

**PENGARUH MOTIVASI, DISPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KETAHANAN  
PANGAN DAN PETERNAKAN**

**PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



**Diajukan Oleh :**

**NURPADILA**

**NPM : 22.01.11.00.45**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**2026**


UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI


Nama : NURPADILA  
Nomor Pokok/NPM : 22.01.11.00.45  
Jurusan / Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 31 Maret 2026 Pembimbing I

  
: Lusiana Nargis, SE, M.Si  
NIDN. 0222036101

Tanggal 31 Maret 2026 Pembimbing II

  
: Syahyuni, SE, MM  
NIDN.0226106101

Mengetahui,

Dekan

Tanggal 31 Maret 2026




  
: Dr. Hj. Misy Mikial, SE, M.Si, Ak. CA, CSRS

NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal 31 Maret 2026

  
: Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si

NIDN. 0226028303

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : NURPADILA  
Nomor Pokok/NPM : 22.01.11.00.45  
Jurusan / Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang

Penguji Skripsi

Tanggal 31 Maret 2026 ..... Ketua Penguji : Lusia Nargis, SE.M.Si  
NIDN. 0222036101


Tanggal 31 Maret 2026 ..... Penguji I : Syahyuni, SE.MM  
NIDN. 0326106101

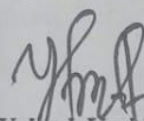
Tanggal 31 Maret 2026 ..... Penguji II : Herman Efrizal, SE.MM  
NIDN. 0202066602

Mengesahkan,

Dekan  
Tanggal 31 Maret 2026 .....

Ketua Program Studi  
Tanggal 31 Maret 2026 .....

  
Dr. Hl. Msy. Mikial, SE.M.Si.Ak.CA.CSRS  
NIDN. 0205026401

  
Dr. Yolanda Vevbitha, SE.M.Si  
NIDN. 0226028303

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto

"perjalanan ini mengajarkanku bahwa keberhasilan bukan hanya tentang hasil akhir, tetapi tentang kesabaran dalam proses, keikhlasan dalam usaha, dan keyakinan bahwa setiap doa yang dipanjatkan tidak pernah kembali dengan sia-sia "

" jika bukan karena Allah yang memampukan, Aku mungkin sudah lama menyerah "

"setetes keringat orang tuaku yang keluar, ada seribu langkahku untuk maju "

### Persembahan

- Kedua orang tuaku tercinta, Ayah ( Soni ) dan Ibuku (Airoh ) terima kasih atas doa yang tak pernah terputus, atas peluh yang tak pernah kalian hitung, atas cinta yang selalu kalian berikan tanpa syarat. Dibalik setiap keberhasilanku hari ini, ada perjuangan kalian yang mungkin tak pernah terlihat. Skripsi ini bukan hanya sekedar syarat meraih gelar, tetapi bukti bahwa semua pengorbanan kalian tidak pernah sia-sia. Semoga setiap lelah yang kalian rasakan dibalas dengan kebaikan yang tak terhingga. Dan semoga langkah kecilku hari ini menjadi awal untuk membahagiakan kalian dimasa depan.
- Saudara tersayangku Lilis Suryani, S.Pd, Lusi Suryadi, S.M., Romadon, Mukaroma, Aditya Naufal. Yang selalu memberikan doa, semangat dan dukungan tiada henti. Terimakasih atas kebersamaan canda, dan motivasi.

- Kedua pembimbingku ibu (Lusia Nargis, SE,M.Si dan Syahyuni,SE,MM ) terima kasih banyak telah membimbing selama menyelesaikan skripsi ini.
- Teman teman ku tercinta selama masa perkuliahan Resi Ulandari, Suci Hati Wau, Fatma Sari, Ariva Amila Adelia, Bunga Andari dan ,Dita Septia Rizki, yang selalu memberikan semangat, dukungan, canda tawa, kebersamaan dalam setiap proses perkuliahan ini terasa lebih ringan dan penuh kenangan indah.
- Untuk diriku sendiri Nurpadila, aku persembahkan ini untuk diriku sendiri yang kini sedang berdiri di ujung perjalanan panjang yang bernama kuliah. Untuk setiap malam yang dilalui dengan tugas , untuk pagi yang dimulai dengan lelah tetapi tetap melangkah. untuk setiap doa yang dipanjatkan, setiap rasa lelah yang disembunyikan, dan setiap langkah kecil yang tetap diusahakan. Terima kasih karena tidak menyerah, karena tetap percaya bahwa semua proses ini akan berbuah manis. Pencapaian ini adalah bukti bahwa saya mampu melewati semuanya.

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NURPADILA

Nomor Pokok/NPM : 2201110045

Angkatan : 2022

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Jenjang Pendidikan : Strata 1

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah dibuat dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung cirri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang di anggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, Maret 2026



Nurpailla

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang “** . Dengan baik dan tepat waktu. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi program, sarjana sastra 1 (satu) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti .

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa tanpa bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Ir. H. Edizal,AE,MS Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang
2. Ibu Dr. Hj Msy.Mikial,SE,M.Si.Ak.CA.CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti .
3. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE.M.Si Selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti .
4. Ibu Lusia Nargis, SE,M.Si Selaku Dosen Pembimbing 1, dan Ibu Syahyuni,SE,MM, Selaku Dosen Pembimbing II ,Yang Telah Memberikan Arahan Dan Bimbingan Dalam Penyusunan Skripsi ini sehingga dapat selesai tepat pada waktunya.
5. Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro,SE.M.Si. Selaku Dosen Pembimbing Akademik

6. Bapak Ir Ruzuan Efendi, M.M. selaku Kepala Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan .
7. Ibu Evie Andayani, S.A.P selaku Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan .
8. Ibu Erni Yusnita,S.E selaku Penelaah Teknis Kebijakan Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan .
9. Seluruh Bapak/Ibu dosen yang telah memberikan bekal ilmu selama masa studi di Fakultas Ekonomi.
10. Kedua Orang Tua Ku Tercinta serta keluarga besar yang senantiasa memberikan doa, dukungan, dan kasih sayang yang tiada henti.
11. Teman-teman seperjuangan di program studi manajemen, angkatan 2022 yang selalu memberikan semangat dan kebersamaan selama menempuh pendidikan.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta pihak-pihak yang membutuhkan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Sehingga dapat membuat skripsi ini menjadi lebih baik.

Palembang, Maret 2026

Yang menyatakan

Nurpadila

## DAFTAR ISI

<b>HALAMANJUDUL</b> .....	
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xiv</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
2.1 Kajian Teoritis .....	8
2.1.1 Kinerja Pegawai .....	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai .....	8
2.1.1.2 Tujuan Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	9
2.1.1.4 Dimensi Kinerja Pegawai.....	12
2.1.1.5 Indikator Kinerja.....	13
2.1.2 Motivasi .....	14
2.1.2.1 Pengertian Motivasi .....	14
2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	15
2.1.2.3 Teori Motivasi .....	16
2.1.2.4 Metode Motivasi.....	17

2.1.2.5 Meningkatkan Motivasi Kerja .....	18
2.1.2.6 Dimensi Motivasi.....	18
2.1.2.7 Indikator- Indikator Motivasi .....	19
2.1.3 Disiplin Kerja.....	20
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	20
2.1.3.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	21
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	21
2.1.3.4 Dimensi Disiplin Kerja .....	22
2.1.3.5 Indikator-Indikator Disiplin Kerja .....	23
2.1.4 Lingkungan Kerja.....	23
2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	23
2.1.4.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja .....	24
2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	25
2.1.4.4 Dimensi Lingkungan Kerja .....	26
2.1.4.5 Indikator – Indikator Lingkungan Kerja .....	26
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan.....	27
2.3 Kerangka Berfikir.....	29
2.4 Hipotesis Penelitian .....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	32
3.1.1 Tempat Penelitian .....	32
3.1.2 Waktu Penelitian.....	32
3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan data .....	33
3.2.1 Sumber Data .....	33
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	33
3.3 Populasi ,Sampel, Dan Teknik Sampling .....	34
3.3.1 Populasi.....	34
3.3.2 Sampel.....	36
3.3.3 Teknik Sampling .....	37
3.4 Rancangan Penelitian .....	37
3.5 Variabel Dan Definisi Operasional .....	38
3.5.1 Variabel Penelitian.....	38
3.5.2 Definisi Operasional .....	39
3.6 Instrumen Penelitian .....	41
3.7 Uji Instrumen .....	42
3.7.1 Uji Validitas.....	42

3.7.2 Uji Reliabilitas .....	42
3.8 Teknik Analisis Data .....	42
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	43
3.8.2 Analisis Statistik Inferensial.....	43
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	44
1. Uji Normalitas .....	44
2. Uji Multikolinieritas.....	44
3. Uji Heteroskedastisitas.....	44
3.8.4 Analisis Regresi Linear Berganda .....	45
3.8.6 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	47
3.9 Uji Hipotesis .....	47
3.9.1 Uji Simultan (Uji F).....	47
3.9.2 Uji Parsial (Uji t) .....	48
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>51</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	51
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	51
4.1.2 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas.....	52
4.1.2.1 Struktur Organisasi .....	52
4.1.2.2 Uraian Tugas .....	53
4.1.3 Visi dan Misi Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Palembang .....	59
4.1.4 Deskripsi Profil Responden .....	60
4.1.4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin .....	60
4.1.4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	61
4.1.4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	62
4.1.5 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas .....	63
4.1.5.1 Hasil Uji Validitas.....	63
4.1.5.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	67
4.1.6 Analisis Statistik Deskriptif .....	68
4.1.7 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	69
4.1.7.1 Hasil Uji Normalitas .....	69
4.1.7.2 Hasil Uji Multikolinieritas.....	71
4.1.7.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	72
4.1.9 Hasil Analisis Koefisien Korelasi ( $r$ ).....	75

4.1.10 Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	76
4.1.11 Hasil Uji Hipotesis .....	77
4.1.11.1 Hasil Uji Simultan ( Uji F).....	77
4.1.11.2 Hasil Uji Parsial ( Uji t ).....	78
4.2 Pembahasan penelitian .....	80
4.2.1 Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang.....	80
4.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang .....	80
4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang .....	81
4.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang.....	82
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>83</b>
5.1 Kesimpulan .....	83
5.2 Saran.....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>86</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan .....	27
Tabel 3. 1 Jadwal Kegiatan Penelitian .....	32
Tabel 3. 2 Daftar Pegawai Dan Bagian Tugasnya .....	35
Tabel 3. 3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	37
Tabel 3. 4 Definisi Operasional, Dimensi, Dan Indikator Variabel.....	39
Tabel 3. 5 Skala Likert .....	41
Tabel 3. 6 Analisis Koefisien Korelasi.....	46
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	60
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	61
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	62
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Motivasi.....	63
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja .....	64
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	65
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai.....	66
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas.....	67
Tabel 4. 9 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif .....	68
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas .....	70
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolonieritas.....	72
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	73
Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda .....	74
Tabel 4.14 Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi.....	76
Tabel 4.15 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi .....	76
Tabel 4.16 Hasil Uji Uji Simultan (Uji F).....	77
Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	78

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir .....	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	52
Gambar 4.2 Uji Normalitas.....	70

## ABSTRAK

**NURPADILA “ Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang ( Di Bawah Bimbingan Ibu Lusia Nargis, SE.,M.Si Dan Ibu Syahyuni,SE,MM )**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui penyebaran kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Probabilitas Sampling* yaitu dengan *Proportionate Stratified Random Sampling* sehingga diperoleh sampel sebanyak 71 Pegawai. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan computer *Statistical Product And Service Solution* (SPSS) Versi 26.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang. Dengan signifikansi sebesar  $0.000 < a (0,05)$  artinya  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Persamaan regresi linear berganda  $Y = 3.336 + 0,237 X_1 + 0,460 X_2 + 0,368 X_3$ . Motivasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan signifikansi sebesar  $0,032 < a (0,05)$ . Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan signifikansi sebesar  $0,001 < a (0,05)$ . Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan signifikansi sebesar  $0,000 < a (0,05)$ .

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

## **ABSTRACT**

***NURPADILA "The Influence of Motivation, Work Discipline, and Work Environment on the Performance of Employees at the Palembang Food Security and Animal Husbandry Service (Under the Guidance of Mrs. Lusiana Nargis, SE., M.Si and Mrs. Syahyuni, SE, MM)***

*This study aims to determine whether there is an influence of motivation, work discipline and work environment on the performance of employees of the Palembang Food Security and Animal Husbandry Service. The data collection technique in this study was through the distribution of questionnaires. The sample used in this study used the Probability Sampling technique, namely Proportionate Stratified Random Sampling so that a sample of 71 employees was obtained. The data analysis technique used multiple linear regression analysis which was processed using the help of the Statistical Product And Service Solution (SPSS) Version 26 computer.*

*The results of this study indicate that Motivation, Work Discipline, and Work Environment have a simultaneous influence on the Performance of Employees of the Palembang Food Security and Animal Husbandry Service with a significance of  $0.000 < (0.05)$  meaning  $H_0$  is rejected  $H_a$  is accepted. The multiple linear regression equation  $Y = 3.336 + 0.237 X_1 + 0.460 X_2 + 0.368 X_3$ . Motivation has a partial influence on employee performance with a significance of  $0.032 < (0.05)$  Work Discipline has a partial influence on employee performance with a significance of  $0.001 < (0.05)$  Work Environment has a partial influence on employee performance with a significance of  $0.000 < (0.05)$*

***Keyword : Motivation, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance***

## **RIWAYAT HIDUP**

NURPADILA, Ulak-Embacang, 23 Februari 2003, dari Bapak Soni dan ibu Airoh

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2014 di Sekolah Dasar SD Negeri 2 Ulak-Embacang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2018 di SMP Harapan Ulak-Embacang. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2021 di SMK Negeri 4 Palembang. Pada tahun 2022 melanjutkan Pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 2026

Nurpadila

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta. Sumber daya manusia berperan sebagai penggerak utama seluruh aktivitas organisasi karena keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada motivasi, serta kinerja individu yang ada di dalamnya. Sumber Daya Manusia memiliki peran krusial dalam mewujudkan sasaran perusahaan. Meskipun banyak tugas dan fungsi tenaga kerja kini telah tergantikan oleh kemajuan teknologi yang semakin mutakhir, kenyataannya hingga kini, tenaga kerja tetap menjadi elemen esensial yang mempengaruhi kelancaran proses produksi. Dengan demikian, perusahaan menginginkan agar seluruh tenaganya mampu beroperasi secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu, perusahaan diperlukan untuk mengelola serta mengembangkan sumber daya manusia secara optimal melalui pendekatan manajemen organisasi yang tepat.

Menurut Sedarmayanti (2017:3) “ Sumber Daya Manusia adalah semua Potensi yang dimiliki oleh Manusia dan bisa diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa. perusahaan dikatakan maju dan sukses tidak hanya dilihat dari besar keuntungan yang didapatkan, tapi juga dari beberapa faktor pendukung lainnya, salah satunya adalah kualitas sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia itu sendiri adalah para karyawan atau tenaga kerja yang bekerja keras dan berupaya mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Menurut Sutrisno Edy (2017:146) Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Dengan adanya motivasi dalam diri mereka maka cenderung para pegawai akan lebih tekun dan semangat dalam bekerja giat dan dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti mengenai Motivasi para pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang tentang Motivasi di instansi tersebut terlihat bahwa tingkat motivasi kerja pegawai masih belum mencapai optimalitas. Fenomena ini dapat diamati dari adanya pegawai masih ada yang datang terlambat, kurang semangat dalam bekerja, rendahnya inisiatif dalam mencari solusi, serta menurunnya semangat dalam bekerja, Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi intrinsik pegawai masih berada pada tingkat rendah.

Selain motivasi faktor disiplin juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Sutrisno (2017:97) Disiplin Kerja merupakan metode yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka agar mereka siap untuk mengubah perilaku, meningkatkan kesadaran mereka, dan mematuhi peraturan dan ketetapan perusahaan. Selain itu, disiplin kerja juga bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi aturan perusahaan serta dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja

memberikan manfaat yang substansial, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawainya. Dalam suatu organisasi, baik instansi swasta maupun pemerintahan, keberhasilan dalam mencapai tujuan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya manusia, melainkan juga oleh tingkat disiplin kerja yang dimiliki pegawai. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang harus diterapkan, dengan keberadaan disiplin kerja beserta aktivitas kerja yang optimal, maka tujuan organisasi dapat berjalan lancar tanpa hambatan apa pun. Sebaliknya kurangnya Disiplin Kerja akan menghambat pencapaian tujuan organisasi karena pegawai cenderung bekerja tidak sesuai dengan prosedur, kurang bertanggung jawab, serta menurunkan efektivitas pelayanan.

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap Disiplin kerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang. Fenomena ini tercermin dari keberadaan pegawai masih sering menunda pekerjaan, dan kurangnya ketepatan waktu dalam penyusunan laporan kegiatan.

Selain faktor Disiplin Kerja, faktor lain yang tak kalah penting adalah Lingkungan Kerja. Menurut Nabawi ( 2019:173) lingkungan kerja yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja para karyawan, baik secara fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja yang mendukung akan memotivasi dan meningkatkan semangat kerja karyawan, sehingga mereka merasa lebih senang dan puas dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan visi perusahaan, oleh karena itu manajemen perusahaan sebaiknya memperhatikan dan memperbaiki lingkungan kerja agar suasana bekerja menjadi lebih nyaman dan produktif.

Lingkungan Kerja umumnya memiliki kondisi fisik diantaranya seperti kenyamanan ruangan, fasilitas yang memadai, kebersihan, dan penerangan. Serta lingkungan Kerja non- fisik seperti komunikasi, hubungan antar pegawai. Lingkungan kerja yang baik, bersih, terang, tenang, dan tidak mengganggu akan menciptakan lingkungan yang aman membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, lembap, atau tidak nyaman, bisa membuat karyawan cepat lelah dan kurang kreatif. Karena itu, seorang pemimpin perusahaan yang kreatif mampu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan menginspirasi bagi para pegawai.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti mengenai Lingkungan Kerja di Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang, ditemukan bahwa lingkungan kerja tersebut masih belum memadai dalam mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Fenomena ini dapat dilihat dari, terutama masih terdapat beberapa ruang kerja yang belum tertata rapi seperti, buku dan dokumen, selain itu ruangan yang sempit, penerangan yang kurang baik, minim lampu. Hal tersebut bisa berdampak pada efisiensi Kerja, sehingga memengaruhi kinerja mereka.

Menurut Sinambela dkk (dalam Sinambela, 2016:480) Kinerja Pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dari seorang pemimpin maupun kinerja para bawahannya

mempunyai kinerja yang baik akan diperoleh unit-unit kegiatan dari atasan dapat terlaksanakan dengan efektif dan efisien. Dengan kinerja yang baik akan mendukung terciptanya budaya kerja positif, serta meningkatnya kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menimbulkan dampak negative seperti menurunnya produktivitas, dan melemahnya daya saing organisasi.

Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan yang berada di jln Kolonel H. Barlian No .82 Srijaya Kota Palembang merupakan instansi daerah yang menangani pengembangan pertanian dan jaminan ketersediaan pangan di tingkat provinsi/ kabupaten/kota yang mempunyai tugas dan fungsi, produksi pertanian, penyediaan benih/bibit unggul , fasilitas distribusi hasil pertanian, pengawasan hama penyakit tanaman, dan pengembangan pasar tani.

Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah di sampaikan sebelumnya, peneliti berniat untuk melaksanakan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahana Pangan Dan Peternakan Palembang**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan sebelumnya, penulis merumuskan pernyataan penelitian sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang?
2. Adakah pengaruh Motivasi Secara Parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang?
3. Adakah pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang?
4. Adakah pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan membuktikan Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang.
2. Untuk menganalisis dan membuktikan Pengaruh Motivasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang.

3. Untuk menganalisis dan membuktikan Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang.
4. Untuk menganalisis dan membuktikan Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengetahuan dan wawasan peneliti mengenai Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang.

2. Bagi Tempat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendukung instansi pemerintah dalam mengelola Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang.

3. Bagi Civitas Akademik

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya, khususnya melalui penambahan variable-variabel lain yang di luar variabel Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Darma,B.(2021).Statistika penelitian menggunakan SPSS (Uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t, uji F, R2). Guepedia.
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Visionida*, 9(1), 72-83.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80..
- Lijan Poltak Sinambela, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara
- Lupiyoadi R, Ikhsan R.B (2015). *Pratikum Metode Riset Bisnis*. Salemba Empat Jakarta.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110
- Osman Manalu, S. P. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 2(3), 36-54.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Priyono (2023) *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Variabel-Variabelnya) Jilid 1*. PT Literasi Nusantara Abadi Grup
- Putra, G. M. (2023). Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pppk Pada Instansi X. *Jurnal Media Administrasi*, 8(1), 91-102.

- Putri, A. A., & Kusumawardhany, S. S. (2024). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Komunikasi Audit terhadap Kualitas Audit. *JURNAL ECONOMINA*, 3(12), 1181-1194.
- Rajagukguk, P. (2016). Pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 23-3
- Runtuuwu, H. J., Lopian, J., & Dotulong, L. (2015). Pengaruh disiplin, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pelayanan perizinan terpadu kota manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3).
- Saleleng, M., & Soegoto, A. S. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan kompensasi, terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Sarip, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Abc Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 94-111.
- Sedarmayanti, (2018), *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*, PT.Refika Aditama
- Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5481-5496.
- Sugiyono, (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta : Bandung
- Sugiyono, (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta : Bandung
- Sutrisno,Edy, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana
- Tunggadewi, I. G. A. C., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawa Pada Ud. Sadhu Jaya Di Gianyar. *EMAS*, 4(9), 2310-2321.
- Wibowo (2017) *Manajemen Kinerja: Edisi Kelima*, PT.Raja Grafindo Persada

## Hasil Uji Parsial ( Uji t )