

Membangun Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan: Kajian Disiplin, Motivasi, dan Fasilitas

Kudri^{1✉}, Sumiati²

STIE Keuangan Perbankan dan Pembangunan Padang, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Disiplin Kerja, motivasi kerja dan sarana prasarana kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pasaman Barat. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pasaman Barat sebanyak 46 orang. Teknik pengambilan sampel secara probabilitas dengan metode *total sampling* yang mana seluruh populasi yang memenuhi kriteria tertentu digunakan sebagai sampel penelitian. Dengan kata lain, tidak ada elemen dalam populasi yang diabaikan, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Disiplin Kerja memberikan pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pasaman Barat (2) Motivasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pasaman Barat (3) Sarana dan prasarana tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pasaman Barat (4) Disiplin Kerja, motivasi dan sarana prasarana memberikan pengaruh signifikan yang positif secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pasaman Barat.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Motivasi; Sarana dan Prasarana; Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to examine the influence of work discipline, work motivation, and work facilities on employee performance at the Food Security Agency of West Pasaman Regency. The population in this study consisted of all 46 employees of the Food Security Agency of West Pasaman Regency. The sampling technique used was probability sampling with the total sampling method, in which the entire population that met certain criteria was used as the research sample. In other words, no element in the population was ignored, so that all members of the population were used as samples. The results of this study show that (1) Work Discipline has a significant positive effect on employee performance at the Food Security Agency of West Pasaman Regency (2) Motivation does not have a significant effect on employee performance at the Food Security Agency of West Pasaman Regency (3) Facilities and infrastructure do not have a significant effect on employee performance at the Food Security Agency of West Pasaman Regency (4) Work discipline, motivation, and facilities and infrastructure have a simultaneous positive effect on employee performance at the Food Security Agency of West Pasaman Regency.

Keywords: Work Discipline; Motivation; Facilities and Infrastructure; Employee Performance

Copyright (c) 2025

✉ Corresponding author : Kudri

Email Address : khudricozy80@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pilar utama dalam menentukan keberhasilan organisasi, baik di sektor swasta maupun publik. Dalam lingkungan pemerintahan, peran Aparatur Sipil Negara (ASN) sangat vital karena mereka bertugas menjalankan fungsi negara serta memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, adil, dan bertanggung jawab. Kualitas pelayanan publik sangat bergantung pada kinerja pegawai yang menjalankannya, karena itulah ASN dituntut memiliki integritas, etos kerja yang tinggi, serta

mampu menjalankan tugasnya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, ASN harus mampu menjadi pelayan masyarakat yang efisien, efektif, dan akuntabel.

Namun demikian, dalam praktik di lapangan masih dijumpai berbagai permasalahan yang menghambat optimalisasi kinerja ASN, terutama di tingkat pemerintah daerah. Salah satu instansi yang menghadapi tantangan tersebut adalah Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pasaman Barat. Berdasarkan data capaian kinerja tahun 2024, beberapa indikator kegiatan utama tidak mencapai target 100 persen. Misalnya, kegiatan penyusunan buku analisa ketersediaan pangan berdasarkan Neraca Bahan Makanan hanya terealisasi sebesar 95 persen dari target yang ditetapkan. Hal ini mencerminkan adanya kendala struktural dan fungsional yang perlu diidentifikasi lebih dalam, terutama yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai, tingkat motivasi mereka dalam melaksanakan tugas, serta kelengkapan sarana dan prasarana pendukung kerja.

Fenomena ini menjadi indikasi bahwa terdapat faktor-faktor internal organisasi yang memengaruhi capaian kinerja pegawai. Hasil observasi menunjukkan masih terdapat pegawai yang tidak mematuhi jam kerja, menggunakan waktu kerja untuk urusan pribadi, serta kurangnya kesadaran dalam menjaga dan memelihara fasilitas kantor. Selain itu, motivasi kerja pegawai pun belum stabil akibat minimnya penghargaan atas kinerja dan keterbatasan kesempatan pengembangan karier. Fasilitas kerja yang terbatas, ditambah kurangnya dukungan anggaran dari pemerintah daerah, turut memperburuk kondisi ini. Padahal, sarana prasarana yang memadai menjadi penunjang penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya perbaikan kinerja birokrasi daerah sebagai bagian dari agenda reformasi birokrasi nasional. Dalam konteks ketahanan pangan, rendahnya kinerja pegawai akan berdampak luas terhadap layanan publik, distribusi pangan, pengawasan, hingga stabilitas sosial ekonomi masyarakat. Oleh sebab itu, perlu dilakukan kajian ilmiah untuk mengidentifikasi determinan kinerja ASN agar dapat dirumuskan kebijakan yang berbasis bukti (evidence-based).

Meskipun sejumlah penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh disiplin kerja, motivasi, maupun sarana prasarana terhadap kinerja pegawai, sebagian besar studi tersebut dilakukan di lingkungan instansi pusat atau organisasi swasta, dengan fokus pada satu atau dua variabel saja. Konteks lokal daerah, khususnya di instansi publik seperti Dinas Ketahanan Pangan, belum banyak disentuh secara mendalam. Selain itu, pendekatan penelitian yang digunakan cenderung bersifat parsial, dan tidak mengintegrasikan ketiga variabel dalam satu model analisis yang komprehensif. Penelitian ini mengisi kekosongan tersebut dengan mengkaji secara simultan pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai, serta menggunakan metode total sampling terhadap seluruh populasi pegawai di instansi yang diteliti.

Kebaruan dari penelitian ini terletak pada konteks objek yang spesifik, yaitu Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pasaman Barat yang selama ini belum banyak dikaji secara akademik. Selain itu, pendekatan simultan terhadap tiga variabel utama memberikan perspektif yang lebih menyeluruh dan mampu menjelaskan dinamika kinerja pegawai secara lebih akurat. Aspek kontekstual daerah, seperti keterbatasan anggaran dan budaya kerja lokal, juga menjadi pembeda yang penting dalam memahami permasalahan yang terjadi di lapangan.

Kontribusi penelitian ini tidak hanya bersifat teoritis dalam pengembangan studi manajemen sumber daya manusia sektor publik, tetapi juga memberikan manfaat praktis bagi pemerintah daerah dalam merancang kebijakan peningkatan kinerja ASN. Temuan dari studi ini diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan manajerial yang lebih strategis, efektif, dan kontekstual, khususnya dalam merumuskan kebijakan internal terkait peningkatan disiplin kerja, pemberian motivasi, serta pengelolaan sarana prasarana yang mendukung produktivitas pegawai.

KAJIAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Azizah dan Aisyah (2025), yang menemukan bahwa Disiplin Kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Disiplin Kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung lebih produktif, memiliki etos kerja yang lebih baik, serta mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Penelitian yang dilakukan oleh Putra, Agustina, dan Khusnrah (2025) menemukan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang disiplin tidak hanya menjalankan tugasnya sesuai aturan, tetapi juga memiliki dorongan intrinsik untuk bekerja dengan baik.

Selain itu, penelitian lain yang dilakukan oleh Nurhidayat dan Rahmawati (2025) pada PT Java Smartindo menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki hubungan erat dengan lingkungan kerja. Disiplin yang tinggi dalam organisasi akan menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif, sehingga meningkatkan kinerja individu maupun tim. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2025), yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja yang baik, dikombinasikan dengan kompensasi yang sesuai, akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja yang lebih baik.

Disiplin Kerja juga berkaitan erat dengan budaya organisasi dan kepemimpinan. Gracia dan Rahayu (2025) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang menekankan Disiplin Kerja akan mendorong pegawai untuk lebih bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Lebih lanjut, penelitian oleh Madiistriyatno (2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang mendukung penerapan Disiplin Kerja secara adil dan transparan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Namun, tidak semua penelitian menunjukkan hasil yang sama. Arpah dan Aras (2021) menemukan bahwa meskipun Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, faktor lain seperti kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja juga memainkan peran yang penting. Hal ini menegaskan bahwa Disiplin Kerja, meskipun menjadi faktor utama, perlu dikombinasikan dengan elemen lain dalam lingkungan kerja untuk mencapai kinerja yang optimal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja merupakan salah satu variabel kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kombinasi antara Disiplin Kerja, motivasi, lingkungan kerja yang baik, serta dukungan dari kepemimpinan yang efektif akan menciptakan pegawai yang lebih produktif dan berkinerja tinggi.

Hal ini didukung oleh beberapa penelitian yang menemukan bahwa Disiplin Kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Azizah & Aisyah, 2025; Santoso & Gandung, 2025; Fitriani et al, 2025). Maka dari itu peneliti mengusulkan:

H1: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih produktif, memiliki semangat kerja yang lebih baik, serta mampu menyelesaikan tugasnya dengan lebih efektif dan efisien. Motivasi kerja dapat berasal dari berbagai faktor, baik intrinsik seperti kepuasan kerja dan pengakuan atas prestasi, maupun ekstrinsik seperti gaji, tunjangan, dan lingkungan kerja yang mendukung.

Penelitian yang dilakukan oleh Septi dkk (2025) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa pegawai yang memiliki dorongan kuat untuk mencapai tujuan dan mendapatkan penghargaan atas pekerjaannya cenderung bekerja lebih keras dan lebih

bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, penelitian oleh Fanggidae, Maak, dan Mbana (2025) juga menemukan bahwa kombinasi antara Disiplin Kerja dan motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan, terutama dalam sektor industri dan jasa.

Penelitian yang dilakukan oleh Kosasih (2025) mengungkapkan bahwa motivasi kerja tidak hanya meningkatkan kinerja pegawai secara langsung, tetapi juga berkontribusi terhadap kepuasan kerja yang lebih tinggi. Pegawai yang merasa termotivasi dalam bekerja cenderung lebih puas dengan pekerjaannya, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas dan produktivitas mereka. Hal ini diperkuat oleh temuan Maulana dan Rowiyani (2025), yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik seperti insentif dan lingkungan kerja yang baik berperan penting dalam meningkatkan performa pegawai di sektor swasta.

Namun, tidak semua penelitian menunjukkan hasil yang seragam. Studi oleh Ramli dan Pertiwi (2025) menemukan bahwa meskipun motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, faktor lain seperti kecerdasan emosional dan keterampilan interpersonal juga memainkan peran yang tidak kalah penting. Oleh karena itu, pendekatan yang holistik dalam meningkatkan motivasi kerja, seperti memberikan pelatihan pengembangan diri dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Faktor-faktor seperti insentif, lingkungan kerja yang positif, kepemimpinan yang suportif, dan penghargaan atas pencapaian kerja merupakan elemen kunci yang dapat meningkatkan motivasi pegawai. Dengan adanya motivasi yang tinggi, pegawai akan lebih bersemangat dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi. Hal ini didukung oleh beberapa penelitian yang menemukan bahwa motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Nazara & Yuliana, 2024; Fiannisa et al, 2024; Nurhalizah & Oktiani, 2024). Maka dari itu peneliti mengusulkan:

H2: Diduga Motivasi berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Fasilitas yang memadai, seperti ruang kerja yang nyaman, peralatan yang lengkap, serta teknologi yang mendukung, dapat membantu pegawai bekerja lebih efisien dan produktif. Sebaliknya, jika sarana dan prasarana tidak memadai, pegawai dapat mengalami berbagai kendala dalam menyelesaikan tugasnya, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Noor dan Anjasmari (2024) menunjukkan bahwa sarana dan prasarana yang kurang memadai dapat menghambat produktivitas pegawai dan menurunkan tingkat kepuasan kerja. Pegawai yang tidak memiliki akses terhadap fasilitas yang baik cenderung mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga hasil yang diperoleh pun kurang optimal. Sebaliknya, pegawai yang bekerja dengan sarana dan prasarana yang lengkap akan lebih mudah mencapai target kerja yang telah ditetapkan.

Studi lain yang dilakukan oleh Sungkowo dan Ahiruddin (2025) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung menemukan bahwa pengelolaan sarana dan prasarana yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan meningkatkan motivasi pegawai. Ketika pegawai merasa didukung oleh lingkungan kerja yang baik, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih giat dan hasil kerja mereka pun lebih maksimal.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Latifa, Agusdin, dan Suryatni (2024) menekankan bahwa kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada sarana dan prasarana kerja, tetapi juga pada budaya organisasi. Kombinasi antara fasilitas yang memadai dan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dan membuat mereka lebih produktif.

Namun, tidak semua penelitian menunjukkan bahwa sarana dan prasarana merupakan satu-satunya faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Amerta (2024) dalam penelitiannya menemukan bahwa komunikasi internal dan motivasi kerja juga memainkan peran yang tidak kalah penting dalam menentukan seberapa baik kinerja pegawai. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja optimal, organisasi tidak hanya perlu menyediakan fasilitas yang baik, tetapi juga memastikan bahwa komunikasi dan motivasi pegawai tetap terjaga dengan baik.

Dari berbagai penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, serta dukungan dari manajemen menjadi faktor penting dalam menciptakan pegawai yang produktif dan berkinerja tinggi. Hal ini didukung oleh beberapa penelitian yang menemukan bahwa sarana dan prasarana berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Sari et al, 2024; Tukiyat et al, 2024; Natsir & Syam, 2024). Maka dari itu peneliti mengusulkan:

H3: Diduga Prasarana berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Simultan Disiplin Kerja, Motivasi, Prasarana Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin Kerja merupakan salah satu variabel kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh beberapa penelitian yang menemukan bahwa Disiplin Kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Azizah & Aisyah, 2025; Santoso & Gandung, 2025; Fitriani et al, 2025). motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini didukung oleh beberapa penelitian yang menemukan bahwa Disiplin Kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Azizah & Aisyah, 2025; Santoso & Gandung, 2025; Fitriani et al, 2025). Sementara itu, sarana dan prasarana kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Sari et al, 2024; Tukiyat et al, 2024; Natsir & Syam, 2024). Maka dari itu peneliti mengusulkan:

H4: Diduga Disiplin Kerja, motivasi dan sarana prasarana berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai secara simultan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan kausal antara tiga variabel bebas – disiplin kerja, motivasi kerja, serta sarana dan prasarana kerjaterhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk mengidentifikasi pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel dalam konteks organisasi sektor publik (Sugiyono, 2014). Fokus penelitian diarahkan pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pasaman Barat, sebuah instansi pemerintah daerah yang menjalankan fungsi vital dalam pengelolaan ketahanan pangan lokal.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pasaman Barat yang berjumlah 46 orang. Karena jumlahnya tergolong kecil dan memungkinkan untuk dijangkau seluruhnya, maka teknik pengambilan sampel dilakukan menggunakan metode total sampling. Metode ini memberikan keunggulan dalam hal representasi data yang lebih akurat dan minim bias, karena mencakup keseluruhan individu dalam populasi yang relevan (Arikunto, 2014).

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disusun secara struktural berdasarkan indikator teoritis dari masing-masing variabel. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert lima poin, mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju". Variabel disiplin kerja diukur melalui indikator datang dan berangkat tepat waktu, melakukan segala sesuatu dengan benar, mengikuti semua aturan dan peraturan yang berlaku (Sanjaya & Febrian, 2024). Variabel motivasi kerja dibangun berdasarkan teori kebutuhan Abraham Maslow, yang mencakup kebutuhan fisiologis, rasa aman, hubungan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri (Dewi et al., 2024). Sementara itu, variabel sarana dan prasarana kerja diukur melalui

kelengkapan sarana dan prasarana kerja, kondisi sarana dan prasarana kerja, penggunaan sarana dan prasarana kerja (Fahmi dan Effendi (2024). Kinerja pegawai sebagai variabel dependen diukur berdasarkan indikator work quality, labor quantity, time efficiency, work effectiveness, supervision needs, self influence (Baihaqi & Saifudin, 2021).

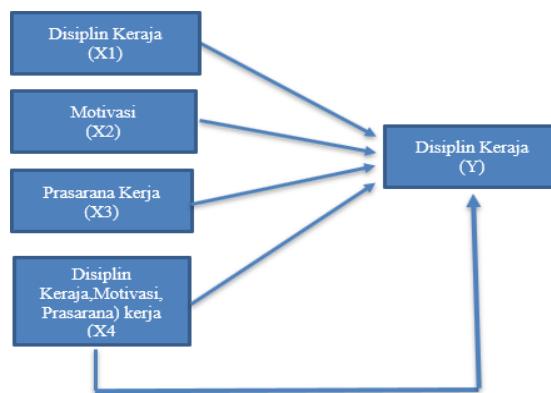
Sebelum dilakukan analisis, kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya. Validitas diuji dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment untuk memastikan keterkaitan antar item dengan konstruk teoritisnya. Sementara itu, reliabilitas diuji menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan batas minimum sebesar 0,70 sebagai indikator reliabilitas instrumen (Ghozali, 2018). Semua indikator terbukti valid dan reliabel sehingga layak digunakan dalam pengumpulan data utama.

Pengumpulan data dilakukan secara langsung dengan metode survei tertutup, di mana kuesioner disebarluaskan kepada seluruh pegawai pada periode Januari hingga Februari 2025. Proses pengumpulan dilakukan secara sistematis dengan pendekatan formal, dibantu oleh tim internal organisasi untuk memfasilitasi distribusi dan pengembalian kuesioner secara efisien. Responden diberi waktu satu minggu untuk menyelesaikan dan mengembalikan kuesioner.

Data Analysis

Data yang terkumpul dari seluruh responden kemudian dianalisis secara kuantitatif menggunakan pendekatan statistik inferensial dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Sebelum dilakukan analisis utama, data terlebih dahulu diuji kelayakannya melalui serangkaian uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas (menggunakan Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (melalui nilai VIF dan Tolerance), dan uji heteroskedastisitas (dengan metode scatterplot dan uji Glejser). Tujuan dari uji asumsi klasik adalah untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat-syarat dalam penerapan analisis regresi linier berganda secara parametrik (Ghozali, 2018).

Setelah semua asumsi terpenuhi, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai. Pengujian parsial dilakukan melalui uji-t untuk mengetahui signifikansi kontribusi masing-masing variabel independen, sedangkan uji simultan dilakukan melalui uji-F guna melihat pengaruh kolektif semua variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) dihitung untuk mengetahui seberapa besar kontribusi total dari semua variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Interpretasi hasil dilakukan tidak hanya berdasarkan signifikansi statistik, tetapi juga melalui pembacaan kontekstual terhadap realitas organisasi yang diamati. Pendekatan metodologis dalam penelitian ini dirancang agar dapat direplikasi secara konsisten di konteks organisasi publik lainnya yang menghadapi permasalahan serupa, khususnya yang terkait dengan dinamika perilaku kerja pegawai dan efektivitas organisasi pemerintah daerah.



Gambar 1. Model Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini benar-benar dapat mengukur konstruk yang dituju, dilakukan uji validitas terhadap seluruh butir pernyataan yang terdapat pada variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Sarana dan Prasarana Kerja (X3), serta Kinerja Pegawai (Y). Uji validitas dilakukan menggunakan teknik korelasi Corrected Item-Total Correlation dengan membandingkan nilai korelasi tiap item terhadap nilai r tabel sebesar 0,300. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh item pada masing-masing variabel memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa semua item dalam instrumen ini valid secara statistik dan layak digunakan untuk pengumpulan data. Validitas yang tinggi ini juga mengindikasikan bahwa setiap item mampu merepresentasikan konstruk teoritis dari masing-masing variabel, baik itu kedisiplinan dalam bekerja, dorongan motivasional, kecukupan sarana kerja, maupun kualitas kinerja pegawai (Sugiyono, 2019).

Setelah uji validitas dilakukan, tahap selanjutnya adalah uji reliabilitas guna mengukur konsistensi internal antar butir pernyataan dalam instrumen. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Hasilnya menunjukkan bahwa keempat variabel memiliki nilai alpha di atas batas minimum 0,70, sebagaimana disyaratkan oleh Ghazali (2018). Variabel Kinerja Pegawai (Y) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,837 yang menunjukkan bahwa setiap indikator kinerja, seperti work quality, labor quantity, time efficiency, work effectiveness, supervision needs, self influence, memiliki tingkat konsistensi yang sangat baik dan reliabel. Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai 0,835, menunjukkan bahwa datang dan berangkat tepat waktu, melakukan segala sesuatu dengan benar, mengikuti semua aturan dan peraturan yang berlaku pada kategori sangat baik dan reliabel. Sementara itu, Motivasi (X2) mencatatkan nilai sebesar 0,862 yang juga sangat reliabel dan mengindikasikan bahwa konstruk motivasi yang mencakup aspek fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri diukur secara konsisten. Variabel Sarana dan Prasarana Kerja (X3) memperoleh nilai sebesar 0,810, yang menunjukkan bahwa indikator kelengkapan sarana dan prasarana kerja, kondisi sarana dan prasarana kerja, penggunaan sarana dan prasarana kerja dapat diandalkan.

Secara keseluruhan, hasil uji validitas dan reliabilitas membuktikan bahwa semua instrumen pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi standar kelayakan statistik, baik dalam hal ketepatan pengukuran maupun konsistensi antar item. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam mengukur Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Sarana dan Prasarana Kerja, serta Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pasaman Barat dapat dinyatakan valid dan reliabel. Hal ini memperkuat dasar bagi pelaksanaan analisis kuantitatif lebih lanjut serta menjamin bahwa simpulan yang dihasilkan berasal dari data yang sah dan terpercaya.

Dalam analisis regresi linier berganda, salah satu prasyarat yang harus dipenuhi adalah bahwa data residual harus terdistribusi secara normal. Uji normalitas dalam penelitian ini pada tabel 1 dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu jika nilai signifikansi (Asymp. Sig) lebih besar dari 0,05, maka data residual dinyatakan terdistribusi normal; sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data tidak terdistribusi normal (Ghazali, 2018). Berdasarkan hasil output uji Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,412. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi ini berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi salah satu asumsi dasar yang penting untuk validitas analisis selanjutnya.

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

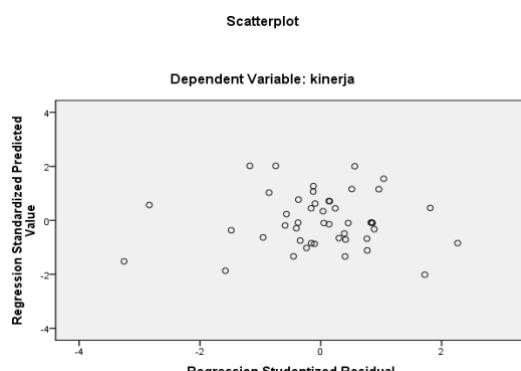
Unstandardized Residual

N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0000000
	Std. Deviation	2.62599711
	Absolute	.133
Most Extreme Differences	Positive	.133
	Negative	-.997
Kolmogorov-Smirnov Z		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.412

Tabel 2. Hasil Uji Multikolienaritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,474	2,111	Tidak ada multikolinearitas
Motivasi (X2)	0,360	2,776	Tidak ada multikolinearitas
Sarana dan Prasarana (X3)	0,390	2,567	Tidak ada multikolinearitas

Berdasarkan pada uji multikolienaritas tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai tolerancee variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), Sarana dan Prasarana (X3) lebih besar dari angka tolerancee $> 10\%$ dan pada nilai VIF dapat diketahui bahwa nilai VIF itu lebih kecil dari nilai $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel tidak ada terjadi multikolienaritas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolienaritas.

**Gambar 2.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: data SPSS25 (data diolah pada tahun 2025)

Berdasarkan hasil pengujian seperti yang tampak pada scatter plot dapat dilihat bahwa titik-titik data tidak membentuk pola tertentu dan data menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan asumsi heteroskedastisitas artinya model regresi initelah baik.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis Parsial

Variabel Bebas	T Tabel	T hitung	Sig.	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X1)	1.669	6.880	0.000	H ₁ diterima
Motivasi (X2)	1.669	0.467	0.643	H ₂ ditolak.
Sarana dan Prasarana (X3)	1.669	1.510	0.139	H ₃ ditolak.

Berdasarkan pada tabel 3 uji parsial dapat diketahui bahwa ada satu diantara variabel indepeendeent meemiliki nilai t-hitung yang lebih kecil dari pada t-tabel yaitu):

- Pengaruh Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan t-hitung lebih besar dari t-tabel ($6.880 > 1.669$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0.000 < 0.05$). Maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan t-hitung lebih kecil dari pada t-tabel ($0.467 < 1.669$) dengan nilai signifikan lebih besar dari nilai alpha ($0.643 > 0.05$). Maka H0 diterima dan H2 ditolak, artinya motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai.
3. Pengaruh sarana dan prasarana tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan t-hitung lebih kecil dari pada t-tabel ($1.510 < 1.669$) dengan nilai signifikan lebih besar dari nilai alpha ($0.139 > 0.05$). Maka H0 diterima dan H3 ditolak, artinya sarana dan prasarana tidak berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai.

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis Simultan

ANOVA ^b		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Model						
1	Regression	6.814	3	2.271	50.706	.000 ^a
	Residual	1.881	42	.045		
	Total	8.695	45			

Sumber: data SPSS20 (data diolah pada tahun 2025)

Berdasarkan pada tabel 4 uji simultan dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 50,706 lebih besar dari Ftabel yaitu 2,748 ($50,706 > 2,748$) dengan nilai alfa 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja, motivasi dan sarana dan prasarana dikatakan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y). Keefesien diterminasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh yang di berikan oleh masing masing variabel baik secara parsial atau secara simultan, hal ini dapat disajikan oleh tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Koefesien Diterminasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.784	.768	.21164

Sumber: data SPSS20 (data diolah pada tahun 2025)

Berdasarkan data yang disajikan oleh data di atas dapat dilihat variabel Disiplin Kerja, motivasi dan sarana dan prasarana dengan nilai R Square sebesar 0,784 (dimana KD = R2 X 100% atau $0.784 \times 100\% = 78,4\%$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja, motivasi dan sarana dan prasarana memberikan 78,4 % pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal tersebut terlihat pada pengujian yang telah dilakukan dengan nilai t-hitung lebih besar dengan nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha maka untuk hipotesis pertama dapat diterima. Hal ini sejalan dan memperkuat temuan dari penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan karyawan (Diana, & Elpanso, 2024; Peny et al, 2024; Tauwi et al, 2024).

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas pemerintahan. Salah satu alasan utama adalah bahwa Disiplin Kerja menciptakan keteraturan dan kepatuhan terhadap aturan organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Studi oleh Mahmudah, (2024) menemukan bahwa pegawai dengan tingkat disiplin tinggi lebih konsisten dalam

menyelesaikan tugas dan mematuhi standar kerja yang telah ditetapkan. Hal ini membuat mereka lebih efektif dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Selain itu, Disiplin Kerja juga berkontribusi dalam membangun budaya kerja yang profesional dan bertanggung jawab. Penelitian oleh Widagdo dan Kusuma (2024) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja yang tinggi dapat mengurangi tingkat penyimpangan di tempat kerja, seperti keterlambatan dan ketidakhadiran, sehingga meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Pegawai yang disiplin cenderung lebih fokus pada pekerjaannya dan tidak mudah terganggu oleh faktor eksternal.

Faktor lain yang berkontribusi adalah peran disiplin dalam meningkatkan komitmen pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Firdaus dan Sulaksono (2024) menyoroti bahwa pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi lebih cenderung menunjukkan loyalitas terhadap organisasi dan bekerja dengan lebih efektif dalam mencapai tujuan instansi. Mereka juga lebih cepat beradaptasi dengan perubahan kebijakan atau prosedur yang diterapkan.

Kepemimpinan yang baik juga dapat memperkuat efek Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai. Studi oleh Lestari et al (2025) menunjukkan bahwa kombinasi antara Disiplin Kerja dan gaya kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana pegawai merasa dihargai tetapi tetap menjalankan tugas mereka dengan penuh tanggung jawab. Dengan kata lain, Disiplin Kerja tidak hanya berasal dari individu, tetapi juga dari sistem yang diterapkan oleh pemimpin dalam organisasi.

Selain faktor internal, penelitian oleh Mayor dan Salosso (2025) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja juga memengaruhi cara pegawai dalam menangani tekanan kerja. Pegawai yang disiplin lebih mampu mengelola waktu mereka dengan baik, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan bekerja secara sistematis, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi kerja dan mengurangi tingkat stres.

Dari temuan tersebut penulis menyimpulkan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas pemerintahan karena menciptakan keteraturan, kepatuhan terhadap aturan, serta meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Pegawai yang disiplin cenderung lebih konsisten dalam menjalankan tugas, lebih patuh terhadap standar kerja, dan lebih efektif dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.

Selain itu, Disiplin Kerja juga membantu membangun budaya kerja yang profesional dan bertanggung jawab, mengurangi penyimpangan seperti keterlambatan dan ketidakhadiran, serta meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi lebih mudah beradaptasi dengan perubahan kebijakan dan prosedur kerja yang diterapkan dalam organisasi.

Faktor kepemimpinan juga berperan dalam memperkuat dampak Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana pegawai merasa dihargai namun tetap menjalankan tugasnya dengan tanggung jawab. Selain itu, Disiplin Kerja juga membantu pegawai dalam mengelola tekanan kerja, meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan tugas, serta mengurangi tingkat stres yang dapat menghambat produktivitas.

Dengan demikian, peningkatan Disiplin Kerja di lingkungan dinas pemerintahan harus menjadi perhatian utama dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan menerapkan aturan yang jelas, memberikan pelatihan, serta memastikan kepemimpinan yang mendukung budaya kerja yang disiplin dan produktif.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan peengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan variabel motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Pasaman Barat, hal ini terlihat pada peengujian yang telah dilakukan dengan nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari pada nilai alpha maka untuk hipotesis kedua dapat ditolak. Hal ini sejalan dan memperkuat temuan dari penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi

kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan karyawan (Marjaya & Pasaribu, 2019; Lianasari & Ahmadi, 2022; Alfadhil dkk, 2024).

Secara umum, banyak teori menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai karena motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas terhadap pegawai atau karyawan, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk melakukan perilaku ekstra-peran. Namun, beberapa penelitian terbaru justru menemukan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam menentukan perilaku ekstra-peran karyawan seperti tata kelola (struktur birokrasi), insentif, lingkungan kerja.

Salah satu penelitian yang menyoroti ketidakhadiran pengaruh motivasi terhadap kinerja dilakukan oleh Mohamed et al. (2025) dalam penelitian ini, ditemukan bahwa motivasi kerja tidak selalu berpengaruh terhadap kinerja pegawai di dinas pemerintahan. Salah satu alasan utamanya adalah struktur birokrasi yang kaku. Sistem administrasi yang terlalu ketat sering kali membatasi ruang gerak pegawai untuk berinovasi dan bekerja lebih efektif. menjelaskan bahwa birokrasi yang berlebihan dapat menghambat inisiatif individu, sehingga meskipun seseorang memiliki motivasi tinggi, mereka tetap tidak dapat meningkatkan kinerjanya secara signifikan.

Selain itu, sistem insentif yang tidak efektif juga menjadi faktor utama. Banyak instansi pemerintah masih menerapkan sistem penggajian tetap tanpa mempertimbangkan pencapaian individu. Hal ini membuat pegawai tidak merasa ter dorong untuk meningkatkan kinerja mereka, karena baik yang bekerja dengan baik maupun yang biasa-biasa saja tetap mendapatkan kompensasi yang sama. Awa et al. (2025) menemukan bahwa tanpa insentif yang adil dan berbasis kinerja, motivasi kerja tidak akan cukup untuk mendorong peningkatan produktivitas.

Lingkungan kerja juga memainkan peran penting. Eya (2025) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kepemimpinan, stres kerja, dan beban kerja yang tinggi lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan motivasi individu. Jika lingkungan kerja tidak mendukung, bahkan pegawai yang paling termotivasi pun tetap akan mengalami kesulitan dalam bekerja secara maksimal.

Berdasarkan bukti dari berbagai penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak selalu berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas pemerintahan karena adanya berbagai faktor lain yang lebih dominan. Struktur birokrasi yang kaku sering kali membatasi ruang gerak pegawai untuk bekerja lebih efektif, sehingga meskipun memiliki motivasi tinggi, mereka tetap tidak dapat meningkatkan produktivitasnya. Selain itu, sistem insentif yang tidak berbasis kinerja menyebabkan kurangnya dorongan bagi pegawai untuk bekerja lebih baik.

Lingkungan kerja yang tidak mendukung, termasuk kepemimpinan yang lemah dan beban kerja yang tinggi, juga berperan lebih besar dalam menentukan kinerja dibandingkan motivasi individu. Tidak semua pegawai didorong oleh motivasi intrinsik, karena banyak dari mereka lebih mengutamakan keamanan kerja dan tunjangan jangka panjang dibandingkan dengan pencapaian profesional.

Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintah sebaiknya tidak hanya berfokus pada peningkatan motivasi individu, tetapi juga pada reformasi struktural, sistem insentif yang lebih adil, kepemimpinan yang kuat, dan lingkungan kerja yang mendukung.

Pengaruh Sarana dan Prasarana Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan peengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan variabel sarana dan prasarana kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Pasaman Barat, hal ini terlihat pada peengujian yang telah dilakukan dengan nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari pada nilai alpha maka untuk hipotesis ketiga dapat ditolak.

Hal ini sejalan dan memperkuat temuan dari penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa sarana dan prasarana kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan karyawan (Asmoyo, 2023; Sugandi, 2023; Alkha dkk, 2022).

Secara umum, banyak teori menyatakan bahwa sarana dan prasarana kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai karena sarana dan sarana yang memadai dapat meningkatkan produktivitas terhadap pegawai atau karyawan, yang pada gilirannya mempermudah mereka untuk melakukan suatu perkerjaan. Namun, beberapa penelitian terbaru justru menemukan sarana dan prasarana kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam menentukan perilaku ekstra-peran karyawan seperti keterampilan, pengalaman, motivasi, birokrasi, kepemimpinan, perubahan sistem kerja dan budaya kerja.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa sarana dan prasarana kerja tidak selalu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas pemerintahan. Salah satu alasan utama adalah faktor sumber daya manusia yang lebih menentukan dibandingkan dengan fasilitas fisik yang tersedia. Studi oleh Monavvarifard et al. (2025) menemukan bahwa meskipun fasilitas dan infrastruktur memadai, kinerja pegawai tetap bergantung pada keterampilan, pengalaman, dan motivasi kerja individu. Dengan kata lain, peralatan modern atau lingkungan kerja yang nyaman tidak akan banyak berpengaruh jika pegawai tidak memiliki keterampilan atau etos kerja yang tinggi.

Selain itu, birokrasi yang kompleks dan proses kerja yang kaku lebih berperan dalam menentukan kinerja dibandingkan dengan sarana dan prasarana. Mohammed dan Beyene (2024) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa dalam banyak instansi pemerintah, permasalahan utama bukanlah kurangnya infrastruktur, tetapi sistem administrasi yang lamban dan prosedur yang panjang. Akibatnya, meskipun tersedia fasilitas lengkap, pegawai tetap menghadapi hambatan dalam menyelesaikan tugasnya.

Faktor kepemimpinan juga menjadi aspek penting dalam kinerja pegawai. Ortiz-Prado et al. (2025) menyoroti bahwa meskipun infrastruktur kerja ditingkatkan, tanpa kepemimpinan yang baik dan sistem manajemen yang efisien, kinerja pegawai tidak akan meningkat secara signifikan. Kepemimpinan yang kurang efektif dapat menyebabkan kurangnya arah kerja yang jelas, sehingga fasilitas yang baik tidak digunakan secara optimal.

Selain itu, studi oleh Yunus dan Amanda (2025) menunjukkan bahwa teknologi dan infrastruktur yang baru sering kali menghadapi resistensi dari pegawai yang sudah terbiasa dengan sistem lama. Perubahan sistem kerja yang lebih modern sering kali tidak langsung meningkatkan kinerja karena membutuhkan waktu adaptasi dan pelatihan yang memadai. Hal ini membuat peningkatan sarana dan prasarana tidak serta-merta meningkatkan produktivitas pegawai.

Faktor lain yang juga berpengaruh adalah budaya kerja dalam instansi pemerintahan. Desai et al. (2025) menemukan bahwa dalam lingkungan kerja yang kurang kolaboratif dan inovatif, pegawai cenderung bekerja dengan pola yang sama meskipun terdapat fasilitas yang lebih baik. Budaya kerja yang stagnan ini menyebabkan fasilitas yang telah disediakan tidak dimanfaatkan secara maksimal.

Berdasarkan bukti dari berbagai penelitian, dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas pemerintahan karena terdapat faktor lain yang lebih dominan. Kinerja pegawai lebih ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, termasuk keterampilan, pengalaman, dan motivasi kerja individu, dibandingkan dengan ketersediaan fasilitas kerja. Bahkan jika infrastruktur sudah memadai, pegawai yang kurang terampil atau tidak memiliki etos kerja yang tinggi tetap tidak akan menunjukkan peningkatan kinerja yang signifikan.

Selain itu, birokrasi yang kompleks dan proses kerja yang lambat menjadi kendala utama dalam meningkatkan produktivitas, terlepas dari fasilitas yang tersedia. Hambatan administratif sering kali menghambat efektivitas pegawai lebih dari sekadar kurangnya sarana.

Kepemimpinan yang lemah dan budaya organisasi yang tidak mendukung juga dapat menyebabkan fasilitas kerja yang ada tidak digunakan secara optimal.

Perubahan infrastruktur yang lebih modern juga tidak selalu meningkatkan kinerja secara langsung, karena sering kali membutuhkan adaptasi dan pelatihan tambahan. Selain itu, budaya kerja yang stagnan dalam instansi pemerintahan membuat pegawai cenderung bekerja dengan cara yang sama meskipun tersedia fasilitas yang lebih baik. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintah sebaiknya tidak hanya difokuskan pada perbaikan sarana dan prasarana, tetapi juga pada pengembangan sumber daya manusia, reformasi birokrasi, kepemimpinan yang efektif, dan budaya kerja yang lebih produktif.

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, sarana dan prasarana Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan peengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan variabel Disiplin Kerja, motivasi, sarana dan prasarana berpengaruh positif dan signifikan secara bersamaan terhadap kinerja, hal tersebut dapat dilihat pada pengujian yang telah dilakukan dengan nilai f-hitung lebih besar dengan nilai f-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha maka untuk hipotesis keempat dapat diterima, sementara itu secara keseluruhan melalui disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja, motivasi dan sarana dan prasarana memberikan 78,4 % pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

SIMPULAN

Penelitian ini secara empiris menegaskan bahwa dalam konteks organisasi publik di tingkat daerah, variabel internal seperti disiplin kerja memainkan peran yang sangat dominan dalam mendorong kinerja pegawai. Melalui pendekatan kuantitatif dengan regresi linier berganda, ditemukan bahwa hanya disiplin kerja yang secara signifikan dan positif memengaruhi kinerja pegawai, sementara motivasi dan sarana prasarana kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial. Temuan ini menarik karena mengonfirmasi bahwa kedisiplinan sebagai manifestasi dari budaya kerja, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap aturan organisasi adalah fondasi utama dari keberhasilan birokrasi. Sementara itu, motivasi dan fasilitas kerja, yang dalam berbagai literatur dianggap sebagai pendorong kinerja, dalam kasus ini tidak cukup kuat secara statistik untuk berdiri sendiri sebagai penentu peningkatan performa pegawai. Namun demikian, ketiga variabel tersebut terbukti memiliki pengaruh simultan yang signifikan dengan koefisien determinasi sebesar 78,4%. Artinya, ketika dikombinasikan, disiplin, motivasi, dan fasilitas kerja menciptakan sinergi positif dalam meningkatkan produktivitas pegawai.

Implikasi teoretis dari penelitian ini terletak pada penguatan pemahaman bahwa teori-teori klasik mengenai motivasi dan fasilitas kerja tidak dapat diaplikasikan secara linier dalam semua konteks organisasi, terutama di sektor publik daerah yang memiliki kompleksitas birokrasi tersendiri. Penelitian ini memperluas ruang diskusi akademik mengenai efektivitas organisasi sektor publik dengan menyoroti pentingnya variabel disiplin sebagai kekuatan struktural yang mampu menstabilkan dan mendorong kinerja. Hal ini sekaligus mengajak peneliti selanjutnya untuk mempertimbangkan dimensi budaya kerja, peraturan institusional, serta norma sosial sebagai bagian dari kerangka analisis kinerja. Di sisi lain, dari sudut pandang praktis, temuan ini memberikan sinyal kuat bagi pemerintah daerah bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak cukup hanya dengan menyediakan fasilitas atau menyalurkan insentif, tetapi harus dimulai dari penanaman nilai-nilai kedisiplinan secara konsisten dan berkelanjutan.

Rekomendasi utama yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah pentingnya penguatan sistem kedisiplinan yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga terinternalisasi dalam budaya kerja organisasi. Pemerintah daerah perlu mengembangkan sistem monitoring kehadiran dan kepatuhan yang akuntabel, didukung dengan mekanisme reward and punishment yang adil dan transparan. Selain itu, meskipun motivasi tidak terbukti signifikan secara statistik, bukan berarti ia dapat diabaikan. Motivasi tetap merupakan elemen penting

yang perlu dikelola secara strategis, misalnya melalui desain ulang sistem insentif berbasis kinerja, pemberian penghargaan non-material, penguatan pengakuan sosial, serta penciptaan peluang karier yang jelas. Terhadap sarana dan prasarana, rekomendasi yang diberikan adalah agar pemerintah daerah tidak hanya fokus pada pengadaan alat atau fasilitas fisik, tetapi juga pada aspek utilisasi dan pemeliharaan, serta pelatihan pegawai agar fasilitas tersebut dapat dimanfaatkan secara optimal.

Ke depan, pendekatan terintegrasi menjadi keharusan. Upaya peningkatan kinerja pegawai harus dilakukan melalui strategi yang menyentuh aspek perilaku individu, sistem kelembagaan, dan lingkungan kerja secara bersamaan. Selain itu, pengembangan kapasitas SDM juga harus menjadi agenda prioritas, dengan memberikan ruang belajar, pelatihan berbasis kebutuhan kerja, dan pendampingan berkelanjutan. Kombinasi antara kedisiplinan yang tinggi, motivasi yang terarah, serta lingkungan kerja yang memadai dan fungsional diharapkan dapat menghasilkan pegawai yang tidak hanya produktif, tetapi juga adaptif dan berorientasi pada hasil. Dalam jangka panjang, keberhasilan Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pasaman Barat dalam mengelola kinerja pegawai akan menjadi fondasi penting bagi keberhasilan kebijakan ketahanan pangan dan pelayanan publik secara lebih luas.

Referensi :

- Alfadhil, T., Tulhusnah, L., & Soeliha, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketenagakerjaan Di Kabupaten Situbondo Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (Jme)*, 3(5), 861-875.
- Alkha, M., Suhardiyah, M., & Wibowo, T. S. (2022). Pengaruh Mutasi, Sarana Prasarana, Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Dimasa Pandemi Covid-19. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, 3(1), 154-160.
- Amerta, S. A. (2024). Pengaruh Komunikasi Vertikal, Motivasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Sekolah Menengah An-Nuriyyah Bumiayu (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
- Aras, M., & Arpah, M. (2021). Determinan Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Lotte Shopping Indonesia. Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen, 5(3), 372-381.
- Arikunto, S. (2014). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmoyo, M. D. (2023). Pengaruh Motivasi dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja di SMP Bhakti Pertiwi Probolinggo. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 7(1), 35-45.
- Awa, A. J. B., Canoy, V., Iraga, E. M., Rivera, R., & Rubido, C. (2025). The Impact of Remote Working on Productivity and Work-Life Balance Amidst COVID-19: A Quantitative Study Among Employees of Commission on Audit, Philippines. *Review of Integrative Business and Economics Research*, Vol. 14 (3). part 90-114.
- Azizah, I., & Aisyah, N. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Kanwil VIII Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Antartika*, 2(3), 168-174.
- Baihaqi, I., & Saifudin, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(1), 8-17.
- Desai, V. P., D'souza, L., Singh, A., & Bhaduria, V. (2025). Evaluation of Factors that Impede the Use of Construction 4.0 Technologies for Construction Safety Management. *Journal of Engineering, Project & Production Management*, 15(1).
- Dewi, R., Winarti, W., & Suhita, D. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja

- terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) Kantor Cabang Jumantono Kabupaten Karanganyar. Eksekusi: Jurnal Ilmu Hukum Dan Administrasi Negara, 2(4), 89-103.
- Diana, E. A., & Elpanso, E. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Ogan Ilir. SURPLUS: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 2(2), 168-180.
- Eya, C. I. (2025). Stress Management And Employee Performance: The Mediating Role Of Workplace Motivation In Manufacturing Industries In North Central Nigeria. Journal of Contemporary Issues in Business and Government Vol, 31(01).
- Fahmi, M. F., & Effendi, Z. (2024). Pengaruh Sarana Prasarana Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perhubungan Kota Palembang. Jurnal Ilmiah Administrasi Dan Sosial, 19(1), 41-54
- Fiannisa, M., Datuk, B., & Rambe, M. F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 7(1), 43-58.
- Firdaus, M., & Sulaksono, H. (2024). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Pada Kantor Urusan Agama Kabupaten Banyuwangi. KUNKUN: Journal of Multidisciplinary Research, 1(3), 427-436.
- Fitriani, N., Haeruddin, M. I. M., Ruma, Z., Dipoatmodjo, T. S. P., & Hamka, R. A. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bantaeng. Manajemen Kreatif Jurnal, 3(1), 105-115.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gracia, B. A., & Rahayu, I. (2025). The Influence Of Organizational Culture And Work Discipline On Employee Performance Of Pt Ramayana Lestari Sentosa Tbk (Ciplaz) Margonda Depok. Jurnal Intelek Insan Cendikia, 2(3), 4339-4358.
- Kosasih, M. A. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Di Puskesmas Cimahi Tengah Dan Pasir Kaliki (Doctoral Dissertation, Universitas Pasundan).
- Latifa, N., Agusdin, A., & Suryatni, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Al-Shofa Duta Mandiri. ALEXANDRIA (Journal of Economics, Business, & Entrepreneurship), 5(2), 246-252.
- Lestari, D. P., Shaura, R. K., & Kurniawan, H. (2025). The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance in Regional Government Offices. Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi, 8(1), 113-119.
- Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi, 21(1), 43-59.
- Madiistriyatno, H. (2025). The Role of Leadership, Motivation, and Work Discipline in Increasing Employee Commitment at CV Dwi Kurnia Mandiri, Purwokerto. Mandalika Journal of Business and Management Studies, 3(1), 60-67.
- Mahmudah, N. R. L., & Pratminingsih, S. A. (2024). The Role of Performance-Based Allowances, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance. Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 8(3), 502-512.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 129-147.
- Maulana, T., & Rowiyani, R. (2025). Improving Employee Performance Through Work Discipline and Extrinsic Motivation at PT. Ungaran Printing Apparel. Journal of Digital Business and Management Retail, 1(1), 20-27.

- Mayor, B., & Salosso, M. (2025). The Influence of Discipline and Integrity on Employee Performance at the Regional Financial and Asset Management Agency of Arfak Mountains Regency. *Economics and Digital Business Review*, 6(1), 255-260.
- Mbana, I. M., Fanggidae, R. E., Maak, C. S., & Timuneno, A. Y. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kota Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 6(1), 151-163.
- Mohamed, B. A., Eid, M. A., & Karie, O. H. (2025). Factors Influencing Public Employees' performance And Productivity Of Government Agencies; A Case Study Of National Civil Service Commission In Somalia. *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research (JETIR) Volume 12(1)*. Part 837-861.
- Mohammed, M. K., & Beyene, A. K. (2024). Situation Analysis of Agricultural Development in Ethiopia. *Science*, 5(1), 19-30.
- Monavvarifard, F., Mohammadnejad, M., & Hosseinpour, M. (2025). Hierarchical Analysis of Factors Affecting the Improvement of Milk Quality and Quantity Based on the Diverse loops of value chain: Case of Kermanshah province. *Journal of Rural Research*. Vol 5 (2).
- Natsir, M., & Syam, A. H. (2024). Pengaruh Motivasi, Sarana Dan Prasarana, Tanggung jawab Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 4(1), 799-808.
- Nazara, D. J., & Yuliana, L. (2024). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yuan Wira Perdana. *Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, 2(6), 22-30.
- Noor, S., Anjasmari, N. M. M., & Husaini, M. (2024). Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong. *Jurnal MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(3), 345-354.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197-207.
- Nurhidayat, M. A., Rahmawati, E., & Pratama, A. (2025). The Influence of Work Discipline and Physical Work Environment on Employee Performance at PT Java Smartindo. *International Journal of Asian Business and Management*, 4(1), 159- 176.
- Ortiz-Prado, E., Suárez Sangucho, I. A., Cañizares Fuentes, W. R., Vasconez-Gonzalez, J., & Izquierdo-Condoy, J. S. (2025). The Imperative of Public Health Expertise in Ecuadorian Health Leadership: A Call for Competency-Based Appointments. *International Journal of Public Health*, 69, 1607894.
- Peny, T. L. L., Hina, H. B., & Perseveranda, M. E. (2024). Pengaruh Kompetensi Pegawai Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(12), 933-948.
- Putra, R. S., Agustina, T. S., Khusnrah, H., Subramaniam, A., Fatimah, N., Nisa, K., & Fitriya, A. L. (2025). Organizational Culture, Work Discipline, and Competencies Drive Performance Through Motivation. In SHS Web of Conferences (Vol. 212, p. 04030). EDP Sciences.
- Ramli, M., & Pertiwi, H. (2025). Efektivitas Motivasi Dan Kecerdasan Emosional Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Mega Buana Journal of Entrepreneurship and Business*, 1(1), 30-48.
- Sanjaya, V., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, lingkungan kerja non fisik dan gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1).
- Santoso, D., & Gandung, M. (2025). Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Fajar Mitra Krida Abadi Kebayoran Baru Jakarta Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 1996-2006.
- Sari, Bovita Syahidah, Sugeng Suroso, and Ery Teguh Prasetyo. (2024). "Pengaruh Sarana Prasarana Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota

- Bekasi." Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi 1(3): 779–88.
- Septi, Y., Neldi, M., & Mulyadi, O. (2025). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya (BKPSDM) Kabupaten Agam. Journal of Business Economics and Management | E-ISSN: 3063-8968, 1(3), 431-444.
- Sugandi, O. T. (2023). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Sarana Prasarana Berupa Barang Milik Negara (Bmn) terhadap Kualitas Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Ham Kalimantan Selatan. Kindai, 19(2), 244-258.
- Sugiyono, 2019, Metode Penelitian Kombinasi, Cetakan ke-5, Alfabeta :Bandung
- Sungkowo, A., & Ahiruddin, A. (2025). Pengaruh Sarana Prasarana Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Jurnal Pakar Manajemen, 1(2), 117-124.
- Tauwi, T., Masyaili, M., & Pagala, I. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Konawe. INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research, 4(1), 10407-10418.
- Tukiyat, I., Saputra, W., Ayuningtyas, A., & Priono, S. (2024). Pengaruh Disiplin Pegawai dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Absensi Online Di Kantor Kecamatan Banjarbaru Selatan. Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan, 8(1), 12-22.
- Undang-Undang Nomor 12 tahun 1995 tentang permasyarakatan Undang-Undang Dasar 1945. (UU No.25 Tahun 2009) UU No.12 Tahun 1995
- Wahyuni, P. (2025). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Honor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS JAMBI).
- Widagdo, S., & Kusuma, D. W. (2024). The Influence of Religious Work Culture, Work Motivation, and Work Discipline on the Performance of Employees of the Ministry of Religion of Banyuwangi Regency. ARTOKULO: Journal of Accounting, Economic and Management, 1(3), 354-363.
- Yunus, K., & Amanda, F. (2025). Pengelolaan Administrasi Surat dan Laporan Hasil Pengawasan di Inspektorat Daerah Kabupaten Pinrang. Maximal Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya dan Pendidikan, 2(3), 257-264.