perlu meningkatkan kedisiplinan dan loyalitas pegawai. Kedisiplinan tidak hanya menyangkut waktu kerja tetapi sampai di mana kemampuan dan kesiapan serta pertanggung jawaban pegawai atas pekerja sesuai dengan tugas dan kewajiban.
2. Rendahnya loyalitas menggambarkan rendahnya semangat, pengabdian, dan keterlibatan pegawai dalam mendukung peningkatan kinerja organisasi. Oleh karena itu disarankan agar Dinas Pertanian dapat menciptakan budaya memiliki dan budaya kerja yang kondusif, nyaman dan aman dalam bekerja.

3. Beberapa indikator motivasi yang dapat memenuhi harapan pegawai membutuhkan komitmen dan konsisten dengan tanggung jawab yang besar. Untuk itu disarankan Dinas Pertanian dapat juga menerapkan motivasi dalam bentuk panishman terhadap pegawai.

Daftar Pustaka

- Agustini. (2020). *Pengaruh Kedisiplinan Loyalitas dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar*. PPS STIE Nobel Indonesia
- Alamsyah Wahyu. (2015.) *Pengaruh Kedisiplinan Lingkungan Kerja Pendidikan Dan pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai*. Tesis Magister manajemen STIE Nobel Indonesia.
- Bandhaso, M. L., Tandiredung, J., Palungan, E., & Sasabone, L. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Cipta Sejati Revolution Makassar. *MARIOBRE: Journal of Marketing Management and Innovative Business Review* *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, 1(1), 35–41. <https://www.ojsapaji.org/index.php/mariobre/article/view/157>
- Dinas Pertanian Kabupaten Teluk Bintuni. (2021). *Rencana Strategis Dinas Pertanian 2021 – 2026*, Distan: Teluk Bintuni
- Djamaludin Ancok, 2018. *Meningkatkan Work Engagement Untuk Keunggulan Organisasi Dalam Mewujudkan Masyarakat Ekonomi Asean TPP Dan WTO*. Universitas Gajahmada. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Lambe, K. H. P. (2024). Unlocking Gen-Z employee potential : the role of strategic leadership and organizational culture Desbloqueando o potencial dos funcionários da geração Z: o papel da liderança estratégica e da cultura organizacional Cómo liberar el potencial de los emplea. *Brazilian Journal of Development*, 10(11), 1–21. <https://doi.org/10.34117/bjdv10n11-033>
- Rachman, A. N., Baharuddin, B., & Halik, J. B. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Kesesuaian Peran Terhadap Kinerja Awak Kapal MV.Mutawa.103 Di Abu Dhabi. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 3100–3108. <https://journal-nusantara.id/index.php/EKOMA/article/view/6435>
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2014). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, E. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, R., Lambe, K. H. P., & Gunadi, H. (2024). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA YAYASAN KRISTEN WAMENA KABUPATEN JAYAWIJAYA. *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, 2(2), 47–55. <https://doi.org/10.63416/mrb.v2i2.301>
- Yusuf, I., Jaya, A., & Buku, A. (2024). ANALISIS KEMAMPUAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA KINERJA PERBENDAHARAAN DI BADAN PENGELOLA PENDAPATAN, KEUANGAN,. *MARIOBRE: Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, 2(2), 91–97. <https://doi.org/10.1284/mariobre.v2i2.312>