

Volume 4 Issue 1 (2021) Pages 87 - 102
YUME : Journal of Management
ISSN : 2614-851X (Online)

Pengaruh Disiplin Kerja sebagai Mediasi Hubungan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai

Nyamin Sucipto^{1✉}, Rusdian Rauf²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara Makassar

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah: (i) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai; (ii) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai; (iii) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung motivasi intrinsik melalui disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan jumlah sampel 55 responden. Data dianalisis dengan menggunakan *path analysis*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (i). Secara langsung motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai; (ii). Secara langsung disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; (iii). Secara tidak langsung motivasi intrinsik berpengaruh signifikan melalui disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

✉ Corresponding author:

Alamat email: rosdianrauf@yahoo.co.id

Received 12 Desember 2020, Accepted 02 Maret 2021, Published 17 Maret 2021

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Organisasi pemerintahan didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan hak-hak sipil dan ekonomi kepada setiap warga bangsa secara optimal dan berkesinambungan. Dalam mencapai tujuan organisasi yang merupakan pencerminan dari perilaku (*behavior*) dan sikap (*attitude*) para pelaku yang terdapat dalam organisasi pemerintah, senantiasa siap sedia memberikan pelayanan yang tepat waktu yang dimulai kesiapan mental pegawai yang bersangkutan yang diwujudkan melalui disiplin kerja yang tinggi sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan mencapai tujuan dari suatu organisasi banyak tergantung kepada perilaku dan sikap orang-orang dalam mensinergikan berbagai sumberdaya, termasuk sumberdaya manusia, sumberdaya alam, ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan kata lain, keberhasilan mencapai tujuan tergantung kepada keadaan dan kemampuan pegawai yang mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi bersangkutan.

Tahapan-tahapan yang normatif harus didahului dengan disiplin kerja yang tinggi jika tujuan organisasi dapat tercapai. Oleh karena itu, Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang selalu memperhatikan disiplin kerja pegawainya berupa datang tepat waktu dan begitu pula pulang harus tepat waktu. Hal ini dibuktikan dengan dilakukannya absensi pegawai baik pada saat datang kantor, maupun pada saat pulang kantor. Implementasi disiplin kerja telah mendapat dukungan dari semua pegawai, hal ini diwujudkan berupa pemotongan tunjangan jika seorang pegawai tidak hadir tepat waktu apalagi tidak masuk kerja.

Peningkatan kinerja serta disiplin kerja pegawai dapat meningkat tidak terlepas dari pengaruh motivasi intrinsik para pegawainya. Disiplin kerja yang baik, dimulai dengan motivasi intrinsik atau dorongan dari diri sendiri pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang diembannya tanpa harus diperintah oleh orang lain atau atasan pegawai sehingga menghasikan disiplin kerja yang baik dan terukur sesuai standar yang telah ditetapkan melalui peraturan kepegawaian. Dengan disiplin kerja pegawai yang baik, akan memberikan pengaruh positif terhadap pegawai itu sendiri dan organisasinya, sehingga organisasi dapat memberikan penghargaan, kesempatan berprestasi, pekerjaan yang lebih berarti, keamanan kerja, dan mungkin menaikkan gaji atau peningkatan jabatan pegawainya.

Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang selalu mengarahkan pegawainya untuk senantiasa bekerja dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi, misalnya rutin melakukan penyuluhan kepada peternak

dan petani baik secara rutin sesuai jadwal yang telah dibuat oleh Kantor Dinas tersebut, dan antusias pegawainya dalam melakukan tugas lapangan apalagi yang diminta oleh para peternak dan petani di kabupaten Pinrang. Hal ini dimaksudkan untuk menghadapi dinamika kerja yang semakin kompetitif dan menuntut untuk memberikan suatu peningkatan kinerja yang memuaskan pihak-pihak yang dilayani.

Berdasarkan pada uraian diatas, maka penulis tarik judul penelitian yaitu Pengaruh Disiplin Kerja sebagai Mediasi Hubungan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang.

METODOLOGI

1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua pendekatan yaitu Pendekatan deskriptif (*Descriptive Research*) dan Pendekatan Eksplanatori (*Explanatory Research*). Pendekatan ini menggunakan pendekatan deskriptif, karena peneliti berusaha untuk menjelaskan hasil penelitian dengan menggunakan tabel, gambar, grafis mengenai data yang telah diolah. Sedangkan Eksplanatory digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas (*Independen Variable*) terhadap variabel terikat (*dependen Variable*) dan pengaruh variabel bebas (*Independen Variable*) melalui variabel antara (*intervening variable*) terhadap variabel terikat (*Independen Variable*).

Variabel bebas (*Independend Variables*) dalam penelitian ini terdiri dari motivasi intrinsic (*X*), dan disiplin kerja (*Z*) sebagai variabel antara. Sedangkan Variabel terikat (*dependen variable*) adalah kinerja pegawai (*Y*)

2. Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang ada pada Kantor Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang yang berjumlah 115 terdiri dari pegawai negeri sipil 55 Orang dan honorer 60 orang pada tahun 2021.

Sedangkan metode penentuan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan-pertimbangan dimana responden dianggap mempunyai karakteristik yang sama yaitu pegawai negeri sipil saja. Adapun jumlah pegawai negeri sipil di Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang yang dijadikan responden adalah 55 orang yang dijadikan responden.

3. Teknik Pengumpulan Data

- a. Observasi, yaitu dilakukan dengan cara mengamati secara langsung gejala tertentu disertai pendataan pada Kantor Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang. Observasi yang dilakukan sangat efektif dan efisien

karena dapat menemukan keadaan yang sesungguhnya dilapangan tanpa ada rekayasa.

- b. Wawancara, yaitu mengadakan wawancara dengan para responden secara tatap muka (*face to face*) yang disusun dalam daftar pernyataan terbuka. Hal ini bertujuan agar responden lebih bebas mengemukakan pendapatnya.
- c. Daftar pertanyaan (Kuesioner), yaitu melakukan penyebaran kusioner kepada pihak pegawai yang dianggap mewakili responden yang diteliti kemudian dari setiap pertanyaan dilakukan skornya dengan menggunakan skala likert yang terikat dengan variabel bebas (*Independent Variable*), variabel antara (*variable intervoening*) dan variabel terikat (*dependent variable*)

4. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur atau analisis lintasan merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel (model kausal). Dalam analisis jalur terdapat suatu variabel yang berperan ganda yaitu sebagai variabel independen pada suatu hubungan namun menjadi variabel dependen pada suatu hubungan lain. Adapun variabel antara dalam penelitian ini adalah variabel disiplin kerja (Z). yang memediasi pengaruh Motivasi Intrinsik (X) terhadap Kinerja Usaha (Y).

Langkah-langkah analisis jalur dapat dilihat pada uraian berikut yaitu:

1) Merancang model.

Langkah pertama di dalam analisis jalur adalah merancang model berdasarkan konsep dan teori, yaitu:

- a) Pengaruh secara motivasi intrinsik (X) terhadap kinerja pegawai (Y).
- b) Pengaruh secara langsung motivasi instrinsik (X) terhadap disiplin kerja (Z)
- c) Pengaruh tidak langsung antara motivasi intrinsik (X) melalui disiplin kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y).

2) Pemeriksaan terhadap asumsi yang melandasi.

Prinsip-prinsip dasar yang sebaiknya dipenuhi dalam analisis jalur diantaranya adalah:

- a) Dalam model analisis jalur, hubungan antar variabel adalah linier dan aditif.
- b) Hanya model rekursif dapat dipertimbangkan, yaitu hanya system aliran kausal ke satu arah, sedangkan pada model yang mengandung kausal resiprokal tidak dapat dilakukan analisis jalur.
- c) Variabel endogen minimal dalam skala ukur interval.

- d) Pengamatan diukur tanpa kesalahan (instrument pengukuran valid dan *reliable*).
 - e) Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.
 - f) Uji linieritas menggunakan *curve fit* dan menerapkan prinsip parsimony, yaitu bilamana seluruh model non signifikan berarti dapat dikatakan model berbentuk linier
- 3) Pendugaan parameter atau *koefisien path*. Perhitungan koefisien pada gambar diagram jalur pada uraian sebelumnya dijelaskan. Untuk anak panah satu arah digunakan perhitungan regresi variabel yang distandarkan, secara parsial pada tiap-tiap persamaan. Metode yang digunakan adalah Ordinary Least Square (OLS), yaitu metode kuadrat terkecil biasa. Hal ini dapat dilakukan mengingat modelnya rekursif (satu arah). Dari perhitungan ini diperoleh koefisien jalur pengaruh langsung.
 - 4) Interpretasi hasil analisis, yaitu menentukan jalur pengaruh yang signifikan dan mengidentifikasi jalur yang pengaruhnya lebih kuat yaitu dengan membandingkan besarnya koefisien jalur yang terstandar. Program yang digunakan untuk analisis regresi dan jalur ini adalah SPSS versi 30.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Analisis Regresi dan Jalur

Adapun analisis jalur digunakan dalam menguji besarnya kontribusi yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X, Z dan Y.

a. Persamaan dan Struktur Penelitian

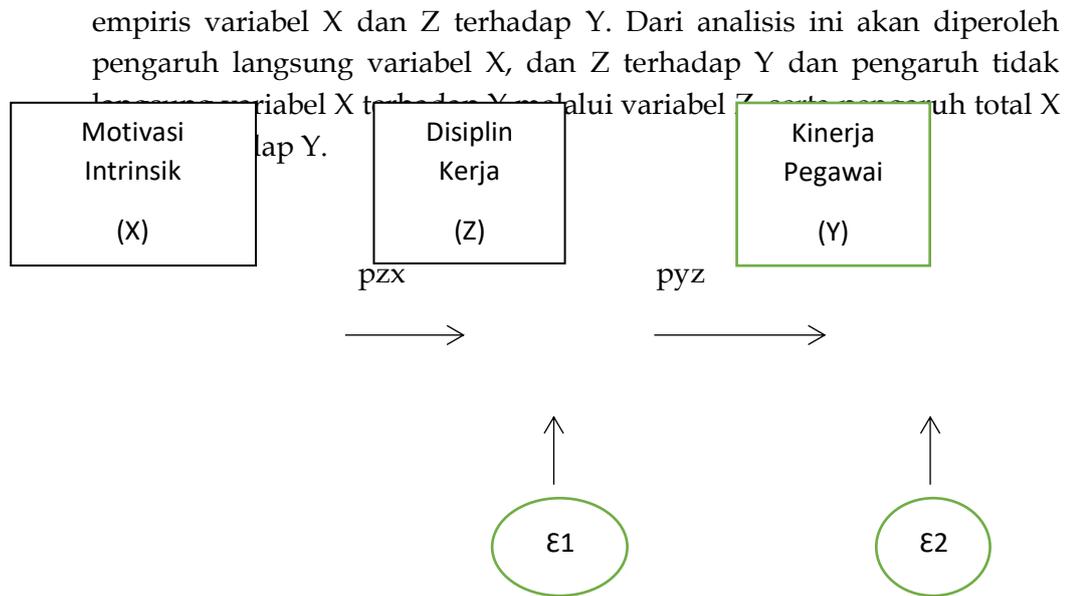
Merujuk pada rumusan masalah penelitian maka terdapat beberapa persamaan regresi yang terbentuk yaitu:

- Pengaruh X1 terhadap Z
- Pengaruh XZ terhadap Y
- Pengaruh X terhadap Y

Adapun bentuk diagram koefisien jalur yang terbentuk dari model penelitian yaitu:

- Struktural Model-1 : $y = \rho_{yx} + \rho_{yz} + \rho_{ye2}$

Substruktur model 1 berguna untuk mengidentifikasi kausal



Gambar 1 Model-1 Diagram Jalur hubungan kausal empiris

2. Pengujian Hipotesis Penelitian

1) Pengaruh Motivasi Intrinsik (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini

Tabel 1 Model Summary untuk Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.593	.585	0.893

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Hasil olah data, 2021

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,770 dan R Square sebesar 0,593. Ini berarti motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan berada pada kategori kuat. Dan besarnya kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 59,3 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Sedangkan besarnya koefisien jalur untuk variabel lain di luar penelitian adalah $(p_{Ye1}) = \sqrt{1-R^2} = \sqrt{1 - 0,593} = 0,637$

Untuk mengetahui tingkat koefisien pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2 Koefisien Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.550	1.592		2.230	0.000
Motivasi Intrinsik	0,852	0,097.	0,770	8,783	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: hasil olah data, 2021

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai a sebesar 3,550 dan b sebesar 0,852 berarti bentuk garis persamaan linernya adalah $Y = 3,550 + 0,852X + 0,637$ Ini berarti setiap penambahan satu poin pada variabel motivasi intrinsik, akan menambah poin sebesar 0,852 pada variabel kinerja Pegawai.

Hipotesis : Motivasi Intrinsik (X_1) kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Untuk membuktikan pengaruh Motivasi Intrinsik (X) secara langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y) digunakan kriteria yaitu menentukan t tabel dengan cara $n-k-1$ atau $55-1-1= 53$ pada alfa 0,05 sehingga di peroleh t tabel sebesar 1,67412 atau 1,674, dimana:

- jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka tolak H_0 artinya ada pengaruh X terhadap Y
- jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka terima H_0 artinya tidak ada pengaruh X terhadap Y

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,783 > 1,674$) maka H_0 ditolak, artinya bahwa Motivasi Intrinsik (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Usaha (Y).

2) Pengaruh Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini

Tabel 3 Model Summary untuk Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.546	.538	0.942

a. *Predictors: (Constant), Disiplin Kerja*

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,793 dan R Square sebesar 0,546. Ini berarti disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan berada pada kategori kuat, dan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 54,6 persen, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Sedangkan besarnya koefisien jalur untuk variabel lain adalah $\sqrt{1-R^2} = 0,673$

Untuk mengetahui tingkat koefisien pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini.

Tabel 4 Koefisien Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.294	1.532		3.456	0.001
Disiplin Kerja	0.750	0.094	0.739	7.991	0.000

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai a sebesar 5,294 dan b sebesar 0,750 berarti bentuk garis persamaan linernya adalah $Y = 5,294 + 0,750z + 0,673$. Ini berarti setiap penambahan satu poin pada variabel disiplin kerja, akan menambah poin sebesar 0,750 pada variabel kinerja Pegawai.

Hipotesis : Disiplin Kerja (Z) kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Untuk membuktikan pengaruh Disiplin Kerja (Z) secara langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y) digunakan kriteria yaitu menentukan t tabel dengan cara $n-k-1$ atau $55-1-1= 53$ pada alfa 0,05 sehingga di peroleh t tabel sebesar **1,67412** atau **1,674**, dimana:

- jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka tolak H_0 artinya ada pengaruh Z terhadap Y
- jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka terima H_0 artinya tidak ada pengaruh Z

terhadap Y

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,991 > 1.674$) maka H_0 ditolak, artinya bahwa Disiplin Kerja (Z) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

3) Pengaruh Motivasi Intrinsik (X) terhadap Disiplin Kerja (Z)

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini

Tabel 5 Model Summary untuk Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.936 ^a	0.876	0.874	0.486

a. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,936 dan R Square sebesar 0,876. Ini berarti motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja dan berada pada kategori sangat kuat. Sedangkan besarnya pengaruh motivasi intrinsik terhadap disiplin kerja sebesar 87,6 persen, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Sedangkan besarnya koefisien jalur untuk variabel lain adalah $\sqrt{1-R^2} = \sqrt{1 - 0,876} = 0,352$

Untuk mengetahui tingkat koefisien pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini.

Tabel 6 Koefisien Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Disiplin Kerja

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-0.442	0.866		-0.510	0.612
Motivasi Intrinsik	1.021	0.053	0.936	19.355	0.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai a sebesar -0,442 dan b sebesar 1,021 berarti bentuk garis persamaan linernya adalah $Y = -0,442 + 1,021X + 0,352$. Ini berarti setiap penambahan satu poin pada variabel motivasi intrinsik, akan mengurangi poin sebesar -0,442 pada variabel disiplin kerja.

Hipotesis : Motivasi intrinsik (X) kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (Z).

Untuk membuktikan pengaruh motivasi intrinsik (X) secara langsung terhadap Disiplin Kerja (Y) digunakan kriteria yaitu menentukan t tabel dengan cara $n-k-1$ atau $55-1-1=53$ pada alfa 0,05 sehingga di peroleh t tabel sebesar 1,67412 atau 1,674, dimana:

- jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka tolak H_0 artinya ada pengaruh X terhadap Y
- jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka terima H_0 artinya tidak ada pengaruh X terhadap Y

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($19,355 < 1.674$) maka H_0 ditolak, artinya bahwa motivasi intrinsik (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

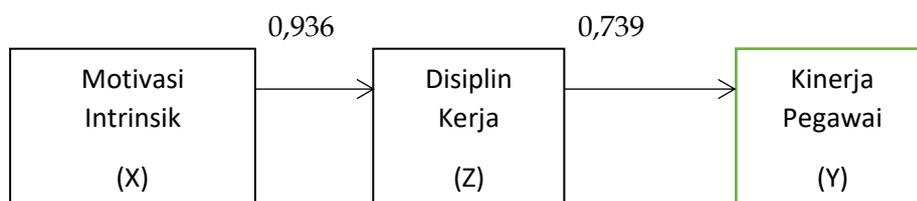
Dari seluruh pengujian hipotesis pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel terikat di atas, maka dapat di buat rangkuman hasil analisis regresi sederhana sebagai berikut:

Tabel 7 Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana

No.	Regresi	Persamaan	Hasil	Sig.
1	Motivasi Intrinsik (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	$\hat{Y} = a + bX$	$\hat{Y} = 3,550 + 0,852X + 0,637$	0,000
2	Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	$\hat{Y} = a + bZ$	$\hat{Y} = 5,294 + 0,750 + 0,673$	0,000
3	Motivasi Intrinsik (X) terhadap Disiplin Kerja (Z)	$Z = a + bX$	$Z = -0,442 + 1,021 + 0,352$	0,000

- Struktural Model : $y = \rho_{yx} + \rho_{yz} + \rho_{y\epsilon_2}$

Substruktur model berguna untuk mengidentifikasi kausal empiris variabel X dan Z terhadap Y. Dari analisis ini akan diperoleh pengaruh langsung variabel X, dan Z terhadap Y dan pengaruh tidak langsung variabel X terhadap Y melalui variabel Z.





Gambar 1 Model Diagram Jalur hubungan kausal empiris

1. Rekapitulasi Pengaruh langsung dan Tidak Langsung

a. Pengaruh Langsung

Pengaruh langsung ialah kontribusi variabel independen/eksogen terhadap variabel dependen/endogen tanpa diperantarai oleh variabel lain. Adapun pengaruh langsung yang diperoleh dari kedua substruktur di atas ialah sebagai berikut:

- 1) $X \rightarrow Y$: 0,593. Artinya besarnya pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai sebesar 0,593 atau 59,3 %
- 2) $Z \rightarrow Y$: 0,546. Artinya besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,546 atau 54,6 %
- 3) $X \rightarrow Z$: 0,876. Artinya besarnya pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai sebesar 0,876 atau 87,6 %

b. Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh tidak langsung ialah kontribusi variabel independen/eksogen terhadap variabel dependen/endogen dengan diperantarai oleh variabel eksogen ataupun endogen lain yang dalam penelitian ini diwakili oleh Z. Adapun pengaruh tidak langsung yang diperoleh dari kedua substruktur di atas ialah sebagai berikut:

$X \leftarrow Z \rightarrow Y$: $0,876 \times 0,546 = 0,478$. Artinya pengaruh motivasi intrinsik melalui disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,478 atau 47,80 %.

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka digunakan rumus tes sobel yaitu

$$Sab = \frac{a \cdot b}{\sqrt{b^2 \cdot Sa^2 + a^2 \cdot Sb^2 + Sa^2 \cdot Sb^2}}$$

Sa = Standar error X-Y

Sb = Standar error Z-Y

b = Koefisien regresi Z-Y

a = Koefisien regresi X-Z

$$Sab = \frac{3,550 \times 5,294}{\sqrt{(5,294^2 \times 0,352^2) + (3,550^2 \times 0,673^2) + (0,352^2 \times 0,673^2)}}$$

= 6,183, karena lebih besar dari 1,96, maka terjadi pengaruh

mediasi atau pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja, pengaruhnya signifikan.

Untuk menguji signifikansi tidak langsung secara parsial, jika nilai lebih besar dari 1,96 (standar nilai Z mutlak) maka terjadi pengaruh mediasi. (Ghozali,2018)

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Intrinsik Secara Langsung terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($8,783 < 1,674$) dan signifikan ($0,000 > 0,05$).

Ini berarti motivasi intrinsik pegawai pada Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang perlu dipertahankan ditingkatkan lagi terutama item pada indikator kuesioner dalam penelitian ini misalnya pegawai senantiasa meningkatkan prestasi, adanya pengakuan atas hasil kerja pegawai, tanggung jawab atas pekerjaan yang telah dilakukan dan peluang promosi pegawai terbuka lebar.

Dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada Kantor Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang, dalam hal ini Manajemen Puncak -Kepala Dinas- senantiasa memberikan motivasi kepada pegawainya agar senantiasa bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja organisasi dapat meningkat sesuai yang diharapkan. Begitu juga semangat dari pegawainya yang selalu berusaha meningkatkan pengembangan diri untuk mencapai karir puncak.

Motivasi intrinsik sangat penting karena motivasi ini timbul dari diri pegawai dan dorongan bekerja akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya. Pegawai seharusnya bekerja untuk organisasi bukan lebih mementingkan pada apa yang mereka dapatkan. Seseorang dikatakan memiliki motivasi kerja yang buruk apabila lebih mementingkan hak dari pada bekerja. Oleh karena itu tidak mengherankan bahwa seseorang dengan gaji yang tinggi masih juga berkeinginan untuk pindah bekerja ditempat lain. Seseorang yang benar-benar ingin bekerja, akan bekerja dengan baik meskipun tanpa pengawasan dari atasannya dan juga mereka akan bekerja bukan karena perasaan takut tetapi lebih pada dorongan dari dalam dirinya untuk bekerja yang lebih tinggi akan menganggap bekerja sebagai sesuatu hal yang menyenangkan bukan hal yang menyengsarakan. (Hasibuan, 2013)

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Syahrin (2017) pada Kantor PT. Ayu Indah Tour and Travel Lamongan, dimana

motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Begitu juga penelitian yang telah dilakukan oleh Pramadita dan Surya (2015), pada kantor PT. PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali .

2. Pengaruh Disiplin Kerja Secara Langsung terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja dan signifikan. Hal ini terlihat dari terhadap nilai t hitung $>$ t tabel ($7.991 > 1.675$) dan nilai Sig $<$ $0,05$ ($0,000 > 0,05$). Ini berarti item pertanyaan pada kuesioner yaitu kehadiran datang dan pulang kantor, ketaatan pada aturan, perilaku dan pelayanan kepada masyarakat telah memenuhi sebagian besar harapan dari organisasi. Hal ini juga didukung gambaran disiplin kerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang Barat masuk kategori tinggi.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan seseorang, setiap orang bekerja mengharapkan keberhasilan dari tempat kerjanya. Dasar dan Kunci Keberhasilan seorang pegawai adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, jadi ia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan dengan paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Jadi seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya baik secara sukarela maupun karena terpaksa. (Hasibuan, 2019)

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020), di lingkungan ajudan jenderal Daerah Militer (AJENDAM) I Bukitbarisan Medan yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji tes sobel dimana nilai yang didapat menunjukkan disiplin kerja mampu mediasi hubungan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai, dan besarnya pengaruh adalah 47,8%. Artinya pengaruh tersebut sangat berarti terhadap kinerja pada pegawai Kantor Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang. Sedangkan gambaran kinerja Pegawai Dinas peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang masuk kategori sedang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012), pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Begitu juga penelitian yang telah dilakukan oleh Beno dan Irawan (2019); Syahrin (2017) dan Nisa (2017), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja, motivasi intrinsik dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dari hasil penelitian ini dan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak terlepas dari pengaruh disiplin kerja para pegawai dalam suatu instansi atau organisasi. Motivasi intrinsik dan disiplin kerja yang tinggi pegawai akan memberikan pengaruh terhadap kinerja organisasi.

Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang – Kepala Dinas selalu mengarahkan pegawainya untuk senantiasa bekerja dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi, misalnya rutin melakukan penyuluhan kepada peternak dan petani baik secara rutin sesuai jadwal yang telah dibuat oleh Kantor Dinas tersebut, serta menanamkan percaya diri dalam setiap pegawainya agar mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai aparatur sipil Negara. Hal ini dimaksudkan untuk menghadapi dinamika kerja yang semakin kompetitif dan menuntut untuk memberikan pelayanan melalui indikator peningkatan kinerja pegawai sehingga memuaskan semua pihak yang dilayani khususnya para peternak dan petani di Kabupaten Pinrang..

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi intrinsik secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai..
3. Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja.

Referensi :

- Almustofa, Resa. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerj Terhadap Kinerja Pegawai (studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)*. Skripsi.Tidak dipublikasikan.Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dipenogoro. Semarang.
- Ashari S, Muhammad. (2016). *Pengaruh Motivasi dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselbar*.Skripsi.Tidak dipublikasikan.Universitas Islam Negeri Alauddin.Makassar.
- Beno, Jose., dan Dody Nata Irawan. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerj Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Penindo II Teluk Bayur Padang*. Jurnal Saintek Maritim, Vol. 20, No.1, Hal. 61-74

- Candana, Dori Mitra., et al. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Interoning Pada PT. Batang Hari Barisan*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, Vol.2, No.1, hal. 47-60
- Dewi, Siska Agustina dan M Trihudiyatmanto. (2020). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara)*. Journal Of Economic, Business and Engineering (JEBE), Vol.2, No. 1, Hal. 113-122
- Dessler, G. (2000). *Manajemen Personalia*. Edisi 3. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Erlangga
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Undip. Semarang.
- Handoko, T Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2013). *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mas'ud, Fuad. (2004). *Survei Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*. Semarang: Undip
- Meidizar, Gilang dan Anthon Rustono. (2016). *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Primarindo Asia Infrastructure Tbk.)* e-Proceeding Of Management. Vol.3, No.2 Agustus 2016, halaman 1032.
(<https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id>)
- Nisa, Ayu., et al. (2017). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pertamina Marketing Operation Region II Palembang)*. Jurnal Ilmiah Tekuo, Vol.14, No.1, halaman 11-25
- Prahiawan, Wawan., dan Nopiyana Simbolon. (2014). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Intimas Lestari Nusantara*. Jurnal Ekonomi, Vol.5, No.1, halaman 35-41
- Pramadita, AA Gde Oka dan Ida Bagus Ketut Surya. (2015). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali*. E-Journal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 8, halaman 2301-2317
- Prawirosentono, Suyadi dan Dewi Primasari. (2017). *Kinerja dan Motivasi Karyawan, Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE

- Rahmayanti. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Putra Kaltim Samarinda*. Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2014, 2 (2) : 215-229. ISSN 2355-5408. (<https://www.E-Jurnal.Com>)
- Rivai, Veithzal. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajagrafindo.
- Sari. Aprilina Kartika, Ida Hayu D, dan Herbasuki Nurcahyanto. (2012). *Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Jawa Tengah*. Tesis. Tidak dipublikasikan. Semarang: Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Syahrin, Aidil. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Ayu Indah Tour And Travel Lamongan)*. Skripsi. Tidak dipublikasikan. Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Ibrahim, Malang.