

PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERTANIAN KABUPATEN RAJA AMPAT PROVINSI PAPUA BARAT DAYA

Oleh :

¹Musliman, ²Andi Irwan, ³Rosdinaman Budi

^{1,2,3}Departemen Manajemen, Pascasarjana, Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong
Jalan K.H. Ahmad Dahlan No. 1, Mariat Pantai, Distrik Aimas, Kabupaten Sorong, Provinsi Papua Barat
Daya, kode pos 98418, Indonesia

e-mail : Andiirwan261@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Work Discipline and Work Motivation on employee performance at the Food Security and Agriculture Offices in Raja Ampat Regency, Southwest Papua Province. The method used in this study was quantitative, with 50 employees as the sample. Saturated sampling technique was used, where the entire population was sampled because the population size was less than 100. The data collection technique used was a questionnaire. The analysis used in this study was quantitative multiple linear regression. The results of simultaneous testing showed that the variables Work Discipline and Work Motivation had a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the results of simultaneous testing with a significance value of $f < \alpha$ ($0.000 < 0.05$). The results of partial testing showed that the variable Work Discipline had no significant effect on employee performance, with a significance value of $f < \alpha$ ($0.1180 > 0.05$). The results of partial testing showed that the variable Work Motivation had a significant effect on employee performance, with a significance value of $f < \alpha$ ($0.000 > 0.05$).

Keywords: *Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Raja Ampat provinsi papua barat daya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jumlah responden 50 pegawai yang dijadikan sebagai sampel dengan teknik pengambilan sampel jenuh yaitu keseluruhan populasi dijadikan sampel karena jumlah populasi dibawah dari 100 orang, dimana teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif uji regresi linear berganda. Hasil pengujian secara simultan variabel Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai yang dibuktikan berdasarkan hasil uji simultan dengan nilai signifikansi $f < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Hasil pengujian secara parsial variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $f < \alpha$ ($0,1180 > 0,05$). Hasil pengujian secara parsial variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $f < \alpha$ ($0,000 > 0,05$).

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia masih menjadi tumpuan bagi setiap organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sumber daya manusia yang baik akan dimiliki oleh organisasi yang mengelola sumber dayanya dengan baik agar menghasilkan kinerja yang baik (Rivai, 2019).

Kinerja menurut Alfalisyanto (2022:51) merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

Menurut Siagian (2008), kualitas SDM ASN sangat mempengaruhi efektivitas penyelenggaraan pemerintahan. Sumber daya manusia yang kompeten akan mampu bekerja secara efisien, membuat keputusan yang tepat, serta memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Sementara itu, hasil penelitian Sutrisno (2017) menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi ASN melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi publik.

Lebih lanjut, peningkatan SDM ASN tidak hanya berkaitan dengan pelatihan teknis atau pendidikan formal semata, namun juga mencakup pengembangan soft skills, integritas, dan motivasi kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi dan Arifin (2020), ditemukan bahwa motivasi dan kompetensi ASN berkontribusi besar terhadap inovasi pelayanan publik di sektor pertanian.

Jika sumber daya manusia adalah komponen paling penting dalam pengembangan perusahaan, maka manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan pegawai secara manusiawi untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah pengorganisasian, pengarahan dan perencanaan, pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, yang pada dasarnya bertujuan untuk menyediakan tenaga kerja yang efektif untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Sabaruddin *et al.*, 2024:5).

Menurut Jusdijachlan *et al.*, (2024:1) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu bidang studi dan praktik yang berfokus pada pengelolaan aset paling berharga dalam suatu organisasi, yaitu manusia. MSDM mencakup segala aspek yang terkait dengan perekrutan, pengembangan, evaluasi kinerja, kompensasi, dan kesejahteraan karyawan. Tujuan utama MSDM adalah untuk memaksimalkan potensi karyawan sehingga dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Secara sederhana, MSDM adalah proses mengelola orang-orang dalam organisasi agar mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien. MSDM mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja, mulai dari perekrutan, pelatihan, pengembangan, hingga evaluasi kinerja.

Definisi Manajemen SDM mencakup pemahaman tentang bagaimana organisasi menarik, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan karyawan yang kompeten dan produktif. Manajemen SDM tidak hanya berfokus pada aspek administratif seperti penggajian dan dokumentasi, tetapi juga pada pengembangan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Ini melibatkan identifikasi kebutuhan

tenaga kerja, perencanaan pengembangan karyawan, pengelolaan hubungan kerja, dan pemeliharaan lingkungan kerja yang kondusif (Kamal et al., 2024:3).

Manajemen sumber daya manusia menurut Bairizki (2020:6) adalah disiplin ilmu yang mempelajari hubungan manusia sebagai aset yang diberdayakan dan dikelola, di mana penerapannya sesuai dengan praktik dan kebijakan yang sesuai dengan prosedur yang telah disepakati serta dijalankan sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen yang bertujuan untuk mencapai visi dan misi organisasi.

Menurut Fiernaningsih *et al.*, (2024:4) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoordinasikan orang-orang di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Meningkatkan kontribusi produktif individu atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan melalui pendekatan yang sistematis, strategis, etis, dan sosial. Manajer dan departemen sumber daya manusia dapat mencapai komunikasi yang optimal dengan karyawan untuk mencapai tujuan bersama dalam perusahaan atau organisasi.

Sabri et al., (2024:12) menyatakan bahwa definisi manajemen SDM melibatkan koordinasi berbagai elemen, dimulai dari perencanaan hingga pemeliharaan hubungan kerja, menciptakan kerangka kerja yang holistik untuk mengelola, mengoptimalkan, dan mengembangkan aset manusia. Pada intinya, manajemen SDM mewujudkan visi dan misi organisasi dengan mengarahkan, mengelola, dan memotivasi tenaga kerja.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan yang ada dalam organisasi. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Suatu perusahaan akan sangat membutuhkan kepatuhan dari anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut, guna mewujudkan tujuan perusahaan yang pertama harus segera di bangun dan ditegakkan di perusahaan tersebut adalah kedisiplinan pegawai. Jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan kata lain, disiplin kerja sangat dibutuhkan, karena yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Menurut (Fadillah & Nasution, 2022) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar perilaku mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Rusyana et al., 2023) Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada atau dapat diartikan juga sebagai sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Lebih jauh lagi, motivasi yang terbangun dengan baik memiliki pengaruh langsung terhadap keberhasilan implementasi kebijakan organisasi, termasuk dalam hal pelayanan kepegawaian seperti kenaikan pangkat. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan lebih siap mengikuti alur sistem administrasi, memahami mekanisme digitalisasi layanan, dan bersikap positif terhadap berbagai inovasi sistem yang diterapkan, seperti penggunaan ASN Digital. Sebaliknya, ketika motivasi pegawai menurun, maka resistensi terhadap sistem baru, lambannya respons pelayanan, hingga meningkatnya keluhan dari internal birokrasi menjadi risiko nyata. Oleh karena itu, motivasi tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga berkontribusi besar terhadap daya saing, efisiensi operasional, dan citra institusi pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Uno (2016), motivasi adalah suatu dorongan baik yang berasal dari dalam (*internal*) maupun luar (*eksternal*) individu yang ditandai oleh keinginan, hasrat, serta semangat untuk melakukan suatu pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Dalam

perspektif ini, motivasi dipahami sebagai tenaga penggerak psikologis yang membentuk perilaku kerja, memengaruhi intensitas dan arah usaha seseorang, serta menjadi landasan bagi tumbuhnya loyalitas dan produktivitas kerja yang berkelanjutan.

Selanjutnya, Harahap & Khair (2019) menyatakan bahwa motivasi mencerminkan kekuatan multidimensional yang muncul dari kombinasi antara kebutuhan dasar, harapan akan penghargaan, dan dorongan untuk mencapai prestasi. Ia menegaskan bahwa motivasi tidak selalu bersifat material seperti gaji atau bonus melainkan juga imaterial, seperti apresiasi, rasa aman dalam bekerja, suasana kerja yang harmonis, serta adanya peluang pengembangan karier. Dalam kerangka kepegawaian, kombinasi faktor-faktor ini sangat berperan dalam membentuk semangat kerja ASN dan kemauan mereka untuk mengikuti proses administrasi, termasuk kenaikan pangkat, secara aktif dan kooperatif.

Menurut Husna & Prasetya (2024), motivasi kerja adalah kondisi psikologis yang muncul ketika seseorang merasa memiliki tanggung jawab, tujuan, dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Mereka menekankan bahwa motivasi memiliki hubungan kausal yang kuat dengan peningkatan produktivitas kerja, terutama pada sektor pelayanan publik, di mana tingkat antusiasme pegawai dapat memengaruhi langsung kecepatan dan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat maupun internal birokrasi.

Pandangan berbeda lainnya dikemukakan oleh Rosmaini & Tanjung (2019), yang menyebut bahwa motivasi merupakan kekuatan yang bersumber dari kebutuhan individu untuk memperoleh kepuasan atas pencapaian, penghargaan, aktualisasi diri, dan pengakuan atas kontribusinya. Dalam lingkungan pemerintahan, motivasi yang tinggi dapat mendorong ASN tidak hanya untuk sekadar menyelesaikan tugas, tetapi juga menciptakan inovasi layanan, meningkatkan efisiensi prosedur birokrasi, serta menjaga reputasi lembaga secara kolektif.

Secara umum, para ahli sepakat bahwa motivasi bukanlah kondisi yang bersifat tetap, melainkan dinamis, yang dapat naik turun tergantung pada berbagai faktor lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, hingga keberadaan teknologi yang mendukung kenyamanan bekerja. Dalam konteks pelayanan administrasi kenaikan pangkat, motivasi ASN menjadi sangat penting karena akan memengaruhi persepsi mereka terhadap kualitas layanan yang diterima. ASN yang termotivasi cenderung lebih mudah memahami prosedur, bersikap positif terhadap sistem informasi pelayanan, dan merespon proses administrasi secara kooperatif.

Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menciptakan resistensi terhadap sistem baru, memperlambat proses birokrasi, dan bahkan memunculkan ketidakpuasan terhadap layanan yang sebenarnya telah didesain dengan cukup baik. Dengan demikian, motivasi pegawai dapat disimpulkan sebagai kombinasi dorongan internal dan eksternal yang membentuk sikap, perilaku, dan kinerja aparatur sipil negara dalam menjalankan tugas mereka secara optimal. Dalam kaitannya dengan pelayanan kenaikan pangkat, motivasi menjadi prasyarat penting untuk menciptakan sistem yang tidak hanya efisien dan transparan, tetapi juga diterima dan didukung secara aktif oleh para pegawai sebagai bagian dari perjalanan profesional mereka.

Menurut Husna & Prasetya (2024), salah satu faktor kunci yang mendorong motivasi dalam lingkungan organisasi publik adalah penghargaan non-material, seperti apresiasi lisan, kejelasan tugas, serta tersedianya ruang untuk menyampaikan pendapat. Kejelasan peran dan tanggung jawab membuat pegawai merasa aman dan fokus dalam bekerja, yang berdampak langsung terhadap produktivitas. Di sisi lain, Harahap & Khair (2019) menekankan pentingnya keadilan organisasi. Ketika pegawai merasa diperlakukan adil dalam proses promosi, pemberian tugas, maupun distribusi insentif, maka hal itu akan membentuk kepuasan psikologis yang memperkuat dedikasi mereka terhadap organisasi.

Indikator dalam mengukur motivasi pegawai dalam organisasi sektor publik, merupakan pilar utama dalam membangun kinerja institusi yang responsif, efisien, dan berorientasi pada pelayanan. Pegawai Negeri Sipil tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan tugas administrasi, tetapi juga diharapkan dapat menjadi motor penggerak transformasi birokrasi menuju arah yang lebih profesional dan inovatif. Untuk mencapai hal tersebut, motivasi pegawai perlu dipahami bukan sekadar sebagai aspek psikologis semata, melainkan sebagai fenomena manajerial yang dapat diukur, dianalisis, dan ditingkatkan melalui pendekatan yang terstruktur dan berbasis data.

Selaras dengan itu, Tafonao (2023) mengembangkan pemahaman tentang indikator motivasi dengan mengacu pada teori dua faktor Herzberg. Dalam teorinya, motivasi kerja dipengaruhi oleh unsur-unsur seperti prestasi kerja yaitu kepuasan karena mampu menyelesaikan tugas dengan baik, pengakuan yaitu bentuk penerimaan sosial dan penghargaan atas kontribusi, tanggung jawab yaitu sejauh mana pegawai merasa memiliki dan bertanggung jawab atas tugasnya, kesempatan untuk maju yaitu dalam bentuk promosi dan pelatihan, serta kondisi kerja yang mencakup kenyamanan lingkungan dan dukungan kerja yang kondusif. Kelima indikator ini menunjukkan bahwa motivasi pegawai tidak sekadar dipengaruhi oleh insentif finansial, tetapi lebih luas mencakup rasa aman, nilai diri, dan makna pekerjaan.

Dalam hal ini, indikator-indikator motivasi tersebut menjadi sangat relevan karena pelayanan administrasi kenaikan pangkat ASN merupakan bentuk nyata dari sistem penghargaan dan pengakuan atas kinerja pegawai. Proses ini tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga sarat makna psikologis yang berkaitan erat dengan persepsi pegawai terhadap keadilan, transparansi, dan kesempatan berkarier di lingkungan birokrasi. Apabila pegawai merasa bahwa prestasi mereka dihargai dan tersedia ruang untuk berkembang secara profesional, maka motivasi mereka untuk bekerja akan meningkat secara signifikan.

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi (Priansa, 2021:269).

Kinerja menurut Candana *et al.*, (2024:1) merupakan suatu hal yang penting dan diperlukan untuk meningkatkan ekonomi perusahaan serta kesempatan perluasan kerja. Kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Mirsal (2023:83) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode. Kinerja ini dapat diukur dan dinilai dari kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur-unsur standar yang telah diterapkan yaitu kerja dan perilaku kerja. Jika memenuhi akan dikatakan baik jika sebaliknya tidak tercapai dikatakan kurang atau tidak baik.

Kinerja adalah unjuk kerja yang diperlihatkan dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan secara individu atau kelompok dalam suatu institusi atau organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan institusi atau organisasi. Kinerja yang diharapkan merupakan tujuan akhir dari suatu kegiatan yang dilakukan oleh institusi atau organisasi (Onsardi dan Finthariasari, 2022:107).

Fahlevi (2023:7) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian, pelaksanaan, atau pengerjaan apa pun yang diperintahkan atau dilakukan. Hal ini tidak hanya mengacu pada keluaran atau hasil (pencapaian), tetapi juga mengatakan bahwa kinerja mengacu pada melakukan pekerjaan dan mencapai hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, kinerja dapat didefinisikan sebagai cara organisasi, tim, dan individu bertindak dalam menyelesaikan tugas.

Kinerja pegawai diartikan sebagai suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang berikan organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja (Lasiyama *et al.*, 2022:203).

Penilaian kinerja menurut Wulandari (2022:126) merupakan suatu proses yang dilakukan untuk menilai atau evaluasi secara sistematis terhadap kinerja pegawai. Dengan begitu, dapat terlihat pencapaian dan pertumbuhan pegawai dalam bekerja. Kegiatan yang satu ini sangat perlu dilakukan oleh setiap organisasi agar bisa mengukur kinerja dan meningkatkan produktivitas dari pegawai. Penilaian kinerja perlu dilakukan secara konsisten agar organisasi bisa mengetahui seperti apa perkembangan kinerja setiap pegawainya. Penilaian kinerja tidak hanya akan membantu organisasi untuk meningkatkan produktivitas pegawainya saja, tetapi juga bisa bermanfaat untuk pengembangan diri dari para pegawainya.

Sugianingrat dan Sarmawa (2024:102) bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu evaluasi terhadap tingkat kinerja seseorang dibandingkan dengan standar kinerja yang sudah ditentukan, guna bahan pertimbangan dalam menentukan promosi, kompensasi, perlunya pelatihan atau pengembangan, maupun untuk pemberhentian seseorang.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli maka pengertian dari penilaian kinerja adalah suatu proses kegiatan menilai dari hasil kinerja pegawai yang dilakukan dalam jangka waktu atau periode tertentu untuk menentukan langkah yang harus diambil dalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi kerja pegawai, termasuk untuk promosi pada jenjang karier yang lebih tinggi, pemberhentian, serta penghargaan atau penggajian.

Pendapat Rosita *et al.*, (2024:217) menyatakan bahwa penilaian memiliki berbagai manfaat baik terhadap pegawai maupun organisasi. Pegawai akan mendapatkan dorongan semangat untuk berkontribusi dan memperbaiki kinerja menjadi lebih baik di masa depan. Sementara itu, penilaian kinerja akan bermanfaat bagi organisasi dalam peningkatan produktivitas organisasi

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis. Pengumpulan data merupakan langkah penting dalam penelitian, sehingga memerlukan metode pengumpulan data yang tepat agar menghasilkan data yang sesuai. Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini : Kusioner, Observasi dan Dokumentasi. Sampel secara sederhana diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, sampel adalah sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi (Amin *et al.*, 2023). Sehingga jumlah sampel ditentukan sebanyak 50 orang pegawai. Dari data hasil

penelitian yang dikumpulkan, selanjutnya dilakukan analisis terhadap variabel-variabel penelitian dengan menggunakan metode analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 26 dengan rumus yang digunakan (Sahir, 2021:52) adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

HASIL PENELITIAN

Analisis deskriptif statistik dilakukan dalam penelitian ini untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data dari setiap variabel yang diteliti. Melalui analisis ini, peneliti dapat mengetahui kecenderungan data, baik dalam bentuk nilai rata-rata (mean), sebaran data, maupun variasi respons responden terhadap variabel yang diteliti. Analisis deskriptif statistik menjadi langkah awal yang penting sebelum dilakukan analisis inferensial, karena mampu memberikan pemahaman awal terhadap kondisi empiris objek penelitian.

Tabel 1. Uji Validitas Disiplin Kerja

No	r - hitung	r- tabel	ket
1	.694**	0,279	Valid
2	.671**	0,279	Valid
3	.722**	0,279	Valid
4	.741**	0,279	Valid
5	.731**	0,279	Valid
6	.594**	0,279	Valid
7	.481**	0,279	Valid
8	.592**	0,279	Valid
9	.532**	0,279	Valid
10	.400**	0,279	Valid
11	.758**	0,279	Valid
12	.604**	0,279	Valid
13	.604**	0,279	Valid
14	.743**	0,279	Valid
15	.603**	0,279	Valid
16	.726**	0,279	Valid
17	.700**	0,279	Valid
18	.806**	0,279	Valid
19	.684**	0,279	Valid
20	.786**	0,279	Valid
21	.726**	0,279	Valid
22	.700**	0,279	Valid
23	.806**	0,279	Valid
24	.684**	0,279	Valid
25	.786**	0,279	Valid

Data Hasil Olahan : SPSS 26

Tabel 2. Uji Validitas Motivasi Kerja

No	r - hitung	r - tabel	Ket
1	.723**	0,279	Valid
2	.457**	0,279	Valid
3	.862**	0,279	Valid
4	.494**	0,279	Valid
5	.880**	0,279	Valid
6	.806**	0,279	Valid
7	.759**	0,279	Valid
8	.769**	0,279	Valid
9	.664**	0,279	Valid
10	.754**	0,279	Valid
11	.839**	0,279	Valid
12	.819**	0,279	Valid

Data Hasil Olahan : SPSS 26

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Pegawai

No	r - hitung	r - tabel	Ket
1	.726**	0,279	Valid
2	.489**	0,279	Valid
3	.861**	0,279	Valid
4	.535**	0,279	Valid
5	.869**	0,279	Valid
6	.798**	0,279	Valid
7	.733**	0,279	Valid
8	.749**	0,279	Valid
9	.624**	0,279	Valid
10	.757**	0,279	Valid
11	.821**	0,279	Valid
12	.791**	0,279	Valid
13	.541**	0,279	Valid
14	.288*	0,279	Valid
15	.381**	0,279	Valid

Data Hasil Olahan : SPSS 26

Secara keseluruhan, hasil uji validitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian untuk ketiga variabel, yaitu Disiplin Kerja, motivasi, dan kinerja pegawai, telah memenuhi kriteria validitas. Hal ini berarti bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner memiliki keterkaitan yang kuat dengan skor total variabel masing-masing, sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini.

Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan sah dan mampu menghasilkan data yang akurat serta dapat dipercaya. Hasil uji validitas ini memberikan dasar yang kuat bagi peneliti untuk melanjutkan analisis pada tahap berikutnya, seperti uji reliabilitas dan pengujian hipotesis, guna memperoleh kesimpulan yang lebih komprehensif mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.949	25

Data Hasil Olahan : SPSS 26

Tabel 5. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.908	12

Data Hasil Olahan :SPSS 26

Tabel 6. Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.849	15

Data Hasil Olahan : SPSS 26

Adapun hasil uji reliabilitas untuk variabel Kinerja Pegawai menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang juga berada di atas nilai standar reliabilitas. Hal ini menandakan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai memiliki konsistensi internal yang baik. Berdasarkan hasil uji reliabilitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian untuk variabel Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kinerja Pegawai secara keseluruhan telah memenuhi kriteria reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Uji hipotesis dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen yang telah dirumuskan dalam hipotesis penelitian. Melalui uji hipotesis, peneliti berupaya membuktikan secara empiris kebenaran dugaan sementara yang didasarkan pada landasan teori dan hasil penelitian terdahulu.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode analisis statistik inferensial, seperti uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan. Hasil uji hipotesis ini diharapkan dapat memberikan dasar yang kuat dalam penarikan kesimpulan penelitian serta menjadi rujukan dalam merumuskan implikasi teoritis dan praktis terkait hubungan antarvariabel yang diteliti.

Uji F atau uji simultan dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk menilai apakah model regresi yang digunakan mampu menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen secara signifikan.

Melalui uji F, peneliti dapat mengevaluasi kelayakan model regresi secara keseluruhan serta melihat kontribusi kolektif variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Hasil uji F ini menjadi dasar dalam menentukan apakah hipotesis simultan yang diajukan dalam penelitian dapat diterima atau ditolak, serta sebagai pijakan untuk analisis lanjutan pada pengujian hipotesis secara parsial.

Tabel 7. Uji Simultan (F)

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.303.897	2	651.948	1.593.980	.000b
	Residual	19.223	47	.409		
	Total	1.323.120	49			
a Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja						

Data Hasil Olahan : SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F), diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Raja Ampat Provinsi Papua Barat Daya. Hasil uji F menunjukkan nilai Fhitung sebesar 1.593,980 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan yaitu $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah signifikan dan layak untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Nilai signifikansi sebesar 0,000 mengindikasikan bahwa secara simultan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, peningkatan atau penurunan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu variabel secara terpisah, tetapi merupakan hasil dari interaksi antara tingkat kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas serta dorongan motivasi kerja yang dimiliki. Kondisi ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Raja Ampat perlu dilakukan secara komprehensif dengan memperhatikan penguatan disiplin kerja sekaligus peningkatan motivasi kerja pegawai.

Hasil uji simultan ini menegaskan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja merupakan faktor strategis dalam mendukung pencapaian kinerja pegawai yang optimal. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi dan didukung oleh motivasi kerja yang kuat cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen organisasi untuk merancang kebijakan dan program pengembangan sumber daya manusia yang terintegrasi, guna meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Raja Ampat Provinsi Papua Barat Daya.

Uji parsial (uji t) dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak, dengan mengendalikan pengaruh variabel independen lainnya yang terdapat dalam model regresi.

Tabel 12. Uji Parsial (T)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	Sig.
1	(Constant)	14.368	.922		15.589
	Disiplin Kerja	.013	.010	.030	1.335
	Motivasi	.960	.022	.974	43.461

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Data Hasil Olahan : SPSS 26

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,013 dengan nilai signifikansi 0,188, yang lebih besar dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja belum secara nyata mampu meningkatkan kinerja pegawai secara parsial, meskipun secara arah hubungan menunjukkan kecenderungan positif.

Sementara itu, variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,960 dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, setiap peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai secara signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor dominan dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Raja Ampat Provinsi Papua Barat Daya.

Secara keseluruhan, hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa meskipun Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, kedua variabel independen tetap memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama. Temuan ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kinerja pegawai akan lebih efektif apabila organisasi memprioritaskan penguatan motivasi kerja, tanpa mengabaikan upaya pembinaan disiplin kerja sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja secara konseptual sering dipandang sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa kepatuhan formal terhadap peraturan belum tentu secara langsung meningkatkan hasil kerja pegawai dalam konteks organisasi yang diteliti.

Menurut teori Manajemen Sumber Daya Manusia modern, disiplin kerja lebih berfungsi sebagai mekanisme pengendalian perilaku daripada sebagai pendorong kinerja intrinsik. Robbins dan Judge (2022) menjelaskan bahwa disiplin kerja bersifat preventif dan korektif, sehingga dampaknya terhadap kinerja sering kali bersifat tidak langsung dan sangat bergantung pada faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, dan sistem penghargaan.

Kinerja pegawai sendiri merupakan konstruk multidimensional yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal organisasi. Armstrong dan Taylor (2023) menegaskan bahwa kinerja tidak hanya ditentukan oleh kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga oleh kompetensi, keterlibatan kerja, kejelasan peran, serta dukungan organisasi. Oleh karena itu, ketika pegawai telah mematuhi disiplin secara administratif, peningkatan kinerja tidak otomatis terjadi.

Penelitian oleh Sari dan Pratama (2022) pada aparatur sipil negara di lingkungan pemerintah daerah menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Peneliti menyimpulkan bahwa disiplin lebih berfungsi sebagai kewajiban normatif, sementara kinerja lebih dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Hasil serupa ditemukan dalam penelitian Hidayat, Nurcahyo, dan Lestari (2023) yang meneliti pegawai instansi pelayanan publik. Penelitian tersebut menyatakan bahwa meskipun tingkat disiplin pegawai tergolong tinggi, hal tersebut tidak berbanding lurus dengan peningkatan kinerja, karena pegawai cenderung bekerja sebatas memenuhi aturan tanpa dorongan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Dari perspektif teori motivasi, Herzberg Two-Factor Theory yang diperbarui oleh Alshmemri et al. (2022) menyebutkan bahwa disiplin kerja termasuk dalam faktor hygiene. Faktor ini mampu mencegah ketidakpuasan, tetapi tidak cukup kuat untuk meningkatkan kinerja secara signifikan tanpa adanya faktor motivator seperti penghargaan, pengembangan karier, dan pengakuan prestasi.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan uraian kerja masing-masing, namun tanggung jawab tersebut masih bersifat individual dan

terbatas pada penyelesaian tugas pokok. Pegawai belum menunjukkan rasa kepemilikan (ownership) terhadap hasil kerja organisasi secara keseluruhan. tanggung jawab yang bersifat normatif tidak cukup kuat untuk mendorong kinerja tinggi, apabila tidak disertai dengan sistem evaluasi kinerja berbasis output dan dampak kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai karena berhubungan langsung dengan dorongan internal dan eksternal individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Secara teoretis, motivasi kerja dijelaskan dalam teori kebutuhan Maslow yang menyatakan bahwa individu akan terdorong untuk bekerja lebih optimal apabila kebutuhan dasarnya hingga aktualisasi diri dapat terpenuhi. Robbins dan Judge (2020) menegaskan bahwa motivasi kerja berfungsi sebagai energi pendorong yang menentukan arah, intensitas, dan ketekunan perilaku kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Teori motivasi Herzberg Two-Factor Theory juga menjelaskan bahwa motivasi intrinsik seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab memiliki peran dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Herzberg yang diperkuat oleh Armstrong (2021) menyatakan bahwa pegawai yang termotivasi secara intrinsik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan pegawai yang hanya terdorong oleh faktor eksternal semata.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Sutrisno dan Wibowo (2020) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki dorongan kerja tinggi mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif, efisien, dan berkualitas.

Penelitian Lestari, Hakim, dan Putra (2022) juga membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik. Studi ini menekankan bahwa pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, serta pengakuan atas prestasi kerja mampu meningkatkan semangat kerja pegawai yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

Signifikannya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai juga menunjukkan bahwa motivasi berperan sebagai faktor pendorong utama yang mengubah potensi pegawai menjadi prestasi kerja nyata. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih berinisiatif, kreatif, serta bersedia mengerahkan upaya ekstra dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini juga memperkuat pandangan bahwa motivasi kerja berfungsi sebagai variabel strategis dalam manajemen sumber daya manusia. Tanpa motivasi yang kuat, kemampuan dan keterampilan pegawai tidak dapat dimanfaatkan secara optimal. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai sangat bergantung pada sejauh mana organisasi mampu menciptakan sistem motivasi yang efektif dan berkelanjutan.

Berdasarkan Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, kebijakan pengelolaan sumber daya manusia di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Raja Ampat perlu dirancang secara berjenjang dan terintegrasi untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Pemenuhan kebutuhan fisiologis dan keamanan dapat diwujudkan melalui kesejahteraan yang layak, kepastian status kepegawaian, serta fasilitas kerja yang memadai, khususnya dalam mendukung tugas-tugas lapangan pertanian dan ketahanan pangan.

Dengan demikian, signifikannya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa organisasi perlu memberikan perhatian serius terhadap aspek motivasi, baik melalui pemberian penghargaan, pengembangan karier, peningkatan kesejahteraan, maupun penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Upaya peningkatan motivasi kerja secara konsisten diyakini mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan dan berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Secara Bersama – sama Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Raja Ampat. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai merupakan hasil dari sinergi antara kepatuhan terhadap aturan kerja dan dorongan internal pegawai dalam melaksanakan tugas. Dengan kata lain, kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh seberapa patuh pegawai terhadap peraturan, tetapi juga oleh seberapa besar motivasi yang dimiliki dalam mencapai tujuan kerja.

Secara teoretis, temuan ini sejalan dengan pandangan Robbins dan Judge (2022) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan kerja, yang diperkuat oleh sistem pengendalian organisasi seperti disiplin kerja. Disiplin kerja berperan menciptakan keteraturan dan konsistensi perilaku, sedangkan motivasi kerja berfungsi sebagai energi pendorong yang meningkatkan intensitas dan ketekunan pegawai dalam bekerja. Ketika kedua faktor ini berjalan secara simultan, pegawai mampu bekerja secara terarah, terkontrol, dan berorientasi pada hasil.

Hasil penelitian ini juga mendukung teori Hirarki Kebutuhan Maslow, yang menjelaskan bahwa motivasi kerja muncul ketika kebutuhan pegawai terpenuhi secara bertahap, mulai dari kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri. Dalam konteks organisasi publik, disiplin kerja memberikan rasa aman dan kepastian kerja, sementara motivasi kerja mendorong pemenuhan kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kombinasi kedua aspek tersebut secara bersama-sama menciptakan kondisi psikologis dan struktural yang mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian terbaru oleh Rahman, Putri, dan Nugroho (2024) juga membuktikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sektor publik. Studi ini menyimpulkan bahwa organisasi yang mampu menegakkan aturan kerja secara konsisten sekaligus memberikan dorongan motivasional melalui penghargaan dan pengembangan kompetensi akan menghasilkan kinerja pegawai yang lebih optimal dan berkelanjutan.

PENUTUP

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Raja Ampat, Provinsi Papua Barat Daya. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai merupakan hasil sinergi antara kepatuhan terhadap aturan kerja dan dorongan motivasional dalam pelaksanaan tugas.

Secara parsial, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa dorongan internal dan eksternal pegawai, seperti kebutuhan akan penghargaan, pengembangan diri, dan pengakuan atas prestasi kerja, memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja.

Sementara itu, disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan kerja lebih berfungsi sebagai mekanisme pengendalian administratif dan belum mampu secara langsung mendorong peningkatan kinerja tanpa didukung oleh faktor motivasional.

Hasil penelitian ini memperkuat teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kombinasi antara faktor pengendalian perilaku dan faktor pendorong psikologis. Oleh karena itu, disiplin kerja dan motivasi kerja perlu dikelola secara terpadu agar dapat memberikan dampak optimal terhadap kinerja pegawai.

Dalam konteks organisasi publik, khususnya Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Raja Ampat, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendekatan kebijakan SDM yang menekankan keseimbangan antara penegakan disiplin dan peningkatan motivasi kerja menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik.

Selain memberikan bukti empiris mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang lebih dominan dalam mendorong peningkatan kinerja dibandingkan disiplin kerja secara parsial. Hal ini menegaskan bahwa dalam organisasi sektor publik, peningkatan kinerja pegawai tidak cukup hanya melalui penegakan aturan, tetapi memerlukan upaya strategis yang mampu membangkitkan dorongan internal pegawai untuk bekerja secara optimal.

Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dengan memperkuat pandangan bahwa disiplin kerja lebih berperan sebagai prasyarat struktural, sedangkan motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong utama kinerja. Temuan ini memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks instansi pemerintah daerah, dengan menunjukkan bahwa sinergi antara faktor pengendalian dan faktor psikologis menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Secara praktis, hasil penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Raja Ampat perlu diarahkan pada pendekatan yang lebih humanis dan berorientasi kinerja, dengan tetap menjaga kedisiplinan yang proporsional. Pendekatan tersebut diharapkan tidak hanya meningkatkan kinerja individu pegawai, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik di bidang ketahanan pangan dan pertanian.

Bagi pimpinan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Raja Ampat, disarankan untuk mengintegrasikan kebijakan disiplin kerja dengan strategi peningkatan motivasi kerja, seperti pemberian penghargaan berbasis kinerja, pengembangan kompetensi, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan pegawai.

Dalam penerapan disiplin kerja, organisasi perlu menggeser pendekatan dari sekadar penegakan aturan administratif menuju pembinaan yang bersifat konstruktif dan partisipatif, sehingga disiplin tidak hanya menciptakan keteraturan, tetapi juga mendorong peningkatan kualitas kinerja.

Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, organisasi disarankan memperhatikan pemenuhan kebutuhan pegawai secara berjenjang sesuai Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, mulai dari kesejahteraan dan rasa aman, hingga penghargaan dan kesempatan aktualisasi diri.

Bagi pegawai, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi dorongan untuk meningkatkan motivasi kerja secara mandiri, menunjukkan inisiatif, serta berkontribusi aktif dalam pencapaian tujuan organisasi, khususnya di bidang ketahanan pangan dan pertanian daerah.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti

kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, atau keterlibatan kerja, serta menggunakan pendekatan kualitatif atau metode campuran agar memperoleh pemahaman yang lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfalisyanto. (2022). Pentingnya Penilaian Kinerja Karyawan. In *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Palu: CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *PILAR*, 14(1), 15–31.
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi) Jilid II*. Surabaya: Pustaka Aksara.
- Candana, D. M., Ali, H., & Zefriyenni. (2024). *Model Kinerja dan Produktivitas Kerja Karyawan*. Padang: CV. Gita Lentera.
- Fahlevi, R. (2023). Pengenalan Manajemen Kinerja. In *Book Chapter Manajemen Kinerja*. Padang: Get Press Indonesia.
- Fiernaningsih, N., Herijanto, P., Wahyu, E. E., & Utami, R. B. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Harahap, R., & Khair, H. (2019). *Motivasi Kerja dan Produktivitas Pegawai dalam Organisasi Publik*. Medan: Perdana Publishing.
- Husna, R., & Prasetya, H. (2024). *Motivasi dan Kinerja Pegawai di Sektor Publik: Perspektif Manajemen Modern*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Irwan, A., Anwar, V., & Zaitun, C. (2025). More than a paycheck: How non-financial incentives shape employee motivation in public administration. *Asian Management and Business Review*, 5(1), 178-195.
- Irwan, A., Mahfudnurnajamuddin, M., Nujum, S., & Mangkona, S. (2020). The effect of leadership style, work motivation and organizational culture on employee performance mediated by job satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 642-657.
- irwan, A., Budi, R., Zaitun, C., Asrianto, A., & Azizurrohman, M. (2025). Antecedents and effects of empowering leadership: A regional approach to disengagement and innovation.
- Irwan, A Tiong,., & P., Adi, Y (2025). Agile Leadership, Digital Transformation, And Employee Performance: The Role Of Work Engagement. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 4(2), 600-623.
- Mirsal. (2023). Evaluasi Kinerja. In *Book Chapter Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang: CV. Gita Lentera.

- Onsardi, & Finthariasari, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*. Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara.
- Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2015). *Leadership and Organizational Behavior*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi ke-16). Jakarta: Salemba Empat.
- Rosita, S., Aira, D. M. F., Hendriyaldi, Tialonawarmi, F., & Setiawan, W. J. (2024). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jambi: WIDA Publishing.
- Rosmaini, & Tanjung, A. (2019). *Motivasi Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai*. Medan: CV. Mitra Media Nusantara.
- Sabri, D., Adam, M., Utami, S., & Harmen, H. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Perencanaan Pembangunan*. Aceh: Syiah Kuala University Press.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Sugianingrat, I. A. P. W., & Sarmawa, I. W. G. (2024). *Teori Dan Studi Empiris Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bali: CV. Intelektual Manifes Media.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ketiga. Bandung: Alfabeta.
- Tafonao, T. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Aplikasi dalam Organisasi Publik*. Yogyakarta: Deepublish.
- Uno, H. B. (2016). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.