



PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KETAHANAN PANGAN, PERTANIAN DAN PERIKANAN KOTA BANJARMASIN

(THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE
FOOD SECURITY, AGRICULTURE, AND FISHERIES OFFICE OF BANJARMASIN
CITY)

Luzainah¹, Titien Agustina², Tusiana Dewi³

^{1,2,3}STIMI Banjarmasin

Email : lulu10november@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to determine: 1. The effect of work discipline on employees at the Banjarmasin City Food Security, Agriculture, and Fisheries Service; 2. The effect of work motivation on employees at the Banjarmasin City Food Security, Agriculture, and Fisheries Service; 3. The effect of employee performance on employees at the Banjarmasin City Food Security, Agriculture, and Fisheries Service. The population in this study was all employees of the Banjarmasin City Food Security, Agriculture, and Fisheries Service. The sample was taken using a probability sampling technique, with a total sample of 60 employees of the Banjarmasin City Food Security, Agriculture, and Fisheries Service. The analytical method in this study used multiple linear regression analysis to examine whether work discipline influences employees of the Banjarmasin City Food Security, Agriculture, and Fisheries Service and whether work motivation influences employees of the Banjarmasin City Food Security, Agriculture, and Fisheries Service. Another research method used in this study was the simultaneous test (F-test), which was used to examine whether work discipline and work motivation simultaneously influence employees of the Banjarmasin City Food Security, Agriculture, and Fisheries Service. The test tool used was the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) for Windows. Based on the results of this study, it is known that work discipline has a significant effect on the performance of employees of the Banjarmasin City Food Security, Agriculture, and Fisheries Service. Work motivation has a significant influence on the performance of employees at the Banjarmasin City Food Security, Agriculture, and Fisheries Service. Work discipline and work motivation simultaneously influence the performance of employees at the Banjarmasin City Food Security, Agriculture, and Fisheries Service.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui : 1. Pengaruh disiplin Kerja terhadap Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjarmasin; 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjarmasin; 3. Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjarmasin. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjarmasin. Sampel penelitian diambil berdasarkan teknik sampling probabilitas dengan total sampel 60 orang pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjarmasin. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan uji analisis linear berganda digunakan untuk menguji apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjarmasin dan apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjarmasin. Metode penelitian lainnya yang digunakan pada penelitian ini yaitu uji simultan (Uji F) digunakan untuk menguji apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan



Perikanan Kota Banjarmasin. Alat uji yang digunakan yaitu *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) For Windows*. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjarmasin. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjarmasin. Disiplin Kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjarmasin.

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

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi yang ditandai oleh perubahan yang berlangsung sangat cepat, organisasi maupun lembaga dituntut untuk mampu melakukan berbagai penyesuaian di seluruh aspek yang dimilikinya. Keterbatasan sumber daya manusia yang tersedia mengharuskan organisasi untuk mengelolanya secara optimal agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif. Sumber daya manusia menjadi elemen penting dalam pengembangan ilmu pengetahuan, pembangunan, serta kemajuan teknologi. Oleh sebab itu, di tengah kemajuan teknologi dan peradaban saat ini, dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, memiliki semangat kerja tinggi, serta disiplin dalam menjalankan peran dan fungsinya, baik untuk kepentingan individu maupun organisasi. Dengan demikian, tingkat kemajuan suatu negara sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat vital, terutama dalam kaitannya dengan faktor-faktor lain seperti modal, material, metode, dan mesin. Kompleksitas hubungan antar faktor tersebut turut menentukan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Oleh karena itu, setiap aspek perlu diperhatikan secara cermat. Hal ini sejalan dengan pendapat Snyder (1989) yang menyatakan bahwa manusia merupakan aset paling berharga dalam organisasi, dan ilmu perilaku menyediakan berbagai metode serta program untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif guna meningkatkan kinerja.

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi operasional terpenting dalam manajemen sumber daya manusia. Tingkat disiplin yang baik akan berbanding lurus dengan peningkatan prestasi kerja pegawai. Sebaliknya, lemahnya penerapan disiplin akan menyulitkan organisasi dalam mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2009:193). Selain itu, Sinambela (2016:332) menegaskan bahwa disiplin berperan dalam membentuk kepatuhan pegawai terhadap peraturan, prosedur, dan kebijakan yang berlaku, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Kinerja pada dasarnya dapat dimaknai sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang sesuai dengan standar dan prosedur yang telah ditetapkan. Menurut Sedarmayanti (2010:176), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dibuktikan secara nyata dan diukur secara objektif. Penilaian kinerja yang dilakukan secara objektif dan terukur dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Sebaliknya, penilaian yang bersifat subjektif tanpa ukuran yang jelas dapat menimbulkan penurunan motivasi serta ketidakpuasan dalam bekerja (Sinambela, 2016:519).

Kinerja pegawai mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja terhadap target atau tugas yang telah ditetapkan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam periode tertentu. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap pencapaian kinerja



tersebut adalah motivasi. Motivasi merupakan kondisi internal individu yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Moekijat, terdapat hubungan yang erat antara motivasi kerja dan disiplin. Pegawai yang merasa puas dan bahagia dalam pekerjaannya cenderung memiliki tingkat disiplin yang tinggi. Sebaliknya, rendahnya semangat kerja dapat mendorong munculnya perilaku yang kurang baik, seperti ketidakpatuhan terhadap aturan bahkan sikap kurang sopan terhadap atasan. Dalam kondisi demikian, pegawai mungkin tetap menjalankan perintah, namun tanpa disertai sikap yang positif.

Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjarmasin merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang memiliki tugas melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pangan, pertanian, serta kelautan dan perikanan, dan dikenal pula dengan sebutan DKP3 Kota Banjarmasin.

Instansi ini berperan sebagai lembaga pemerintah yang memberikan pelayanan kepada masyarakat, khususnya petani, kelompok tani, serta pelaku usaha di sektor pertanian dan perikanan. Adapun fungsi utamanya mencakup penyelenggaraan berbagai program dan kegiatan yang berkaitan dengan ketahanan pangan, pengembangan pertanian, serta pengelolaan perikanan.

Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjarmasin dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Dinas-Dinas Kota Banjarmasin, serta diperkuat dengan Peraturan Wali Kota Banjarmasin Nomor 81 Tahun 2016 mengenai tugas pokok dan fungsi instansi tersebut.

Secara struktural, dinas ini dipimpin oleh seorang Kepala Dinas. Di bawahnya terdapat satu sekretariat serta lima bidang, yaitu Bidang Pertanian dan Perkebunan, Bidang Peternakan dan Kesehatan Hewan, Bidang Perikanan, Bidang Ketersediaan Pangan, dan Bidang Konsumsi serta Keamanan Pangan. Selain itu, terdapat lima Unit Pelaksana Teknis (UPT), yaitu UPT Balai Benih Hortikultura, UPT Rumah Potong Hewan, UPT Kebun Binatang Mini, UPT Balai Benih Ikan, dan UPT Tempat Pelelangan Ikan. Dinas ini juga didukung oleh lima Balai Penyuluhan Pertanian (BPP), yang tersebar di wilayah Banjarmasin Selatan, Timur, Barat, Utara, dan Tengah.

Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Banjarmasin merupakan dinas teknis yang memiliki kewenangan dalam pelaksanaan otonomi daerah di sektor pertanian, sekaligus menjalankan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Wali Kota Banjarmasin. Secara umum, tugas pokok instansi ini adalah menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah serta tugas pembantuan yang mencakup bidang pertanian, perkebunan, peternakan, perikanan, ketahanan pangan, serta penyuluhan.

Dalam menjalankan tugasnya, dinas ini berpedoman pada visi dan misi sebagai arah strategis organisasi. Visi sebagai perangkat daerah merupakan gambaran ideal mengenai kondisi yang ingin dicapai di masa mendatang. Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Banjarmasin menetapkan visi yaitu "*Terwujudnya Agromina Bisnis Menuju Kemandirian dan Kesejahteraan Petani Nelayan.*" Visi tersebut mengandung makna optimalisasi pemanfaatan sumber daya alam, tenaga kerja, modal, dan teknologi secara berkelanjutan, serta kemampuan beradaptasi terhadap dinamika pasar dan perkembangan teknologi dalam sistem produksi.

Sementara itu, misi organisasi merupakan pernyataan mengenai langkah-langkah yang ditempuh untuk mewujudkan visi tersebut. Misi yang diemban meliputi



peningkatan produksi dan produktivitas sektor perikanan, pengembangan profesionalisme sumber daya manusia di bidang pertanian, perkebunan, peternakan, dan perikanan, serta peningkatan sarana dan prasarana pendukung agromina bisnis. Selain itu, dinas ini juga berupaya memperkuat kelembagaan, meningkatkan ketersediaan pangan, memperluas kemitraan usaha, serta membina usaha kecil dan menengah berbasis sektor pertanian, perikanan, dan peternakan.

Penerapan disiplin kerja dalam pelaksanaan tugas dinas menjadi faktor penting dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Disiplin tersebut tercermin dalam beberapa aspek utama. Pertama, kepatuhan terhadap visi dan misi organisasi, di mana setiap pegawai dituntut untuk memahami dan mengimplementasikan arah kebijakan yang telah ditetapkan. Kedua, pengelolaan sumber daya yang efektif dan efisien, meliputi pemanfaatan sumber daya alam, tenaga kerja, modal, serta teknologi secara optimal dan berkelanjutan. Ketiga, peningkatan kualitas kinerja melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan kompetensi pegawai di berbagai bidang terkait. Keempat, kemampuan inovasi dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan strategis, termasuk perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar dalam sektor pertanian dan perikanan. Kelima, penguatan kolaborasi dan kemitraan dengan berbagai pihak, seperti petani, nelayan, serta pelaku usaha lainnya untuk mendukung pertumbuhan sektor secara berkelanjutan. Selanjutnya, aspek keenam adalah pelaksanaan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap program dan kebijakan guna memastikan efektivitas pencapaian tujuan serta melakukan perbaikan berkelanjutan. Ketujuh, peningkatan kualitas pelayanan publik dengan memberikan akses informasi, bantuan teknis, serta fasilitas pendukung kepada masyarakat secara optimal. Terakhir, aspek kedelapan adalah penerapan etika dan tanggung jawab dalam bekerja, yang mencakup integritas, transparansi, serta profesionalisme dalam menjalankan tugas.

METODE

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan pendekatan deduktif-induktif, di mana penelitian berangkat dari kerangka teori, gagasan ahli, maupun pemahaman peneliti yang kemudian dikembangkan menjadi permasalahan untuk memperoleh verifikasi dalam bentuk dokumen data empiris di lapangan. Pendekatan ini bertujuan untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, serta menaksir hasilnya. Desain penelitian ini terstruktur, baku, formal, dan dirancang secara spesifik serta detail.



Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjarmasin yang berlokasi di JL Pangeran Hidayatullah/Lingkar Dalam Utara, Benua Anyar, Kecamatan Banjarmasin Timur, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan. Adapun waktu pelaksanaan penelitian dilakukan selama kurang lebih tiga bulan, dimulai dari bulan Maret sampai dengan Mei 2025. Selama periode tersebut, peneliti melakukan berbagai tahapan penelitian mulai dari observasi hingga pengolahan data.

Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional, Identifikasi Variabel, dan Indikator Variabel

Variabel penelitian dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y) pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjarmasin sedangkan definisi operasionalnya adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja.
2. Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.
3. Kinerja pegawai merupakan orang pribadi yang bekerja, baik sebagai pegawai tetap atau pegawai tidak tetap, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang diterima atau diperoleh berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan, atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan di Instansi Pemerintah.

Adapun indikator variabel dalam penelitian adalah pada tabel berikut:

TABEL 1
INDIKATOR VARIABEL

No	Variabel	Indikator	Bentuk skala
1	Disiplin Kerja(X1) (Sumber : Singodimejo 2011)	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku 4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan	Likert
2	Motivasi Kerja (X2)	1. Dorongan mencapai tujuan 2. Semangat kerja	Likert



No	Variabel	Indikator	Bentuk skala
	(Sumber : Syahyuti 2010)	3. Inisiatif dan kreativitas 4. Rasa tanggung jawab	
3	Kinerja (Y) (Sumber : Anwar Prabu Mangkunegara, 2009)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab	Likert

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:215), Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjarmasin yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah **sampel jenuh**, yaitu teknik penentuan sampel di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian, seluruh pegawai yang berjumlah 60 orang tersebut langsung menjadi sampel dalam penelitian ini.

Jenis dan Sumber Data

Data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang terdiri dari:

1. Data Primer: Data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya melalui observasi dan penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjarmasin.
2. Data Sekunder: Data yang diperoleh secara tidak langsung melalui dokumen-dokumen instansi atau literatur yang relevan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi:

1. Observasi: Melakukan pengamatan langsung terhadap obyek penelitian guna mencatat hal-hal yang berhubungan dengan penelitian.
2. Kuesioner: Memberikan daftar pertanyaan tertutup kepada responden. Setiap item kuesioner disediakan lima alternatif jawaban dengan pembobotan skor menggunakan skala Likert.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Adapun teknik analisa data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Metode Analisis Deskriptif
Menurut Sugiyono (2016:147), metode analisis statistic deskriptif adalah teknik statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau mendiskripsikan data yang telah terkumpul secara *detail*, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang dapat digeneralisasi untuk umum.
2. Analisis Kuantitatif
Menurut Sugiyono (2016:8), metode analisis kuantitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu. Metode ini melibatkan pengumpulan data

menggunakan instrumen penelitian, diikuti dengan analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, model dan teknik analisis data menggunakan pendekatan analisis regresi linear berganda. Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, dilakukan uji kualitas instrument penelitian dan uji asumsi klasik yang diolah dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistic versi 26 for windows*.

3. Uji Kualitas Data

Kualitas instrumen yang digunakan sangat mempengaruhi kualitas data dalam sebuah penelitian hipotesis. Validitas, reliabilitas, normalitas, dan linearitas adalah uji kualitas data yang digunakan dalam penelitian ini.

4. Uji Validitas Data

Instrumen yang valid, menurut Sugiyono (2017:177), menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan datanya dapat diandalkan. Uji validitas adalah cara untuk mengevaluasi seberapa efektif pertanyaan-pertanyaan kuesioner mengukur variabel yang ditetapkan. Ini biasanya dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing item kuesioner dengan skor total yang diinginkan, menggunakan *Pearson Correlation Sig (2-tailed)* dengan nilai r tabel 0,3 sebagai pedoman:

- Jika korelasi (r) $\geq 0,3$, maka butir pertanyaan tersebut dianggap valid.
- Jika korelasi (r) $\leq 0,3$, maka butir pertanyaan tersebut dianggap tidak valid.

5. Uji Reabilitas Data

Uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi seberapa konsisten atau stabil suatu kuesioner dalam mengukur variabel atau konstruk yang ditetapkan. Menurut Ghazali (2016:47), sebuah kuesioner dianggap reliabel atau handal jika jawaban yang diberikan oleh responden konsisten dari waktu ke waktu. Hal ini berarti bahwa jawaban yang diberikan terhadap setiap pertanyaan harus menunjukkan kestabilan.

SPSS menyediakan fasilitas untuk mengukur reliabilitas menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Menurut Nunnally (1994), suatu konstruk atau variabel dianggap reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70.

6. Uji Asumsi Klasik

Untuk menentukan apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak atau tidak, dilakukan beberapa uji yang relevan seperti uji signifikan koefisien regresi, uji asumsi klasik (misalnya uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji autokorelasi), serta uji *goodness-of-fit* seperti *R-squared* dan *adjusted R-squared*.

7. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah distribusi normal dari variabel pengganggu atau residual dalam model regresi. Menurut Ghazali (2016:154), uji statistik tidak valid jika nilai residual tidak mengikuti distribusi normal. Ini terutama berlaku untuk sampel kecil.

Uji *Kolmogorov-Smirnov non-parametrik*, atau K-S, menguji normalitas residual dengan menggunakan hipotesis berikut: H_0 : Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, data residual berdistribusi normal, dan H_1 : Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, data residual berdistribusi tidak normal.



8. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi yang signifikan antara variabel bebas (independen) dalam model regresi, menurut Ghozali (2012:105). Faktor inflasi variabel (VIF), yang merupakan kebalikan dari toleransi, digunakan untuk melakukan uji ini. Formula VIF adalah sebagai berikut, di mana (R^2) adalah koefisien determinasi. Nilai VIF akan meningkat jika ada korelasi yang tinggi antar variabel bebas. Jika nilai VIF lebih dari 10, multikolinieritas dianggap signifikan.

9. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah terjadi variasi yang tidak konstan dari residual antara dua pengamatan dalam model regresi. Jika variasi residual tetap antara kedua pengamatan, kondisi tersebut disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika variasi residual berubah antara kedua pengamatan, kondisi tersebut disebut heteroskedastisitas.

10. Analisis Linier Berganda

Sugiyono (2016:80), metode uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Metode ini digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas kesehatan dan keselamatan kerja terhadap variabel terikat. Data dianalisis secara statistik menggunakan perangkat lunak *SPSS for Windows* untuk tujuan analisis dan pengujian hipotesis.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

a : Intersep/konstanta

b_1 : Koefisien regresi X_1

b_2 : Koefisien regresi X_2

X_1 : Disiplin kerja

X_2 : Motivasi kerja

11. Uji Hipotesis

Menurut Arifin (2017:17), uji hipotesis merupakan proses statistik untuk menguji kebenaran suatu pernyataan dan membuat kesimpulan apakah pernyataan tersebut dapat diterima atau ditolak. Tujuan dari pengujian hipotesis adalah untuk membantu dalam pengambilan keputusan yang tepat terkait dengan hipotesis yang diajukan. Proses pengujian hipotesis dimulai dengan menetapkan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a), memilih tes statistik dan menghitungnya, menetapkan tingkat signifikansi, serta menetapkan kriteria untuk pengujian.

12. Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana suatu variabel independen secara parsial berkontribusi terhadap variasi variabel dependen. Dasar pengambilan kesimpulan pada uji t adalah sebagai berikut:

- Jika nilai t hitung kurang dari nilai t tabel, dan probabilitas (signifikansi) lebih besar dari 0,05 (α), maka H_0 diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel independen secara parsial (individu) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- b. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, dan probabilitas (signifikansi) kurang dari 0,05 (α), maka H_0 ditolak. Artinya, variabel independen secara parsial (individu) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen

13. Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau uji simultan digunakan untuk menentukan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Menurut Imam Ghozali (2018:115), cara ini dilakukan dengan mengamati nilai probabilitas signifikansi dari uji F sebagai berikut:

- a. Jika nilai F hitung kurang dari nilai F tabel, dan probabilitas (signifikansi) lebih besar dari 0,05 (α), maka H_0 diterima. Artinya, variabel independen secara simultan atau bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, dan probabilitas (signifikansi) kurang dari 0,05 (α), maka H_0 ditolak. Ini menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

14. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi (*Adjusted R²*) adalah sebuah angka yang menunjukkan persentase variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh semua variabel independen dalam model regresi. Semakin tinggi nilai *Adjusted R²*, semakin besar pengaruh variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Rentang nilai *Adjusted R²* adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \textit{Adjusted R}^2 < 1$). Tujuan penggunaan koefisien determinasi ini adalah untuk mengukur seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Sebagai ukuran interpretasi:

- a. Nilai *Adjusted R²* dikatakan baik jika lebih dari 0,05, karena semakin mendekati 1 menunjukkan bahwa sebagian besar variasi dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.
- b. Ketika koefisien determinasi adalah 0, itu menandakan bahwa variabel independen tidak memberikan kontribusi apapun terhadap variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Statistik Variabel

Uji Reliabilitas Instrumen

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	X1	0,998	<i>Reliabel</i>
2.	X2	0,994	<i>Reliabel</i>
3.	Y	0,997	<i>Reliabel</i>

(Sumber : Data diolah, 2025)



Nilai Cronbach's Alpha angket disiplin kerja pada tabel hasil uji reliabilitas di atas mencapai 0,998. Nilai Cronbach's Alpha angket motivasi kerja mencapai 0,994. Nilai Cronbach's Alpha angket kinerja pegawai mencapai 0,997. Nilai Cronbach's Alpha angket disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai ini reliabel.

Hasil Analisis Deskripsi

Tabel 2
Deskripsi Statistik Variabel

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja	60	48.00	60.00	55.0833	5.75868
Motivasi Kerja	60	48.00	60.00	55.2000	5.81873
Kinerja Pegawai	60	48.00	60.00	55.2833	5.84283
Valid N (listwise)	60				

(Sumber : Data diolah, 2025)

Variabel Disiplin kerja (X_1) dengan jumlah responden 60 orang, nilai minimum 48.00, nilai maximum 60.00, nilai mean 55.0833 dan nilai *std deviation* 5.75868, yang artinya nilai *standard deviation* lebih besar dari *mean*, maka ini menunjukkan tingkat penyebaran data sangat tinggi, bahkan bisa jadi data tidak terdistribusi normal atau memiliki outlier.

Variabel Motivasi kerja (X_2) dengan jumlah responden 60 orang, nilai minimum 48.00, nilai maximum 60.00, nilai mean 55.2000 dan nilai *std deviation* 5.81873, yang artinya nilai *standard deviation* lebih besar dari *mean*, maka ini menunjukkan tingkat penyebaran data sangat tinggi, bahkan bisa jadi data tidak terdistribusi normal atau memiliki outlier.

Variabel Kinerja pegawai (Y) dengan jumlah responden 60 orang, nilai minimum 48.00, nilai maximum 60.00, nilai mean 55.2833 dan nilai *std deviation* 5.84283, yang artinya nilai *standard deviation* lebih besar dari *mean*, maka ini menunjukkan tingkat penyebaran data sangat tinggi, bahkan bisa jadi data tidak terdistribusi normal atau memiliki outlier.

Uji Asumsi Klasik

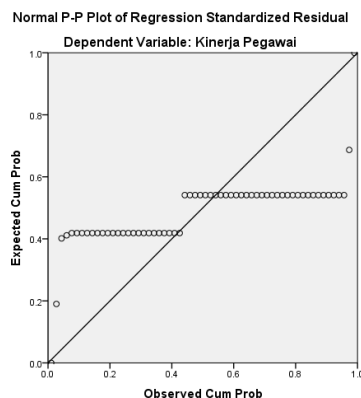
1. Normalitas

Tabel 3
 Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.40744759
Most Extreme Differences	Absolute	.425
	Positive	.425
	Negative	-.367
Test Statistic		.425
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

(Sumber : Data diolah, 2025)



(Sumber : Data diolah, 2025)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,00 yang berarti nilainya $< 0,05$. Dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi tidak normal karena nilai signifikan lebih kecil ($<$) dari 0,05.

2. Uji Multikolinieritas

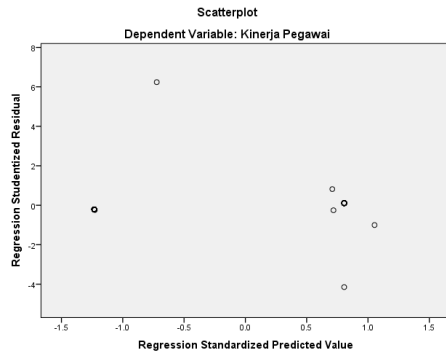
Tabel 4
 Uji Multikolinieritas

No	Variabel Independent/bebas	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin kerja	0,19	52,317
2	Motivasi kerja	0,19	52,317

(Sumber : Data diolah, 2025)

Tabel di atas menunjukan bahwa terjadi gejala multikolinieritas, jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan *VIF* < 10 . Nilai *tolerance* Disiplin Kerja (X1) $0,19 > 0,1$ dan *VIF* $52,317 > 10$. Nilai *tolerance* Motivasi Kerja (X2) $0,19 > 0,1$ dan *VIF* $52,317 > 10$. Jadi data penelitian ini tidak mengalami gangguan multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



(Sumber : Data diolah, 2025)

Hasil analisis regresi penelitian ini menunjukkan diagram Scatterplot yang isinya terdapat titik-titik menyebar atau memancar dan tidak membentuk suatu pola. Jadi data penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Deskripsi

1. Koefisien Determinan

Tabel 5
Koefisien Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,951 ^a	0,905	0,902	0,1824

(Sumber : Data diolah, 2025)

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien determinan hasil analisis regresi ganda di atas menunjukkan nilai R sebesar 0,951. Nilai R ini dikuadratkan (R square) menjadi 0,905. Nilai r kuadrat dikali 100% = 90,5%.

2. Koefisien Regresi

Tabel 6
Koefisien regresi

Koefisien regresi				
Pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)				
No.	Pengaruh disiplin kerja (X ₁) terhadap kinerja pegawai (Y)	t	Sig	Kesimpulan
1.	Pengaruh disiplin kerja (X ₁) terhadap kinerja pegawai (Y)	-1,999	0,050	Signifikan
2.	Pengaruh disiplin kerja (X ₂) terhadap kinerja pegawai (Y)	6,177	0,000	Signifikan

(Sumber : Data diolah, 2025)

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien regresi hasil analisis regresi penelitian ini memperlihatkan signifikansi pengaruh disiplin kerja (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y) mencapai 0,050. Ini berarti hipotesis yang menyatakan disiplin kerja (X₁) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) diterima. Hipotesis yang menyatakan motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) juga diterima karena signifikansinya 0,000 < 0,05.

3. Anova

Tabel 7
Anova

Df	Mean Square	F	Sig.
2	948.655	462.665	0,000 ^b
57	2.050		
59			

(Sumber : Data diolah, 2025)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai $F = 462,664$ dengan signifikansi 0,000. Nilai signifikansi pengaruh disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), terhadap kinerja pegawai (Y) secara simultan sebesar $0,000 < 0,05$. Model penelitian ini layak karena nilai signifikansi pengaruh disiplin kerja (X_1), dan motivasi kerja (X_2), terhadap kinerja pegawai (Y) secara simultan sebesar $0,000 < 0,05$. Ini mengisyaratkan bahwa hipotesis menyebutkan disiplin kerja (X_1), dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjarmasin.

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini berisi tentang pengaruh disiplin kerja (X_1), dan motivasi kerja (X_2), terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjarmasin secara parsial maupun secara simultan, berdasarkan uji statistik terbukti berpengaruh signifikan.

Secara rinci masing-masing hubungan antar variabel dapat diuraikan berikut ini:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjarmasin

Hasil analisis regresi penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjarmasin. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang pegawai, maka semakin baik pula kinerjanya. Sebaliknya, rendahnya kedisiplinan akan berdampak negatif pada produktivitas, ketepatan waktu, dan hasil kerja secara keseluruhan.

Hasil ini didukung oleh analisis statistik yang menunjukkan bahwa nilai rata-rata disiplin kerja cukup tinggi, serta korelasi yang kuat antara disiplin dan kinerja. Dalam konteks instansi pemerintahan, terutama pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjarmasin kinerja pegawai sangat menentukan keberhasilan program-program strategis, seperti ketahanan pangan daerah, pengembangan pertanian berkelanjutan, dan pengelolaan perikanan yang efisien. Adanya keterkaitan ini menegaskan bahwa penegakan disiplin kerja bukan hanya sebatas formalitas, melainkan strategi manajerial yang berperan penting dalam membentuk budaya kerja yang profesional. Beberapa aspek disiplin yang dinilai memberikan pengaruh kuat terhadap



kinerja. Kehadiran dan ketepatan waktu Pegawai cenderung menunjukkan keseriusan dalam bekerja, Ketaatan terhadap aturan menunjukkan integritas dan komitmen, Tanggung jawab dan konsistensi mendorong pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan standar mutu yang ditetapkan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam (Irawan, Roy, 2018) berpendapat kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Anoraga dalam (Liyas, Jeli Nata, 2017) disiplin adalah latihan batin dan watak dengan maksud upaya perbuatannya selalu menaati tata tertib dan ketaatan pada aturan tata tertib.

Dengan disiplin kerja akan menentukan keberhasilan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjarmasin. Meningkatkan disiplin kerja secara berkelanjutan akan memberikan dampak langsung terhadap kualitas pelayanan publik, pencapaian kinerja organisasi, dan reputasi institusi pemerintah secara keseluruhan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjarmasin

Hasil analisis regresi penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjarmasin. Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjarmasin memiliki beban kerja dan tanggung jawab besar dalam menjamin ketersediaan dan ketahanan pangan, pengelolaan pertanian, dan perikanan daerah. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi aspek penting untuk mendorong mereka tetap profesional, produktif, dan berorientasi pada hasil. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor psikologis yang berperan penting dalam mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal. Motivasi bisa berasal dari dalam diri (motivasi intrinsik), seperti dorongan untuk berprestasi, tanggung jawab, dan pengembangan diri, serta dari luar diri (motivasi ekstrinsik), seperti gaji, penghargaan, atau promosi jabatan. Pegawai yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang produktif, bersemangat, dan berkomitmen tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Hasibuan (dalam Pianda, 2018: 54) menyatakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai faktor pendorong yang berasal dalam diri manusia, yang akan mempengaruhi cara bertindak manusia. Definisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang kompleks. Motivasi kerja adalah sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja. Usman (dalam Diwyarthi, 2022: 128).

Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjarmasin. Upaya peningkatan motivasi secara berkelanjutan akan memberikan dampak langsung pada kinerja pegawai, serta pada akhirnya meningkatkan produktivitas, pelayanan publik, inisiatif, dan loyalitas terhadap organisasi.



KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjarmasin, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, datang tepat waktu, menaati aturan organisasi, serta mampu menjaga konsistensi dalam pelaksanaan pekerjaannya. Hal ini berdampak langsung terhadap peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja.
2. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi, baik dari faktor intrinsik (kepuasan kerja, tanggung jawab, pengembangan diri) maupun ekstrinsik (gaji, penghargaan, tunjangan), menunjukkan semangat kerja yang lebih besar, inisiatif tinggi, serta komitmen kuat terhadap tugas dan organisasi.
3. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut memiliki kontribusi bersama terhadap peningkatan kinerja pegawai. Artinya, untuk mencapai kinerja optimal, organisasi perlu mengelola dan meningkatkan kedua aspek tersebut secara seimbang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan disiplin dan motivasi kerja menjadi strategi yang efektif dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja pegawai di lingkungan Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjarmasin.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti dapat membuat beberapa saran yang bermanfaat berdasarkan temuan dan Kesimpulan penelitian ini seperti:

1. Bagi Penulis
Memanfaatkan waktu sebaik mungkin, tidak menunda pekerjaan yang ingin di kerjakan dan menjadikan disiplin sebagai gaya hidup, untuk mempersiapkan diri suatu saat menghadapi situasi yang terjadi secara nyata di dunia kerja
2. Bagi Pimpinan Dinas
Perlu memperkuat budaya disiplin di lingkungan kerja dengan pengawasan yang konsisten serta penerapan reward and punishment yang adil. Selain itu, dorongan motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui penghargaan atas kinerja, pelatihan, dan pengembangan karier.



3. Bagi Pegawai

Diharapkan untuk terus meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja dan menjaga semangat kerja agar hasil pekerjaan dapat maksimal dan memberi kontribusi positif terhadap organisasi.

4. Bagi Perguruan Tinggi

Menjalin hubungan baik dengan Dinas Ketahanan Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjarmasin untuk mendapatkan sebanyak mungkin kesempatan untuk mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin untuk melakukan penelitian lanjutan dan mengembangkan variabel-variabel terbaru lainnya.

5. Bagi Pihak Lain

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi atau dasar bagi penelitian selanjutnya dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia, khususnya di sektor publik. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau lingkungan kerja yang juga berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, lingkup objek penelitian dapat diperluas ke dinas-dinas lain agar hasilnya bisa lebih bervariasi dan generalisasi hasilnya menjadi lebih kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104-122.
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74,
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 617-629.
- S.P Hasibuan dalam (Irawan, Roy, 2018), Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT Djarum Kudus
- Wanta, F. T., Trang, I., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor inspektorat kabupaten minahasa tenggara di masa pandemi COVID-19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 113-122.
<https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>
<https://repository.ut.ac.id/8797/1/43791.pdf>
<https://idr.uin-antasari.ac.id/12064/7/BAB%20IV.pdf>