

PROPOSAL

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SPPG DAPUR PROGRAM MAKAN BERGIZI GRATIS (MBG) SAKO TIGA DI KECAMATAN SAKO KOTA PALEMBANG



Oleh:

RAHMAT RHOMADON

2201110189

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Rahmat Rhomadon
Nomor Pokok : 2201110189
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SPPG DAPUR PROGRAM MAKAN BERGIZI GRATIS (MBG) SAKO TIGA DI KECAMATAN SAKO KOTA PALEMBANG

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 11-08-2026 Pembimbing I

: Anrillah Azrin, SE. MM
NIDN : 0203026201

Tanggal 11-08-2026 Pembimbing II

: Veny Mayasari, SE. MM
NIDN : 0219086101

150 /PS/DFEB/26

Mengetahui,

Dekan, 12-08-2026
Tanggal.....

Ketua Program Studi,
Tanggal 12-08-2026



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

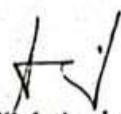
Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si.
NIDN : 0226028303

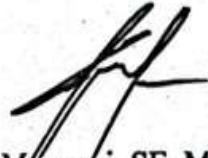
UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Rahmat Rhomadon
Nomor Pokok : 2201110189
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SPPG DAPUR PROGRAM MAKAN BERGIZI GRATIS (MBG) SAKO TIGA DI KECAMATAN SAKO KOTA PALEMBANG

Penguji Skripsi :
Tanggal 11-08-2026 Ketua Penguji :  Amrillah Azrin SE MM.
NIDN : 0203026201

Tanggal 11-08-2026 Penguji I :  Veny Mayasari, SE. MM
NIDN : 0219086101

Tanggal 12-08-2026 Penguji II :  Dr. Ir Hj. Yusriz Hakiman MM
NIDN : 0225026401

150 /PS/DFEB/26.

Mengesahkan,

Dekan,
Tanggal 12-08-2026

Ketua Program Studi,
Tanggal 12-08-2026



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


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

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rahmat Rhomadon
Nomor Pokok : 2201110189
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SPPG DAPUR PROGRAM MAKAN BERGIZI GRATIS (MBG) SAKO TIGA DI KECAMATAN SAKO KOTA 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 ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut

Palembang, 09 Juli 2026



Rahmat Rhomadon

ABSTRAK

RAHMAT RHOMADON, Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai SPPG Dapur Program Makan Bergizi Gratis (MBG) Sako Tiga di Kecamatan Sako Kota Palembang (Di Bawah Bimbingan Bapak Amrillah Azrin, SE., MM dan Ibu Veny Mayasari, SE., MM).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai SPPG Dapur Program Makan Bergizi Gratis (MBG) Sako Tiga di Kecamatan Sako Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 48 pegawai dan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji F, dan uji t dengan bantuan program SPSS versi 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 66,541 dan nilai signifikansi 0,000. Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 5,258 dan signifikansi 0,000. Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 1,907 dan signifikansi 0,063 pada tingkat signifikansi 10%. Selanjutnya, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 6,145 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,819 menunjukkan bahwa 81,9% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 18,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pengelola SPPG dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan motivasi kerja, disiplin kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, SPPG, Program Makan Bergizi Gratis (MBG).

ABSTRACT

RAHMAT RHOMADON, The Influence of Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment on the Performance of SPPG Kitchen Staff for the Free Nutritious Meal (MBG) Program at Sako Tiga, Sako District, Palembang City (Under the Guidance of Mr. Amrillah Azrin, SE., MM and Mrs. Veny Mayasari, SE., MM)

This study aims to determine and analyze the influence of work motivation, work discipline, and work environment on employee performance at the SPPG Kitchen of the Free Nutritious Meal (MBG) Program Sako Tiga in Sako District, Palembang City. This research employed a quantitative method with an associative approach. The population consisted of 48 employees, and all members of the population were selected as respondents using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires using a five-point Likert scale. The data were analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R^2), F-test, and t-test with the assistance of SPSS version 26.

The results showed that work motivation, work discipline, and work environment simultaneously had a significant effect on employee performance, with an F-value of 66.541 and a significance value of 0.000. Partially, work motivation had a significant effect on employee performance with a t-value of 5.258 and a significance value of 0.000. Work discipline also had a significant effect on employee performance with a t-value of 1.907 and a significance value of 0.063 at a significance level of 10%. Furthermore, work environment had a significant effect on employee performance with a t-value of 6.145 and a significance value of 0.000. The coefficient of determination (R^2) was 0.819, indicating that 81.9% of the variation in employee performance could be explained by work motivation, work discipline, and work environment, while the remaining 18.1% was influenced by other factors outside the scope of this study. The findings are expected to provide recommendations for SPPG management in improving employee performance by enhancing work motivation, strengthening work discipline, and creating a supportive work environment.

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance, Nutrition Fulfillment Service Unit (SPPG), Free Nutritious Meal (MBG) Program.*

DAFTAR ISI

BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Manfaat Teoritis	7
1.4.2 Manfaat Praktis.....	8
BAB V Penutup	9
BAB II	10
TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Kajian Teoritis	10
2.1.1 Kinerja Pegawai	10
2.1.2 Motivasi Kerja.....	14
2.1.3 Disiplin Kerja	17
2.1.4 Lingkungan Kerja.....	21
2.2 Penelitian Yang Relevan.....	25
2.3 Kerangka Berpikir	30
BAB III.....	33
METODOLOGI PENELITIAN	33
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	33
3.1.1 Tempat Penelitian	33
3.1.2 Waktu Penelitian.....	33
3.2. Teknik Pengumpulan Data	34
3.3 Populasi dan Sampel	36
3.3.1 Populasi	36
3.3.2 Sampel.....	37
3.3.3 Teknik Sampling.....	38
3.4 Rancangan Penelitian	39
3.5 Variabel dan Definisi Operasional.....	40

3.5.1 Variabel	40
3.5.2 Definisi Operasional	41
3.6 Instrumen Penelitian	44
3.7 Uji Instrumen	45
3.7.1 Uji Validitas	45
3.7.2 Uji Reliabilitas	46
3.8 Uji Asumsi Klasik	47
3.8.1 Uji Normalitas	48
3.8.2 Uji Heteroskedastisitas	48
3.8.3 Uji Multikolinearitas	49
3.9 Teknik Analisis Data	49
3.9.1 Analisis Regresi Linear Berganda	49
3.9.2 Koefisien Korelasi (r)	50
3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)	51
3.10 Uji Hipotesis	51
3.10.1 Uji F (Simultan)	52
3.10.2 Uji t (Parsial)	52
BAB IV	55
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
4.1 Hasil Penelitian	55
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	55
4.1.1.1 Sejarah dan Perkembangan Perusahaan	55
4.1.1.2 Visi dan Misi	56
4.1.1.3 Struktur Organisasi Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG)	57
4.1.2 Karakteristik Responden	59
4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	60
4.1.3 Hasil Uji Validitas dan Uji Realibilitas	61
4.1.3.1 Hasil Uji Validitas	61
4.1.3.2 Hasil Uji Realibilitas	63
4.1.4 Uji Asumsi Klasik	64
4.1.4.1 Hasil Uji Normalitas	64
4.1.4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	66
4.1.4.3 Hasil Uji Multikolinieritas	67

4.1.5 Uji Statistik.....	68
4.1.5.1 Hasil Regresi Linier Berganda	68
4.1.5.2 Hasil Koefisien Korelasi	70
4.1.5.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	71
4.1.6 Uji Hipotesis Statistik.....	72
4.1.6.1 Hasil Secara Simultan (Uji F)	72
4.1.6.2 Hasil Secara Parsial (Uji t)	72
4.2 Pembahasan	74
4.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan	74
4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan.....	74
4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	75
4.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	75
BAB V	76
KESIMPULAN DAN SARAN	76
5.1 Kesimpulan.....	76
5.2 Saran.....	77

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Program Makan Bergizi Gratis (MBG) merupakan bentuk intervensi pemerintah dalam bidang kesehatan dan pendidikan yang bertujuan meningkatkan status gizi peserta didik. Program tersebut diwujudkan melalui penyediaan makanan bergizi secara gratis bagi siswa pada jenjang SD, SMP, dan SMA/ sederajat (Rahmah et al., 2025). Selain menyasar peserta didik, program ini juga ditujukan kepada kelompok rentan lainnya, seperti ibu hamil dan ibu menyusui, guna mendukung pemenuhan kebutuhan gizi selama masa kehamilan dan menyusui serta meningkatkan kualitas kesehatan ibu dan anak (Faisal Syamsu et al., 2025).

Urgensi program ini terletak pada perannya dalam mengatasi ketimpangan gizi, meningkatkan daya konsentrasi, serta mengurangi angka putus sekolah akibat keterbatasan akses terhadap makanan bergizi (Jangka et al., 2025). Pentingnya program ini didukung oleh data dari Kementerian Kesehatan dan Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan yang menunjukkan bahwa sekitar 41% siswa mengalami kelaparan, sehingga berpotensi menurunkan kualitas pendidikan dan menghambat proses belajar peserta didik (Kiftiyah et al., 2025).

Keberhasilan pelaksanaan Program MBG tidak hanya ditentukan oleh kebijakan pemerintah, tetapi juga oleh efektivitas pelaksanaan program di tingkat operasional. Salah satu unit pelaksana utama program ini adalah Satuan Pelayanan

Pemenuhan Gizi (SPPG) yang bertanggung jawab dalam pengadaan bahan baku, pengolahan makanan, hingga pendistribusian kepada penerima manfaat. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi faktor penting dalam menjamin kelancaran pelaksanaan program. Kinerja pegawai mencerminkan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Basyid, 2024). Kinerja yang optimal akan mendukung ketepatan waktu distribusi makanan, menjaga kualitas pelayanan, serta memastikan target penerima manfaat dapat terpenuhi.

Berdasarkan data Badan Gizi Nasional (BGN), terdapat 14 SPPG yang beroperasi di Kecamatan Sako Kota Palembang. Sebaran SPPG tersebut berdasarkan kelurahan dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Sebaran Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) di Kecamatan Sako Kota Palembang

No.	Kelurahan	Jumlah Dapur
1.	Sako	4
2.	Sako Baru	1
3.	Sialang	4
4.	Sukamaju	5

Sumber: Badan Gizi Nasional (BGN), 2026.

Berdasarkan Tabel 1.1, Kelurahan Sako merupakan salah satu wilayah yang memiliki 4 jumlah dapur SPPG. Salah satu SPPG yang berada di wilayah tersebut adalah SPPG Sako Tiga yang menjadi lokasi penelitian ini. SPPG tersebut memiliki 48 pegawai dengan target produksi sekitar 2.233 porsi makanan setiap hari. Tingginya intensitas kerja, jam kerja yang dimulai sejak dini hari, serta tekanan waktu dalam proses produksi menunjukkan bahwa pegawai bekerja dalam kondisi yang menuntut kesiapan fisik, mental, dan kemampuan kerja yang tinggi. Kondisi

kerja yang demikian berpotensi mempengaruhi tingkat kinerja pegawai, terutama apabila tidak didukung oleh sistem kerja dan lingkungan yang memadai (Wahyuni et al., 2023).

Berdasarkan data operasional SPPG dapur sako tiga, jumlah produksi dan distribusi makanan mencapai 2,233 per hari jumlah tersebut di distribusikan kepada berbagai kelompok penerima manfaat, mulai dari Posyandu, PAUD/TK hingga Sekolah Dasar (SD) adapun ringkasan jumlah porsi penerima manfaat per hari dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2 ringkasan sebaran porsi makan per hari SPPG Dapur Sako tiga

No.	Nama pernerima manfaat	Jumlah porsi per hari
1.	Posyandu	1.053
2.	Paud/ TK	345
3.	SD	835
4.	JUMLAH KESELURUHAN	2,233

Sumber : data operasional dapur sako tiga

Berdasarkan hasil observasi di SPPG Dapur Sako Tiga, ditemukan beberapa kondisi yang mengindikasikan adanya permasalahan motivasi kerja pegawai. Aktivitas operasional yang dimulai sejak dini hari, tuntutan penyelesaian target produksi harian sekitar 2.233 porsi makanan, serta tingginya intensitas pekerjaan berpotensi menimbulkan kelelahan kerja yang dapat memengaruhi semangat dan antusiasme pegawai dalam bekerja. Selain itu, rutinitas pekerjaan yang dilakukan secara berulang juga berpotensi menurunkan motivasi kerja apabila tidak diimbangi dengan penghargaan dan dukungan yang memadai dari organisasi. Padahal motivasi kerja merupakan faktor penting yang mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga menjadi faktor yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan Program MBG. Proses produksi makanan yang harus selesai sesuai jadwal distribusi menuntut pegawai untuk memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, baik dalam hal kehadiran, ketepatan waktu, maupun kepatuhan terhadap prosedur kerja yang berlaku. Berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan kendala berupa miskomunikasi dengan supplier dan kurang optimalnya koordinasi antarpegawai yang berpotensi menghambat kelancaran proses operasional. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya disiplin kerja dalam mendukung efektivitas pelaksanaan tugas serta pencapaian target produksi harian.

Lingkungan kerja juga menjadi faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai SPPG. Dalam menjalankan aktivitas operasional, pegawai bekerja di lingkungan dapur dengan intensitas kerja yang tinggi serta membutuhkan koordinasi yang baik antarpegawai. Berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti kurang optimalnya komunikasi dan koordinasi antarpegawai. Apabila kondisi tersebut tidak dikelola dengan baik, maka dapat menghambat proses kerja, menurunkan kenyamanan kerja, serta berdampak pada pencapaian kinerja pegawai.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Penelitian oleh Basyid (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Arifin dan Sasana (2022) menemukan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja, khususnya dalam hal kepatuhan terhadap aturan dan konsistensi dalam bekerja. Selain itu, penelitian oleh

Wahyuni et al. (2023) serta Novitasari dan Liana (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun demikian, tidak semua penelitian menunjukkan hasil yang konsisten. Penelitian oleh Grace dan Widjaja (2026) menunjukkan bahwa faktor lain seperti stres kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya ketidakkonsistenan yang menjadi research gap, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada sektor industri dan perusahaan swasta, sedangkan penelitian dalam konteks program strategis nasional seperti Program makan gizi gratis (MBG), khususnya pada unit operasional SPPG, masih sangat terbatas. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang sekaligus menjadi peluang untuk melakukan kajian yang lebih spesifik dan kontekstual.

Berdasarkan uraian tersebut maka penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada SPPG Program Makan Bergizi Gratis (MBG) di Kecamatan Sako Kota Palembang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta memberikan manfaat praktis bagi pengelola program dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan demikian, penelitian ini berjudul: **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai SPPG**

Dapur Program Makan Bergizi (MBG) Sako Tiga di Kecamatan Sako Kota Palembang.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan pertanyaan penelitian yang disusun secara sistematis untuk mengarahkan proses penelitian serta menjadi dasar dalam memperoleh jawaban ilmiah sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SPPG Program Makan Bergizi Gratis (MBG) di Kecamatan Sako Kota Palembang
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada SPPG Program Makan Bergizi Gratis (MBG) di Kecamatan Sako Kota Palembang?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada SPPG Program Makan Bergizi Gratis (MBG) di Kecamatan Sako Kota Palembang?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada SPPG Program Makan Bergizi Gratis (MBG) di Kecamatan Sako Kota Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada SPPG Program Makan Bergizi Gratis (MBG) di Kecamatan Sako Kota Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada SPPG Program Makan Bergizi Gratis (MBG) di Kecamatan Sako Kota Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada SPPG Program Makan Bergizi Gratis (MBG) di Kecamatan Sako Kota Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada SPPG Program Makan Bergizi Gratis (MBG) di Kecamatan Sako Kota Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), terutama yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memperkuat serta memperkaya hasil-hasil penelitian sebelumnya,

khususnya dalam konteks program strategis nasional seperti Program Makan Bergizi Gratis (MBG) yang masih relatif jarang diteliti. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi referensi akademik bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang terkait. Bagi pengelola Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG), hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan motivasi kerja, peningkatan disiplin, serta perbaikan kondisi lingkungan kerja. Bagi instansi pemerintah yang terkait dengan pelaksanaan Program Makan Bergizi Gratis (MBG), penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi program di tingkat lapangan. Selain itu, bagi penulis sendiri, penelitian ini menjadi sarana untuk memperdalam pemahaman serta mengaplikasikan teori manajemen sumber daya manusia ke dalam kondisi nyata di lapangan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disusun untuk memberikan gambaran secara umum mengenai isi yang terkandung dalam setiap bab. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan pustaka

Bab ini membahas kajian teoritis yang berkaitan dengan variabel penelitian, penelitian terdahulu yang relevan, kerangka berpikir, serta hipotesis penelitian.

BAB III Metodologi penelitian

Bab ini menjelaskan mengenai tempat dan waktu penelitian, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel dan definisi operasional, instrumen penelitian, uji instrumen, uji asumsi klasik, teknik analisis data, serta uji hipotesis.

BAB IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Bab ini menguraikan hasil penelitian yang diperoleh, analisis data, serta pembahasan terhadap hasil penelitian.

BAB V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian serta saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, R., Sukmawati, U. S., & Katsirin, K. (2023). Analisis data penelitian kuantitatif: Pengujian hipotesis asosiatif korelasi. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(3). <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.350>
- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Transekonomika*, 2(6). <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>
- Badan Perencanaan Pembangunan Nasional. (2020). *Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020–2024*. Pemerintah Republik Indonesia.
- Basyid, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial*. <https://journal.stie-pembangunan.ac.id/index.php/manajerial/id/article/view/2430>
- Buana, N., & Rahmawati. (2024). The Effect of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employee Performance. *Journal La Bisecoman*, 5(5), 682–692. <https://doi.org/10.37899/journallabisecoman.v5i5.1553>
- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manuhara*, 1(3). <https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i3.426>
- Grace, V., & Widjaja, W. (2026). Pengaruh work life balance, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan: Studi pada industri ritel XYZ di Kabupaten Serang. *SMART (Student Journal of Management, Accounting, and Tourism)*, 2(1). <https://doi.org/10.51170/smart.v2i01.389>
- Indriyani, N., & Nuraeni. (2025). Sinergi motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Paraduta Servis Indonesia. *Research Review Journal*, 7(3). <https://doi.org/10.38035/rrj.v7i3.1613>
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2023). *Profil kesehatan Indonesia 2023*. Kementerian Kesehatan RI. <https://kemkes.go.id>
- Maulana, L. H., Sudarijati, S., & Padilla, H. (2020). Employees performance with the determination of motivation, competence and work environment. *Indonesian Journal of Social Research (IJSR)*, 2(1), 65–75. <https://doi.org/10.30997/ijrsr.v2i1.24>
- Martini, I. A. O., Supriyadinata, A. A. N. E., Sutrisni, K. E., & Sarmawa, I. W. G. (2020). The dimensions of competency on worker performance mediated by work commitment. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1794677. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1794677>

- Mulyani, S., Recky, R., Muttaqin, R., & Saputro, A. H. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi marketing Eiger Adventure. *Jurnal Daya Saing*, 12(1). <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v12i1.2690>
- Novitasari, R., & Liana, L. (2024). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Delamibrands Kharisma Busana. *JESYA (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 7(2). <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i2.1550>
- Nusraningrum, D., et al. (2024). Enhancing employee performance through motivation: The mediating roles of green work environments and engagement. *Frontiers in Sociology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1392229>
- Puryanti, A. P., Supriyadi, A., & Rafikasari, E. F. (2023). The effect of discipline, motivation, and work environment on employee performance and their impact on job satisfaction at Bank Muamalat Tulungagung branch office. *El-Qist: Journal of Islamic Economics and Business*, 13(1). <https://doi.org/10.15642/elqist.2023.13.1.67-82>
- Putra, R. S., & Agustina, T. S. (2025). The Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance through Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(5), 3745–3754. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i5.3629>
- Putri, H. A., & Syarif, R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja , Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat Perum Bulog. *IKRA-ITH EKONOMIKA*, 7(2), 147–152. <https://doi.org/https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: KBM Indonesia.
- Saraswati, K. D. H., & Pertiwi, M. S. N. D. (2020). Work performance: The impact of work engagement, psychological capital, and perceived organizational support. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 4(1). <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v4i1.7992.2020>
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Blogchain*, 3(1). <https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552>
- Shaari, R., Sarip, A., Ramadhinda, S., Shaari, R., Sarip, A., & Ramadhinda, S. (2022). A Study of The Influence of Physical Work Environments on Employee Performance A Study of The Influence of Physical Work Environments on Employee Performance. *International Journal of*

- Academic Research in Business & Social Sciences*, 1(12), 1734–1742.
<https://doi.org/10.6007/IJARBS/v12-i12/15975>
- Sinambela, E., & Lestari. (2021). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan*, 10(1). <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.330>
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwarto. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 15.
<https://doi.org/10.33087/eksis.v11i1.180>
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3). <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>
- Wianti, I., & Seto, S. (2023). Pengaruh organisasi pembelajaran, pemberdayaan karyawan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan industri manufaktur otomotif di Jakarta. *Management Research Journal*, 5(2).
<https://doi.org/10.56709/mrj.v5i2.1093>
- World Health Organization. (2023). *Global nutrition report*. <https://iris.who.int/>
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of employees' workplace environment on employees' performance: A multi-mediation model. *Frontiers in Public Health*, 10.
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>