

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PETERNAKAN KOTA
PALEMBANG PROV.SUMSEL**

SKRIPSI

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



**Disusun Oleh:
RESI ULANDARI
NPM. 2201110153**

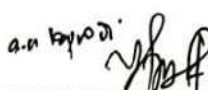
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2026**

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Resi ulandari
Nomor Pokok/NIRM : 2201110153
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAJAWAI PADA DINAS KETAHANAN PANGAN DAN
PETERNAKAN

Pembimbing Skripsi

Tanggal 21/07/2026 Pembimbing I : 
Firdaus Sianipar, S.E., M.M.
NIDN : 0203066401

Tanggal 20/07/2026 Pembimbing II : 
Nyayu Khairani Putri, S.E., M.Si.
NIDN : 0211029501

019 /PS/DFEB/ 26

Mengetahui,

Dekan,
Tanggal 22/07/2026

Ketua Program Studi
Tanggal 21/07/2026



Dr. Hj. Misy Mikial., SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

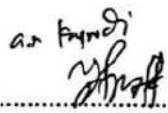

Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.S
NIDN : 0226028303

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Resi ulandari
Nomor Pokok/NIRM : 2201110153
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS KETAHANAN PANGAN DAN
PETERNAKAN

Penguji Skripsi

Tanggal 21/02/2026 Ketua Penguji : 
Firdaus Sianipar, S.E., M.M.
NIDN : 0203066401

Tanggal 20/02/2026 Penguji I : 
Nyayu Khairani Putri, S.E., M.Si.
NIDN : 0211029501

Tanggal 21/02/2026 Penguji II : 
Dr. Yuni Adinda Putri, SE., M.Si
NIDN : 0207069401

029 /PS/DFEB/ 26

Mengesahkan,

Dekan,
Tanggal 22-02-2026

Ketua Program Studi
Tanggal 21/02/2026



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


Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si.
NIDN : 0226028303

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

"Kesuksesan bukan milik mereka yang tidak pernah gagal, tetapi milik mereka yang tidak pernah menyerah."

"Usaha, doa, dan kesabaran adalah kunci untuk meraih impian."

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya." (QS. Al-Baqarah: 286)

"Jangan takut berjalan lambat, takutlah jika berhenti sebelum tujuan tercapai."

"Setiap proses yang dijalani dengan sungguh-sungguh akan menghasilkan sesuatu yang terbaik pada waktunya."

Persembahan

- Kedua orang tuaku tercinta, Ayah (Syamsul) dan Ibuku (Neli) 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 Ernia Shanti, Alan syabitra, Anda sutra S.P, Reni Yusmita S.M Dan adik Tersayang Riski Ulpa Sari. Yang selalu memberikan doa, semangat dan dukungan tiada henti. Terimakasih atas kebersamaan canda, dan motivasi.
- Kedua pembimbingku Bapak dan ibu (Firdaus Sianifar SE,MM dan Nyayu Khairani Putri SE,M.SI) terima kasih banyak telah membimbing selama menyelesaikan skripsi ini.
- Teman teman ku tercinta selama masa perkuliahan Nurfadila S.M, Suci Hati Wau S.M, Fatma Sari, Ariva Amila Adelia, Bunga Andari , yang selalu memberikan semangat, dukungan, canda tawa, kebersamaan dalam setiap proses perkuliahan ini terasa lebih ringan dan penuh kenangan indah.
- Untuk diriku sendiri Resi ulandari, 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	: RESI ULANDARI
Nomor Pokok/NPM	: 2201110153
Angkatan	: 2022
Fakultas	: Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata I
Judul Skripsi	: Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi 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, Juli 2026



RESI ULANDARI

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 Kompensasi, Komitmen Organisasi 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. Bapak Firdaus Sianifar SE,MM Selaku Dosen Pembimbing 1, dan Ibu Nyayu Khairani Putri SE,M.SI Selaku Dosen Pembimbing II ,Yang Telah Memberikan Arahan Dan Bimbingan Dalam Penyusunan Skripsi ini sehingga dapat selesai tepat pada waktunya.
5. Ibu Veny Mayasari SE,MM 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, Juli 2026

Yang menyatakan

RESI ULANDARI

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT	xv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
11.1 Latar Belakang	1
11.2 Rumusan masalah.....	7
11.3 Tujuan Penelitian.....	8
11.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Kajian Teori	10
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	10
2.1.1.2 Tujuan Kinerja Pegawai	10
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	11
2.1.1.4 Dimensi Kinerja Pegawai	13
2.1.1.5 Indikator Kinerja	14
2.1.2 Kompensasi.....	14
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi	14
2.1.2.2 Jenis-Jenis Kompensasi	15
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	16

2.1.2.4	Tujuan Pemberian Kompensasi	17
2.1.2.5	Dimensi Kompensasi	19
2.1.2.6	Indikator Kompensasi.....	19
2.1.3	Komitmen Organisasi	20
2.1.3.1	Pengertian Komitmen Organisasi	20
2.1.3.2	Faktor-Faktor Komitmen Organisasi	21
2.1.3.3	Proses Terjadinya Komitmen Organisasi.....	22
2.1.3.4	Dimensi Komitmen Organisasi.....	23
2.1.3.5	Indikator-Indikator Komitmen Organisasi.....	23
2.1.4	Lingkungan Kerja	25
2.1.4.1	Pengertian Lingkungan Kerja	25
2.1.4.2	Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	25
2.1.4.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	26
2.1.4.4	Dimensi Lingkungan Kerja	27
2.1.4.5	Indikator-Indikator Lingkungan Kerja.....	28
2.2	Penelitian Yang Relevan	28
2.3	Kerangka Berfikir.....	30
2.4	Hipotesis Penelitian.....	31
BAB III METODE PENELITIAN.....		33
3.1	Tempat Dan Waktu Penelitian	33
3.1.1	Tempat Penelitian	33
3.1.2	Waktu Penelitian.....	33
3.2	Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	33
3.2.1	Sumber Data	33
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.3	Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling.....	35
3.3.1	Populasi.....	35
3.3.2	Sampel	36
3.3.3	Teknik Sampling.....	38
3.4	Rancangan Penelitian	38
3.5	Variabel Dan Definisi Operasional	39
3.5.1	Variabel Penelitian.....	39

3.5.2	Definisi Operasional	39
3.6	Instrumen Penelitian.....	43
3.7	Uji Instrumen.....	44
3.7.1	Uji Validitas	44
3.7.2	Uji Reliabilitas	44
3.8	Teknis Analisis Data	45
3.8.1	Analisi Statistik Deskriptif.....	45
3.8.2	Analisis Statistik Inferensial	46
3.8.3	Uji Asumsi Klasik.....	46
3.8.3.1	Uji Normalitas	46
3.8.3.2	Uji Multikolinieritas.....	47
3.8.3.3	Uji Heteroskedastitas	47
3.8.4	Analisis Regresi Linear Berganda	47
3.8.5	Analisis Koefisien Korelasi (r)	48
3.9	Uji Hipotesis.....	48
3.9.1	Uji Simultan (Uji F).....	48
3.9.2	Uji Parsial (Uji T)	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		52
4.1	Hasil penelitian.....	52
4.1.1	Sejarah singkat perusahaan.....	52
4.1.2	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	53
4.1.2.1	Struktur Organisasi	53
4.1.2.2	Uraian Tugas.....	55
4.1.3	Visi dan Misi Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Palembang.....	61
4.1.4	Deskriptif Profil Responden	62
4.1.4.1	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin .	62
4.1.4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	63
4.1.4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	64
4.1.5	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas.....	64
4.1.5.1	Uji Validitas.....	64
4.1.5.2	Hasil Uji Reabilitas.....	68

4.1.6 Hasil Uji Asumsi Klasik	69
4.1.6.1 Hasil Uji Normalitas	69
4.1.6.2 Hasil Uji Multikolinieritas	71
4.1.7 Uji Analisis Koefisien Korelasi (r)	74
4.1.8 Uji Analisis Koefisien Determinasi (R)	75
4.1.9 Uji Hipotesis	75
4.1.9.1 Uji F (Simultan)	75
4.1.9.2 Uji t (Parsial)	76
4.2 Pembahasan penelitian	78
4.2.1 Pengaruh Kompensasi Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang	78
4.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang	79
4.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang	80
4.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	83
5.1 Kesimpulan	83
5.2 Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA	85

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian yang Relevan.....	26
Tabel 3.1	Langkah dan Jadwal Kerja.....	31
Tabel 3.2	Daftar Pegawai dan Bagian Tugasnya	33
Tabel 3.3	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
Tabel 3.4	Defenisi Operasional, Dimensi Dan Indikator Variabel	37
Tabel 3.5	Skala Likert.....	43
Tabel 3.6	Interpransi Nilai (r)	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berfikir	29
------------	-------------------------	----

ABSTRAK

RESI ULANDARI Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang (Di Bawah Bimbingan Bapak Firdaus Sianipar SE,MM Dan Ibu Nyayu Khairani Putri SE, M.SL.)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi, 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 Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang. Dengan signifikansi sebesar $0.000 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak H_a diterima. Persamaan regresi linear berganda $Y = 7,014 + 0,151 X_1 + 0,211 X_2 + 0,501 X_3$. Kompensasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan signifikansi sebesar $0,021 < \alpha (0,05)$. Komitmen organisasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan signifikansi sebesar $0,015 < \alpha (0,05)$. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan signifikansi sebesar $0,002 < \alpha (0,05)$.

Kata Kunci: Kompensasi, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja pegawai.

ABSTRACT

RESI ULANDARI: *The Influence of Compensation, Organizational Commitment, and Work Environment on Employee Performance at the Palembang Food Security and Livestock Agency (Supervised by Mr. Firdaus Sianipar, SE, MM and Ms. Nyayu Khairani Putri, SE, M.SL.)*

This study aims to determine the influence of compensation, organizational commitment, and work environment on employee performance at the Palembang Food Security and Livestock Agency. Data collection was conducted through the distribution of questionnaires. The sample was selected using a probability sampling technique—specifically proportionate stratified random sampling—resulting in a sample size of 71 employees. Data analysis utilized multiple linear regression, processed with the aid of the Statistical Product and Service Solutions (SPSS) software, version 26. The results indicate that compensation, organizational commitment, and work environment simultaneously influence employee performance at the agency. With a significance level of $0.000 < \alpha$ (0.05), the null hypothesis (H_0) is rejected and the alternative hypothesis (H_a) is accepted. The multiple linear regression equation is $Y = 7.014 + 0.151X_1 + 0.211X_2 + 0.501X_3$. Compensation has a partial influence on employee performance (significance $0.021 < \alpha$ 0.05); organizational commitment has a partial influence on employee performance (significance $0.015 < \alpha$ 0.05); and work environment has a partial influence on employee performance (significance $0.002 < \alpha$ 0.05).

Keywords: Compensation, Organizational Commitment, Work Environment, Employee Performance.

RIWAYAT HIDUP

RESI ULANDARI, Bingin teluk 15 November 2004, Dari pasangan bapak Syamsul dan ibu Neli yanti Anak ke-5 dari 6 saudara.

Menempuh pendidikan sekolah dasar SD negri 04 tahun 2011-2016 Sekolah menengah pertama SMP negri Bingin teluk 2016-2019 sekolah Menengah atas SMA negri 03 Bingin teluk 2019-2022 dan selanjutnya memulai pendidikan di universitas tridinanti Palembang pada fakultas ekonomi dan bisnis program study manajemen pada tahun 2022.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor swasta maupun instansi pemerintah. Kinerja karyawan menjadi indikator utama dalam menilai efektivitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan agar mampu memberikan hasil kerja yang optimal.

Namun, dalam praktiknya masih ditemukan fenomena kinerja pegawai yang belum optimal, yang ditandai dengan rendahnya produktivitas, keterlambatan penyelesaian tugas, serta kurangnya inovasi dalam pelayanan publik. Kondisi ini diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor penting, di antaranya kompensasi yang belum sepenuhnya mencerminkan beban kerja dan prestasi, komitmen organisasi yang cenderung fluktuatif, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung baik dari segi fisik maupun nonfisik.

Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam menentukan efektivitas organisasi sektor publik, termasuk pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan yang memiliki peran strategis dalam menjaga stabilitas pangan dan kesejahteraan masyarakat.

Menurut FoEh dkk, (2021) Kinerja merupakan output yang didapat oleh suatu instansi, baik yang sifatnya mencari keuntungan maupun tidak, yang mereka hasilkan. selama satu periode waktu. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan

fenomena kinerja pegawai yang belum optimal, yang ditandai dengan rendahnya produktivitas, keterlambatan penyelesaian tugas, serta kurangnya inovasi dalam pelayanan publik. Kondisi ini diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor penting, di antaranya kompensasi yang belum sepenuhnya mencerminkan beban kerja dan prestasi, komitmen organisasi yang cenderung fluktuatif, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung baik dari segi fisik maupun nonfisik.

Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan Organisasi kepada Pegawai sebagai penghargaan atas kontribusi, tenaga, waktu, dan kinerja yang telah diberikan secara sederhana, Kompensasi bisa dipahami sebagai apa yang diterima pegawai karena bekerja. Pemberian kompensasi yang baik akan memicu karyawan agar bekerja dengan produktif serta lebih baik dari sebelumnya..

Menurut Juhaety & Rahayu, (2022) yang mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, dengan indikator upah/gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti mengenai Kompensasi di Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang. Terdapat fenomena Ketidaksesuaian antara beban kerja pegawai dengan Kompensasi yang diterima. Pegawai yang memiliki tanggung jawab besar, jam kerja tinggi, serta resiko kerja dilapangan misalnya, petugas penyuluh atau kesehatan hewan

seringkali menerima imbalan yang tidak sebanding dengan usaha dan kontribusinya.

Contoh, beban kerja tinggi, gaji tetap standar pegawai lapangan harus melakukan monitoring pangan, inspeksi peternakan, hingga turun ke daerah terpencil, tetapi gaji dan tunjangan yang diterima tidak jauh beda dengan pegawai yang bekerja di kantor. Permasalahan Kompensasi yang tidak sesuai dengan tenaga kerja di Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan dapat menghambat kinerja organisasi secara menyeluruh.

Selain itu, komitmen organisasi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki loyalitas, tanggung jawab, serta keinginan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Menurut Widayanti & Sariyathi (2016) Komitmen Organisasi menggambarkan bagaimana seseorang mengidentifikasi dirinya dengan organisasi sehingga bersedia untuk mempertahankan keanggotaanya dengan menunjukkan sikap loyal terhadap organisasi. Hal ini juga ditegaskan Ariawan dan Sriathi (2017) bahwa karyawan yang mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuan organisasi merupakan sikap karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti mengenai Komitmen Organisasi di Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang ditemukan Fenomena bahwa Komitmen Organisasi yang tidak baik. Contoh dalam bekerja tidak sesuai SOP perusahaan yang telah ditetapkan, pegawai masih

banyak yang tidak menjalankan tugas dengan baik. Misalnya pengawasan tidak sesuai prosedur, petugas lapangan dalam melakukan pemeriksaan kesehatan hewan atau kualitas pangan tidak mengikuti tahapan SOP, seperti tidak melakukan pengecekan menyeluruh atau melewati prosedur administrasi yang seharusnya dilakukan. Dalam menciptakan Kinerja Pegawai yang efektif dan efisien tidaklah mudah, tidak hanya menciptakan kualitas sumber daya manusia yang baik tetapi juga faktor motivasi dan Komitmen kerja berpengaruh besar terhadap Kinerja Pegawai.

. Faktor lain yang tidak kalah penting adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik maupun nonfisik, dapat menciptakan kenyamanan dan keamanan bagi karyawan dalam bekerja. Hal ini akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

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.

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 menang ani pengembangan pertanian dan jaminan ketersediaan pangan di tingkat provinsi/ kabup aten/kota yang mempunyai tugas dan fungsi, produksi pertanian ,penyediaan benih/bibit unggul , fasilitas distribusi hasil pertanian, pengawasan hama penyakit tanaman, dan pengembangan pasar tani.

Hasil penelitian Utami *et al.*, (2024) menyatakan bahwa Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, Kapulogo & Suprihhadi (2023) juga menyatakan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan baik secara langsung maupun melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

Hasil penelitian Hasibuan (2017) Kompensasi yang diberikan secara tepat akan meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan . Rakhmadian & Adiwati (2022). Penelitian tersebut menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Rizka Hardiyanti, Yeni Absah, Paham Ginting (2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2017) Menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman (pencahayaan, suhu, keamanan, hubungan kerja) akan meningkatkan semangat kerja sehingga berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah di sampaikan sebelumnya, peneliti berniat untuk melaksanakan penelitian dengan judul “ **PENGARUH KOMPENSASI,KOMITMEN ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PETERNAKAN**”.

1.2 Rumusan masalah

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

1. Adakah pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Secara Simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang?
2. Adakah pengaruh Kompensasi Secara Parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Palembang?
3. Adakah pengaruh Komitmen Organisasi 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 Kompensasi, Komitmen Organisasi Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang.
2. Untuk menganalisis dan membuktikan Pengaruh Kompensasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang.
3. Untuk menganalisis dan membuktikan Pengaruh Komitmen Organisasi 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 Kompensasi, Komitmen Organisasi, 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 Kompensasi, Komitmen Organisasi, 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 Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Mangkunegara, P,W (2017).Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,Bandung:Remaja Rosdakarya
- Asbari, M., Nurhayati, W., & Purwanto, A. (2020). The effect of parenting style and genetic personality on children character development. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 23(2), 206-218.
- Cabang Maros. *Kinerja*, 19(2), 163–175. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index>
- Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Fyc Megasolusi Di Tangerang Selatan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 667–679.
- Hidayatulloh, M. A., Raditya, A. I., Fajar, I. D., & Hibadullah, F. H. (2024). Manfaat Serta Pengaruh Kompensasi Tunjangan Hari Raya Terhadap Kinerja Karyawan. *MISTER: Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 1(3b), 1057–1064
- Hisan, K., Zikriani, Z., & Hamid, A. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Langsa. *Jurnal Niagawan*, 10(3), 214-219.
- Imbron, & Aldy, H. L. N. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah M-Progress*.
- Irawati, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmu Akuntansi*, 11(1), 117–134.
- Irwan, A., Ismail, A., Latif, N., & Pradana M, A. Z. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Hadji Kalla Toyota
- Jainudin Tingkai et al. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Manajemen*.
- Osman Manalu, S. P. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Pertanian Universitas SumateraUtara. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 2(3), 36-54.
- Priyono (2023) Riset Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan VariabelVariabelnya) Jilid 1. PT Literasi Nusantara Abadi Grup
- Rajagukguk, P. (2016). Pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadapkinerja pegawai. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen danBisnis*, 4(1), 23-3

- Saefullah, M., & Basrowi, B. (2022). Dampak Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Pegawai Bagian Produksi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 481–491.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono, (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta :Bandung
- Tingkai, J., Hasyim, A. W., & Abdurrahman, A. Y. (2024). Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Riset Ilmiah*.
- Widayanti, K., & Sariyathi, N. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Cv. Akar Daya Mandiri. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(11), 7022–7049.
- Widyaningsih, D., Zusrony, E., Susilowati, H., & Hargyatni, T. (2021). The influence of work motivation, organizational commitment and organizational culture on employee performance of Syariah Bank in Central Java. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 9(1), 150.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68.
- Kasmir. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.

