

**PENGARUH PENGEMBANGAN SDM, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
KETAHANAN PANGAN KABUPATEN OKU**

***THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT,
MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT THE FOOD SECURITY SERVICE OF OKU
DISTRICT***

Suri Pahlipi^{1*}, Yunita Sari¹, Yetty Oktarina¹, Rini Efrianti¹

¹Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Baturaja
Email Penulis Korespondensi: surievi4@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten OKU untuk menganalisis pengembangan SDM, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Sensus. Metode sensus merupakan salah satu teknik pengumpulan data dalam penelitian yang dilakukan dengan cara mengambil seluruh populasi atau anggota suatu populasi sebagai sampel. Pada metode ini, setiap individu dalam populasi diteliti dan diamati secara menyeluruh. Sehingga dari populasi yang ada yang dijadikan sampel/responden berdasarkan kriteria adalah sebanyak 40 responden pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten OKU. Metode pengolahan data ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah. Untuk menjawab rumusan masalah digunakan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan. Pengembangan SDM (X_1), motivasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) memberikan pengaruh secara simultan atau bersama-sama sebesar 85,3% terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Pengembangan SDM, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study was conducted at the OKU District Food Security Agency to analyse the development of human resources, motivation, and work discipline in relation to employee performance. The sampling method used in this study was the census technique. The census method is a data collection technique in research that involves taking the entire population or members of a population as a sample. In this method, every individual in the population is studied and observed thoroughly. Thus, from the existing population, 40 employee respondents at the OKU District Food Security Agency were selected as samples/respondents based on the criteria. This data processing method aims to answer the problem formulation. To answer the problem formulation used Multiple linear regression test. The results of the study showed. HR development (X_1), motivation (X_2), and work discipline (X_3) together have a significant effect on employee performance (Y) providing a simultaneous or joint effect of 85.3% on employee performance (Y). While the remaining 14.7% is influenced by other factors not observed in the study.

Keywords: HR Development, Motivation, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi (Arianto, 2018; Mulyadi & Asa, 2025).

Motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul dalam diri pegawai sehingga menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Berdasarkan dari penjelasan tersebut maka dapat diartikan bahwa semakin kuat motivasi seseorang, semakin kuat pula usaha pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan (Farisi et al., 2020; Agustriani et al., 2022). Terkait dengan pentingnya beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini juga dirasakan oleh Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten OKU. Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten OKU adalah lembaga pemerintahan yang berkomitmen untuk memastikan Ketahanan Pangan yang berkelanjutan dan meningkatkan sektor Ketahanan Pangan di wilayah OKU.

Sunarto & Abidin (2024); Oktasila et al (2024) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaran.

Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten OKU memiliki sekretaris dan 3 bidang yaitu Bidang Ketersediaan dan Kerawanan Pangan, Bidang Konsumsi dan Keamanan Pangan, Bidang Distribusi dan Cadangan Pangan, kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten OKU. Untuk melihat kondisi sebenarnya mengenai pemasalahan pengembangan SDM, motivasi dan disiplin kerja, peneliti melakukan pra penelitian dengan menyebarkan kuesioner sementara yang terdiri dari beberapa indikator mengenai pengembang SDM, Motivasi dan Disiplin Kerja kepada 40 pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten OKU dengan menggunakan persentase 100%. Menurut Paais & Pattiruhu (2020); Wahyuni et al (2022), Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh adanya tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai. Kepuasan yang dirasakan setiap pegawai akan mengakibatkan peningkatan dalam kinerja seorang pegawai, karena menganggap pekerjaannya sebagai suatu yang menyenangkan.

Hal ini berkorelasi dengan motivasi dalam mengerjakan pekerjaan dan kedisiplinan waktu yang dapat digunakan secara efektif. Atas azas demikian, penting untuk dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan SDM, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten OKU”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten OKU. Penentuan lokasi dilaksanakan secara sengaja (*Purposive*) (Sugiyono, 2021; Mukhlis et al., 2024) dengan pertimbangan bahwa penguasaan lapangan dan keterbatasan dana, serta pertimbangan bahwa Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten OKU belum pernah dilakukan penelitian tentang pengaruh pengembangan SDM, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja bagi pegawai. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis kuantitatif, menggunakan teknik Sensus dimana sebanyak 40 orang pegawain menjadi responden dalam penelitian ini, dan pengumpulan data menggunakan metode observasi dan wawancara.

Metode pengolahan data ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah. Untuk menjawab rumusan masalah yang digunakan Uji regresi linear berganda. Uji regresi

linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel terikat (*dependent*) (Rianse & Abdi, 2013; Mukhlis et al., 2023). Variabel yang dipengaruhi disebut variabel terikat (*dependent*) yaitu Kinerja pegawai, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas (*independent*) yaitu Pengembangan SDM, Motivasi dan Disiplin Kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian validitas kuesioner yang berisi dari 4 variabel, yang telah diisi oleh 40 responden pada penelitian ini. Salah satu cara agar bisa mengetahui kuesioner mana yang valid dan tidak valid, kita harus mencari tau r tabelnya terlebih dahulu. Rumus dari r tabel adalah $df = N-2$ jadi $40-2 = 38$, sehingga r tabel = 0,2638. Dari hasil perhitungan validitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa r hitung > r tabel ada 48 kuisisioner yang dinyatakan valid karena hasilnya lebih dari jumlah r tabel.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Pengembangan SDM (X_1)	0.821	Reliabel
Motivasi (X_2)	0.847	Reliabel
Disiplin Kerja (X_3)	0,975	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.926	Reliabel

Berdasarkan Tabel diatas, hasil dari uji reliabilitas pada variabel pengembangan SDM (X_1) dapat dilihat bahwa cronbach's alpha pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu $0,821 > 0,60$ hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel (X_1) dinyatakan reliabel. Hasil dari uji reliabilitas pada variabel kedua atau variabel motivasi (X_2) hasil dari variabel ini adalah 0,847 menunjukkan bahwa cronbach's alpha $0,847 > 0,60$. Dari hasil tersebut bisa disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel ini dinyatakan reliabel atau bisa dipercaya. Hasil dari uji reliabilitas pada variabel kedua atau variabel disiplin (X_3) hasil dari variabel ini adalah 0,975 menunjukkan bahwa cronbach's alpha $0,975 > 0,60$. Dari hasil tersebut bisa disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel ini dinyatakan reliabel atau bisa dipercaya. Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa cronbach's alpha sebesar $0,975 > 0,60$. Bisa disimpulkan bahwa pernyataan pada variabel Y semuanya bisa dipercaya atau reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik merupakan model dari regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi-asumsi diantaranya normalitas data, linieritas, dan heteroskedastisitas. Maka dari itu peneliti melakukan tahapan uji asumsi klasik yang terbagi menjadi 3 uji, hasilnya adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Pada penelitian ini mempunyai 3 variabel X yaitu X_1 , X_2 dan X_3 , maka uji normalitas dilakukan 3 kali yaitu antara Y dengan X_1 , Y dan X_2 dan Y dengan X_3 . Berdasarkan pengolahan data dengan SPSS, maka didapat hasil uji normalitas data sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Normalitas Variabel Pengembangan SDM

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.69378118

Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.057
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Primer, 2025 (diolah)

Hasil uji normalitas diatas menunjukkan bahwa data telah berdistribusi secara normal. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, karena penelitian ini memiliki variabel X sebanyak 3 variabel, maka uji normalitas berikut merupakan uji kedua yang memperlihatkan hasil normalitas variabel Y dan X₁.

Tabel 3. Uji Normalitas Disiplin Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean
	Std. Deviation
	4.79378118
Most Extreme Differences	Absolute
	Positive
	Negative
	.068
	.068
	-.047
Test Statistic	.056
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Dari hasil perhitungan di atas, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,068 nilai tersebut > dari 0,05, maka dapat disimpulkan data terdistribusi normal. Hasil uji normalitas diatas juga dapat dilihat dalam kolom dibawah ini, dimana gambar memperlihatkan bahwa data telah berdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas umumnya dengan melihat nilai Tolerance dan VIF pada hasil regresi linear. Pedoman untuk menentukan suatu model terjadi multikolinearitas atau tidak adalah :

1. Apabila nilai $VIF < 10$ dan nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas.
2. Apabila nilai $VIF > 10$ dan nilai tolerance $< 0,1$ maka terjadi multikolinearitas.

Hasil pengujian VIF dari model regresi disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pegembangan SDM	.439	2.113
Motivasi	.451	2.113
Disiplin Kerja	.439	2.113
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai		

Berdasarkan hasil penghitungan Koefisien VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing variabel yaitu Pengembangan SDM (X_1) sebesar 2,113, Motivasi (X_2) sebesar 2,113 dan Disiplin Kerja (X_3) sebesar 2,113 dan nilai *tolerance* Pengembangan SDM (X_1) sebesar 0,439 motivasi (X_2) sebesar 0,451 dan didisiplin kerja (X_3) sebesar 0,439. Hal ini berarti semua variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0.10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji ada tidaknya ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas menguji terjadinya ketidak-samaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki ketidak-samaan varians residual suatu pengamatan yang lain, sehingga dikatakan model tersebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas ini menggunakan cara uji glejser dan dilakukan tiga kali yaitu yang pertama variabel Y dengan variabel X_1 dan yang kedua variabel Y dengan variabel X_2 , dasar pengembalian nilai sig adalah 0,05 jika hasil yang didapat > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas tetapi sebaliknya jika hasil yang didapat < 0,05 maka bisa disimpulkan bahwa ada terjadinya masalah heteroskedastisitas. Hasil dari pengujian sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	4.582	1.494		3.181	.002
	Pengembangan SDM	.162	.065	.503	2.877	.848
	Motivasi	.128	.086	.544	.2546	.766
	Disiplin Kerja	-.270	.084	-.540	-2.970	.518

a. Dependent Variable: abs_res1

Sumber : Data Primer, 2025 (Diolah)

Nilai sig variabel pengembangan SDM 0,848, motivasi 0,766, disiplin kerja 0,518 > 0,05 artinya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Tujuan dari analisis ini merupakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh terhadap variabel bebas dengan variabel terikat, cara mengetahui ada tidaknya pengaruh dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Variabel bebas dan variabel terikat dinyatakan berpengaruh jika t hitung lebih besar dari pada t tabel, tetapi sebaliknya jika t hitung lebih rendah dari pada t tabel maka dinyatakan variabel bebas dan variabel terikat tidak mempunyai pengaruh. Dasar untuk membandingkan nilai signifikansi jika nilai sig. Kurang dari 0,05 maka bisa dinyatakan variabel bebas berpengaruh dengan variabel terikat, tetapi jika nilai sig. Lebih dari 0,05 maka variabel bebas dinyatakan tidak berpengaruh dengan variabel terikat. Uji regresi sederhana dilakukan dengan persamaan: $Y = a + bX$

Keterangan:

Y : variabel terikat

a : konstanta regresi

bX : nilai turunan atau peningkatan variabel bebas

Tabel 6. Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-5.871	3.097	
	Pengembangan SDM	.865	.069	.658
	Motivasi	.712	.096	.626
	Disiplin Kerja	1.017	.164	.568

$$Y = -5,871 + 0,865X_1 + 0,712X_2 + 1,017X_3$$

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta bernilai -5,871, menunjukkan bahwa jika Pengembangan SDM (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) sama dengan nol maka Kinerja Pegawai (Y) menurun sebesar -5,871.
- Koefisien regresi Pengembangan SDM (X_1) sebesar 0,865 artinya jika Pengembangan SDM (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar 0,865 dengan asumsi variabel Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) tetap.
- Koefisien regresi motivasi (X_2) sebesar 0,712 artinya jika motivasi (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,712 dengan asumsi variabel pengembangan SDM dan Motivasi (X_2) tetap.
- Koefisien regresi disiplin kerja (X_3) sebesar 1,017 artinya jika motivasi (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 1,017 dengan asumsi variabel pengembangan SDM dan motivasi (X_2) tetap.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji t)

Adapun pengujian terhadap pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Pengujian Secara Parsial (t-test)

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	-1.879	.063
	Pengembangan SDM	6.941	.000
	Motivasi	6.014	.002
	Disiplin Kerja	6.147	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat dalam Tabel 4.11 diperoleh koefisien t-hitung variabel pengembangan SDM sebesar 6,941, motivasi sebesar 6,014 dan disiplin kerja sebesar 6,147, kemudian nilai t-tabel dicari dengan $df = n - k - 1 = 40 - 2 - 1 = 37$, pada tingkat keyakinan 95%, taraf signifikansi (α) = 0.05, pengujian dua sisi ($\alpha/2 = 0,025$), didapat t-tabel sebesar 2,673. Adapun pengujian terhadap pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pengujian Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten OKU diperoleh nilai t hitung = 6,941 dengan sig 0,000. Karena nilai t hitung (6,941) > t tabel (2,242) dan nilai sig 0,000 > sig α (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_a dalam penelitian ini diterima, yang artinya variabel pengembangan SDM berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka H_1 Diterima. Kondisi ini relevan dengan hasil penelitian Rudiansyah et al (2024); Rachmatika et al (2024) bahwa pengembangan SDM (X) di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y) dengan tingkat pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai sebesar 0,832%
- b. Pengujian Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten OKU t -hitung = 6,014 dengan sig 0,002 . Karena nilai t hitung (6,014) > t tabel (2,242) dan nilai sig 0,002 < sig α (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_a dalam penelitian ini diterima, yang artinya variabel motivasi mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka H_2 diterima. Hasil ini relevan dengan hasil penelitian Rachmaniah (2022); Nurhalizah & Oktiani (2024), motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Samugara.
- c. Pengujian Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten OKU t -hitung = 6,147 dengan sig 0,000. Karena nilai t hitung (6,147) > t tabel = (2,242) dan sig 0,000 < sig. α (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_a dalam penelitian ini diterima, yang artinya variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka H_3 diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian Daspar, (2020); Oktaria et al (2024), disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Gunung Sugih dengan nilai t hitung sebesar 3,973.
- d. Pengembangan SDM, Motivasi dan Disiplin kerja Berpengaruh Secara Bersama Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten OKU

Tabel 8. Hasil Pengujian Secara Bersama-Sama

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8276.927	2	3873.468	161.124	.000 ^b
	Residual	2155.900	38	21.783		
	Total	10494.827	40			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Disiplin Kerja, Motivasi

Nilai koefisien determinasi digunakan *R square* pada tabel berikut:**Tabel 9.** Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 ^a	.853	.829	4.5764

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Motivasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil signifikansi (uji-f) berdasarkan hasil uji anova, diperoleh nilai F hitung sebesar 161,124 dengan nilai sig 0,000, dan nilai Ftabel sebesar 2,85, sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $161,124 > 2,85$, dan nilai sig $0,000 < 0,05$, jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima, karena variabel pengembangan SDM (X_1), motivasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten OKU.

Selanjutnya besar pengaruh secara simultan berdasarkan nilai R Square sebesar 0,853, jadi nilai koefisien determinasi adalah $0,853 \times 100\%$ yang hasilnya adalah 85,3%. Nilai koefisien determinasi sebesar 85,3% tersebut dapat diinterpretasikan pengembangan SDM (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) memberikan pengaruh simultan atau bersama-sama sebesar 85,3% terhadap kinerja pegawai (Y). Mengindikasikan bahwa pengembangan SDM, motivasi, dan disiplin kerja adalah pondasi utama peningkatan kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten OKU. Sehingga perlu merancang strategi yang berorientasi pada peningkatan kompetensi, motivasi, serta konsistensi disiplin, agar kinerja pegawai meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Sementara sisanya 14,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Berdasarkan uraian hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM (X_1), motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten OKU. Hasil penelitian ini juga relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putra & Fernos, 2023; Yulistina & Tahwin, 2024; Sulistyowati et al., 2024) yang menunjukkan adanya pengaruh motivasi dan disiplin kerja sebesar 60,5% terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Pengembangan SDM (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten OKU.
2. Variable Motivasi (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan.
3. Variable disiplin kerja (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan disimpulkan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten OKU, sebaiknya mempertahankan tingkat kedisiplinan yang dapat dilihat kedisiplinan pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten OKU.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya, diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengadakan penelitian dengan menggunakan variabel lain seperti kualitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Program Studi Manajemen, Universitas Riau Kepulauan, Kepulauan Riau, Indonesia. *Jurnal Trias Politika*, 6(1),

- 104–122. <https://doi.org/https://doi.org/10.33373/jtp.v6i1.3930>
- Arianto, N. (2018). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP. *Jurnal Pemasaran Kompetitif*, 1(2), 83–101. <https://doi.org/https://doi.org/10.32493/jpkpk.v1i2.856>
- Daspar. (2020). Pengaruh Lingkungan , Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (The Influence of Work Environment , Motivation and Work Discipline Toward Employee Performance) Pendahuluan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 01(02), 159–166. <https://doi.org/https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.31>
- Farisi, S., Imawati, J., & Fahmi, M. (2020). Jurnal Humaniora. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Mukhlis, M., Ismawati, I., Sillia, N., Fitrianti, S., Ukrita, I., Wisra, R. F., Rafli, H., Hendriani, R., Hanum, L., Ibrahim, H., Nofianti, S., Marta, A., & Sari, N. (2024). Characteristics of Production Factors and Production of Zero Tillage System Rice Farming. *Jurnal Penelitian Pendidikan IPA*, 10(8), 6013–6019. <https://doi.org/10.29303/jppipa.v10i8.8542>
- Mukhlis, Wisra, R. F., Hendriani, R., & Sari, N. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Padi Organik Di Kecamatan Harau. *Jurnal Ilmiah Agribios*, 21(2), 183–190. <https://doi.org/https://doi.org/10.36841/agribios.v21i2.3680> Abstrak
- Mulyadi, & Asa, M. (2025). PENGARUH LOKASI DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA KOPI JANJI JIWA. *Ekonomi Digital*, 4(2), 153–172. <https://doi.org/https://doi.org/10.55837/ed.v4i2.190>
- 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. <https://doi.org/https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Oktaria, E. T., Anjeli, T., Bakti, U., & Alie, M. S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Gunung Sugih. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 13(2), 126–134. <https://doi.org/https://doi.org/10.33024/jur.jeram.v13i2.15598>
- Oktasila, I., Sari, Y., Sari, F. P., & Feblin, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kecamatan Baturaja Timur. *ALIGNMENT: Journal of Administration and Educational Management*, 7(2), 908–922. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/alignment.v7i2.12765>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>
- 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. <https://doi.org/https://doi.org/10.46306/vls.v3i2.210>
- Rachmaniah, R. (2022). KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI. *Jurnal Manajerial*, 09(03), 351–368. <https://doi.org/https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v9i03.4037>
- Rachmatika, A., Handoko, V. R., & Wahyudi, E. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur. *PRAJA Observer: Jurnal Penelitian Administrasi*

- Publik*, 4(02), 36–50. <https://aksiologi.org/index.php/praja/article/view/1357/957>
- Rianse, U., & Abdi. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi-Teori dan Aplikasi* (1st ed.). Alfabeta.
- Rudiansyah, Hazmanan, & Rambe, M. F. (2024). Pengaruh Pengembangan SDM Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Semangat Kerja. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v7i1.19359>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistyowati, Y., Laely, N., & Utami, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Nganjuk. *MARGIN ECO: Jurnal Ekonomi Dan Perkembangan Bisnis*, 8(1), 16–27. <https://doi.org/https://doi.org/10.32764/margin.v8i1.4447>
- Sunarto, A., & Abidin, A. Z. (2024). Analisis Penerapan Disiplin dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Nembol Kecamatan Mandalawangi Kabupaten Pandeglang. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research Volume*, 4(3), 1754–1765. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.10690>
- Wahyuni, R., Edriani, D., Sari, F., & Irfani, H. (2022). Jurnal Ekobistek. *Jurnal Ekobistek*, 11(2), 118–123. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i2.323>
- Yulistina, E. S., & Tahwin, M. (2024). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 7(1), 766–777. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1459>