MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

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

Resi Ulandari[1)], Firdaus Sianipar[2)], Nyayu Khairani Putri[3)], Yuni Adinda Putri[4)]
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti, Palembang, Indonesia
Corresponding E-mail : resyulandaryy@gmail.com

ABSTRAK

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 menunjukan bahwa Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kineja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang. Dengan signifikansi sebesar 0.000 < a (0,05) artinya Ho ditolak Ha diterima. Persamaam regresi linear berganda Y 7,014 +0,151 X1 + 0,211 X2+ 0,501 X3. Kompensasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan signifikansi sebesar 0,021 <a (0,05). Komitmen organisasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan signifikansi sebesar 0,015<a (0,05). Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan signifikansi sebesar 0,002 <a (0,05).

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

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of Compensation, Organizational Commitment, and Work Environment on Employee Performance at the Food Security and Livestock Service of Palembang City. Data collection technique in this study was carried out through distributing questionnaires. The sample was selected using Probability Sampling with a Proportionate Stratified Random Sampling technique, resulting in a total sample of 71 employees. The data analysis technique used multiple linear regression analysis processed with the Statistical Product and Service Solution (SPSS) Version 26 software. The results of this study indicate that Compensation, Organizational Commitment, and Work Environment simultaneously have a significant influence on Employee Performance at the Food Security and Livestock Service of Palembang City. With a significance value of 0.000 < a (0.05), it means that Ho is rejected and Ha is accepted. The multiple linear regression equation is Y = 7.014 + 0.151 X1 + 0.211 X2+0.501 X3.Partially, Compensation has a significant effect on employee performance with a significance value of 0.021 < a (0.05). Organizational Commitment has a significant effect on employee performance with a significance value of

Article History
Received: Agustus 2026
Reviewed: Agustus 2026
Published: Agustus 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

0.015 < a (0.05). The Work Environment has a significant effect on employee performance with a significance value of 0.002 < a (0.05).

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

A. PENDAHULUAN

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.

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 konstribusi, 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.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti mengenai Kompensasi di Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang. Terdapat fenomena Ketidak sesuaian 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 konstribusinya.

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 mengidentifkasi dirinya dengan organisasi sehingga bersedia untuk mempertahankan keanggotaanya dengan menunjukan 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 baiksangat 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 efesiensi Kerja, sehingga memengaruhi kinerja mereka.

Menurut Sinambela dkk dalam Sinambela, (2016:480) Kinerja Pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu 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 kegaiatan dari atasan dapat terlaksanakan dengan efektif dan efisien. Dengan kinerja yang baik akan menduking terciptanya budaya kerja positif, serta meningkatnya kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat

menibulkan dampak negatife seperti menurunya produktivitas, dan melemahnya daya saing organisasi.

Hasil penelitian Utami *et al.*, (2024) menyatakan bahwa Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positf 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 sebelumya, peneliti berniat untuk melaksanakan penelitian dengan judul "PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PETERNAKAN".

B. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Widayanti (2022) Kinerja merupakan suatu hasil dari prestasi kerja atau sebuah hasil kerja seorang pegawai berdasarkan kuantitas dan juga kualitas yang ingin dicapainya di dalam melaksanakan sebuah fungsinya sesuai dengan sebuah tanggung jawab. Menurut Rafiq, (2019) pengertian dari kinerja yaitu yang mempengaruhi dari seberapa banyak dari mereka yang memberikan sebuah kontribusi kepada suatu organisasi.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli, kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Hasil kerja tersebut kemudian dibandingkan dengan harapan organisasi melalui standar atau kriteria kinerja yang telah ditetapkan.

Tujuan Kinerja Pegawai

Menurut Rivai dalam Osman, (2020:4), tujuan kinerja pegawai meliputi beberapa hal berikut:

1. Meningkatkan hasil kerja karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.
2. wawasan atau pengetahuan baru yang dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan masalah yang kompleks meskipun dengan tugas yang terbatas dan terstruktur.

3. Meningkatkan hubungan kerja antar karyawan dalam menjalankan aktivitas organisasi.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir dalam Priyono, (2023:111) menyebutkan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja.

1. Kemampuan dan keahlian

Semakin tinggi tingkat kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang, maka pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat, tepat, dan efisien.

2. Pengetahuan

Pengetahuan yang dimaksud adalah pemahaman individu terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

3. Rancangan Kerja

Perencanaan kerja membantu karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Suatu pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan secara tepat dan benar apabila didukung oleh rancangan kerja yang baik.

4. Kepribadian

Individu yang memiliki kepribadian atau karakter positif cenderung melaksanakan pekerjaannya dengan semangat serta rasa tanggung jawab yang tinggi, sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang memengaruhi seseorang untuk bertindak. Karyawan akan lebih terdorong untuk bekerja secara optimal apabila memiliki motivasi yang kuat, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari lingkungan luar.

Dimensi Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (dalam Rajagukguk, 2016:25), dimensi kinerja pegawai meliputi beberapa aspek, yaitu :

1. Motivasi.
2. Komitmen.
3. Inisiatif.
4. Potensi.
5. Kepemimpinan.
6. moral kerja.

Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara(2017) Indikator-indikator Kinerja yaitu :

1. Kualitas adalah penentu baik atau tidaknya karyawan dalam menjalankan tugas yang dipikulnya.
2. Kuantitas adalah waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
3. Pelaksanaan tugas adalah aktivitas untuk mengurangi kesalahan dalam bekerja, untuk meminimalisir kesalahan kerja yang terjadi.

4. Tanggung jawab ialah kesadaran kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yg ditunjukkan perusahaan.

Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam Dahlia & Fadli, (2022) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Handoko dalam Kurniawan, (2022) pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala bentuk balas jasa atau imbalan yang diterima karyawan, baik berupa uang maupun non-uang, yang diberikan secara langsung atau tidak langsung sebagai penghargaan atas pekerjaan atau kontribusi yang telah dilakukan kepada perusahaan.

Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Hidayarullah et al,.(2024); Ratnasari et al,.(2020); (2021) Silien et al,. (2021):

Berikut adalah Jenis-Jenis Kompensasi :

a. Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi finansial langsung merujuk pada pembayaran langsung kepada karyawan, yang mencakup gaji pokok, bonus, dan komisi.

b. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi finansial tidak langsung mencakup berbagai tunjangan dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk mendukung kesejahteraan karyawan.

c. Kompensasi Non-Finansial

Kompensasi non-finansial adalah bentuk penghargaan yang tidak berupa uang, tetapi lebih kepada pengakuan dan kesempatan pengembangan diri. Bentuk kompensasi ini meliputi penghargaan atas pencapaian karyawan, kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan karier, promosi, dan pengakuan atas kontribusi yang telah diberikan.

d. Kompensasi Lainnya

Selain kompensasi finansial dan non-finansial, ada juga kompensasi lainnya yang berbentuk fasilitas kerja yang mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Abrori & Muali,(2020) Terdapat dua faktor yang dapat memepangaruhi kompensasi yaitu factor internal dan eksternal organisasi. Dalam bisnis, faktor internal berasal dari keuntungan perusahaan, sedangkan dalam organisasi pendidikan, faktor internal berasal dari dana operasional yang diberikan oleh pemerintah dan siswa atau orang tua siswa (Irawati, 2018). Oleh karena itu, seberapa besar atau kecil organisasi memengaruhi kebijakan mengenai kompensasi. Semakin besar organisasi dan lebih kuat manajemennya akan memberikan jaminan gaji yang lebih besar, terorganisir, dan kompetitif.

Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Kasmir, tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan motivasi kerja

Pemberian kompensasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja karyawan. Adanya gaji, bonus, insentif, dan tunjangan yang sesuai dapat memacu pegawai agar bekerja lebih giat serta mencapai target yang telah ditentukan.

2. Meningkatkan produktivitas kerja

Kompensasi yang memadai mampu membuat pegawai bekerja secara lebih efektif dan efisien. Pegawai yang merasa dihargai atas kontribusinya biasanya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik, baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan.

3. Memberikan balas jasa atas pekerjaan

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai imbalan atas tenaga, waktu, pikiran, dan kontribusi yang telah diberikan dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Menarik tenaga kerja yang berkualitas

Instansi atau perusahaan yang menawarkan kompensasi yang baik akan lebih mudah mendapatkan calon pegawai yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan kompetensi yang tinggi.

5. Mempertahankan karyawan

Kompensasi yang adil dan sesuai dapat membantu mengurangi tingkat perpindahan karyawan. Pegawai akan merasa nyaman dan cenderung bertahan dalam organisasi.

Dimensi Kompensasi

Menurut Elmi dalam Fahraini dan Syarif (2022) bahwa dimensi kompensasi dikelompokkan menjadi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi yang diberikan sebagai berikut:

Kompensasi langsung, merupakan kompensasi yang dibayakan dalam waktu yang selalu tetap seperti gaji, insentif dan bonus.

Kompensasi tidak langsung, merupakan kompensasi yang diberikan diluar gaji pokok seperti tunjangan, pensiun, asuransi, cuti, dan fasilitas.

Indikator Kompensasi

Menurut Affandi (2018: 194-195) mengemukakan empat indikator kompensasi, yaitu :

1. Upah dan gaji.

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau diluar upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan.

Contoh tunjungan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung oleh perusahaan, program pensiunan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas.

Contoh fasilitas adalah seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan

Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Roy et al,. (2020) Komitnen Organisasi penting dalam menge mbangkan budaya yang sehat agar individu dapat berkonstribusi positif dalam suatu organisasi. Menurut Astuti (2022), komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan berusaha menjalankan tugas dengan baik, menaati peraturan, serta memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap dan keterikatan karyawan yang mencakup aspek emosional, keyakinan, serta kemauan untuk terlibat dan bertanggung jawab dalam pekerjaan. Komitmen ini berperan penting dalam membangun budaya organisasi yang sehat, meningkatkan kinerja karyawan, serta menunjukkan sejauh mana keinginan individu untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan dan kemajuan organisasi.

Faktor-Faktor Komitmen Organisasi

Menurut Edison, Anwar, dan Komariah (2016:123) ada beberapa faktor yang memengaruhi komitmen tersebut antara lain:

1. Faktor logis

Karyawan cenderung tetap berada dalam organisasi karena adanya pertimbangan rasional, seperti sulitnya memperoleh pekerjaan lain yang lebih baik.

2. Faktor lingkungan

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan komitmen karyawan, karena membuat mereka merasa dihargai serta memiliki kesempatan untuk berkreasi dan berinovasi.

3. Faktor harapan

Adanya peluang untuk berkembang dalam karier dan mencapai posisi yang lebih tinggi turut mendorong karyawan untuk memiliki komitmen terhadap organisasi.

Proses Terjadinya Komitmen Organisasi

Menurut Wursanto (2018) mengemukakan bahwa proses terjadinya Komitmen Organisasi memiliki rasa dari para anggota (karyawan) terhadap kelompoknya dapat terce rmin dalam hal-hal berikut:

1. Adanya loyalitas dari para anggota terhadap anggota lainya.
2. Adanya loyalitas para anggota terhadap kelompoknya.

3. Kesediaan berkorban secara ikhlas dari para anggota demi kelangsungan hidup kelompoknya.
4. Adanya rasa bangga dari para anggota kelompok apabila kelompoknya mendapat celaan, baik itu dilakukan oleh individu maupun kelompok lainya.

Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Asbari et al., (2020) Literatur membedakan komitmen ke dalam tiga dimensi utama adapun sebagai berikut :

1. Komitmen Afektif: Ini mencerminkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif tinggi biasanya bertahan bukan karena terpaksa, tetapi karena rasa keterikatan dan identifikasi yang kuat dengan organisasi.
2. Komitmen Berkelanjutan: Terkait dengan pertimbangan rasional menge nai biaya dan manfaat jika meninggalkan organisasi. Karyawan mungkin merasa terikat untuk tetap bertahan karena ketidakpastian biaya yang akan ditanggung jika meninggalkan pekerjaan.
3. Komitmen Normatif: Berasal dari rasa kewajiban moral untuk tetap bekerja di organisasi. Karyawan ini merasa bahwa mereka memiliki tanggung jawab untuk tetap loyal, seringkali karena nilai-nilai yang dipegang.

Indikator-Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Hisan et al (2021), indikator komitmen organisasi dijelaskan sebagai berikut:

a. Identifikasi dengan organisasi

Jika seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi, mereka harus menerima tujuan organisasi sebagai dasar komitmen mereka. Hal ini dapat ditunjukkan dengan sikap yang sejalan dengan kebijakan perusahaan, memiliki nilai-nilai yang selaras dengan nilai-nilai organisasi, dan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi.

b. Keterlibatan

Keterlibatan didefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk berusaha keras dalam berorganisasi. Keterlibatan ini tercermin dalam partisipasi mereka dalam tugas dan kewajiban yang diberikan oleh organisasi.

c. Loyalitas

Dorongan yang kuat untuk mempertahankan karyawan dalam suatu organisasi adalah loyalitas. Loyalitas melibatkan komitmen dan ikatan emosional dan cinta antara organisasi dan karyawannya. Karyawan yang setia akan merasa setia dan menjadi bagian penting dari organisasi.

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Hidayatullah, (2022) Lingkungan kerja merupakan bagian dari salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan untuk meningkat kinerja organisasi / perusahaan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan secara optimal, aman, dan nyaman. Menurut Irwan *et al.* (2022)

menge mukakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat di mana pegawai melaksanakan tugas mereka setiap hari. Lingkungan kerja yang mendukung dapat memberikan rasa aman serta meningkatkan motivasi kerja. Lingkungan yang nyaman juga berpengaruh pada suasana hati pekerja, sehingga mereka lebih betah dan menikmati pekerjaannya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efektivitas kerja dan prestasi.

Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Saefullah & Basrowi, (2022) mengungkapkan bahwa berbagai jenis lingkungan kerja itu dibagai menjadi 2 yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik, ialah semua keadaan yang terdapat pada area kita bekerja yang bisa menjadi pengaruh untuk pekerja dengan langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dikategorikan menjadi 2 yaitu : Area kerja yang berkaitan langsung dengan pekerja. Area perantara ataupun area umum, sering dikatakan sebagai lingkungan kerja yang menjadi pengaruh keadaan manusia.
2. Lingkungan kerja non fisik, mencakup seluruh situasi yang berhubungan dengan dinamika keterkaitan dalam pekerjaan, meliputi interaksi dengan pimpinan, dengan rekan, dan bawahan. Aspek non fisik ini sangat krusial dan tidak dapat diabaikan dalam konteks organisasi.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sunyonto dalam Panjaitan, (2018:2) kondisi lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut:

1. Hubungan Karyawan

Hubungan antar karyawan dapat dilihat dalam dua bentuk, yaitu sebagai individu dan sebagai bagian dari kelompok kerja.

2. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti adanya kebisingan, dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi karyawan saat bekerja.

3. Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang tidak jelas atau kurang baik dapat memengaruhi tingkat kepuasan serta kinerja karyawan, terutama dalam mendukung pengembangan karier mereka di perusahaan.

Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi dalam Sarip, (2023:57), dimensi lingkungan kerja meliputi beberapa aspek, yaitu :

1. Dimensi pencahayaan, diukur melalui indikator seperti penataan warna dan dekorasi ruang kerja.
2. Dimensi suara, dilihat dari adanya bunyi atau musik di lingkungan kerja.
3. Dimensi udara, mencakup indikator suhu serta tingkat kelembapan udara di tempat kerja.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

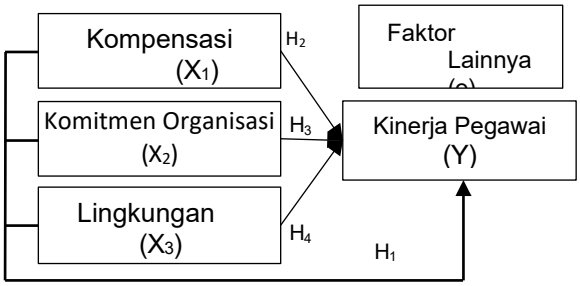
Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (dalam Nurhandayani, 2022 : 108), indikator lingkungan kerja meliputi beberapa aspek yaitu :

1. pencahayaan
2. sirkulasi udara
3. tingkat kebisingan
4. penggunaan warna
5. ruang gerak yang dibutuhkan
6. keamanan kerja dan hubungan antar karyawan.

Kerangka Berfikir

Menurut Sugiyono (2020:95) kerangka berfikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Berdasarkan gambar kerangka berpikir ini dapat di lihat hubungan pengaruh variable Kompensasi (X1) Komitmen Organisasi (X2) Lingkungan (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang.



Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2022:57) Hipotesis adalah pernyataan formal yang menjelaskan suatu hasil (outcome) dengan kata lain hipotesis adalah dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitiaan. Dengan kata lain hipotesis adalah pernyataan atau proposisi yang dapat dinyatakan benar atau salah lewat uji empiris. Uji empiris adalah sesuatu telah diuji realitasnya dengan data.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas,maka hipotesis penelitian Ini bersifat sementara, karna jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang Relevan,belum didasarkan pada fakta fakta empeiris yang diperoleh melalui Pengumpulan data, Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_1 : Diduga Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara Silmultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang.

H_2 : Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap secara parsial terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang.

H_3 : Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang.

H_4 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Tempat penelitian ini dilakukan di Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan yang beralamat di jln Kolonel H. Barlian No .82 Sriwijaya Kec Alang Alang Lebar, Kota Palembang Sumatera Selatan 30153. Teknik Sampling dalam Penelitian ini menggunakan teknik probability sampling. Sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi 71 orang dari seluruh total pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Responden	Persentase %
1	Laki-Laki	30	42,3 %
2	Perempuan	41	57,7 %
3	Jumlah	71	100 %

Sumber data primer diolah ,(2026)

Berdasarkan tabel diatas terlihat sebanyak 41 responden atau 57,7 % didominasi oleh responden perempuan dan sisinya merupakan responden laki –laki sebanyak 30 responden atau 42,3 %.

Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	
		Responden	Persentase %
1	20-30	18	25,4%
2	31-40	29	40,8%
3	41-50	15	21,1%
4	51-60	9	12,7%
	Jumlah	71	100%

Sumber data primer diolah,(2026)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden yang paling dominan berada dalam kisaran umur 31-40 tahun yaitu sebanyak 29 responden atau 40,8%. Selanjutnya responden umur 20-30 tahun berjumlah 18 orang atau 25,4%, responden dengan unur 41-50 tahun berjumlah 15 atau 21,1% dan responden berusia 51-60 merupakan kelompok dengan jumlah paling sedikit yaitu 9 orang atau 12,7%.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	
		Responden	Persentase %
1	SMA Sederajat	15	21,1%
2	D3	8	11,3%
3	S1	34	47,9%
4	S2	14	19,7%
Jumlah		71	100%

Sumber: Data Primer diolah,(2026)

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan terakhir responden paling dominan yaitu S1 sebanyak 34 orang atau 47,9%. Selanjutnya responden dengan pendidikan terakhir SMA Sederajat berjumlah 15 orang atau 21,1%, responden dengan pendidikan terakhir S2 berjumlah 14 orang atau 19,7% sedangkan responden dengan pendidikan terakhir D3 merupakan kelompok dengan jumlah paling sedikit yaitu 8 orang atau 11,3%.

Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan Correlation Matrix dengan membandingkan nilai r-hitung (Corrected Item Total Correlation) yang ditemukan dengan nilai r-tabel (Product Moment Pearson). Dimana nilai r hitung lebih besar r tabel yaitu sebesar 0.235 (r hitung > 0.235) untuk semua item semua pertanyaan, apabila r hitung lebih besar dari r tabel maka dinyatakan valid dan kuesioner dapat dilanjutkan dengan analisis berikutnya. Berikut ini ditampilkan hasil uji validitas untuk setiap variabel.

Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1)

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
P.1	0,640	0,235	Valid
P.2	0,696	0,235	Valid
P.3	0,407	0,235	Valid
P.4	0,626	0,235	Valid
P.5	0,524	0,235	Valid
P.6	0,593	0,235	Valid
P.7	0,639	0,235	Valid
P.8	0,789	0,235	Valid
P.9	0,697	0,235	Valid
P.10	0,707	0,235	Valid

Sumber : Pengelolahan data SPSS versi 26,(2026)

Dari data analisis dapat dilihat nilai (rhitung) antara skor item dengan skor total , nilai kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel , r tabel dicari pada taraf signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 71 maka didapat r tabel sebesar 0.235, berdasarkan nilai analisis ini didapat nilai (rhitung) untuk semua item lebih besar dari 0,235 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X2)

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
P.1	0,688	0,235	Valid
P.2	0,717	0,235	Valid
P.3	0,736	0,235	Valid
P.4	0,688	0,235	Valid
P.5	0,705	0,235	Valid
P.6	0,606	0,235	Valid
P.7	0,635	0,235	Valid
P.8	0,616	0,235	Valid
P.9	0,629	0,235	Valid
P.10	0,610	0,235	Valid

Sumber : Penge lolahan data SPSS versi 26, (2026)

Dari data analisis dapat dilihat nilai (rhitung) antara skor item dengan skor total, nilai kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel , r tabel dicari pada taraf signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 71 maka didapat r tabel sebesar 0.235 , berdasarkan nilai analisis ini didapat nilai (r hitung) untuk semua item lebih besar dari 0,235 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

Hasil Uji Validitas Ligkungan Kerja (X3)

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
P.1	0,713	0,235	Valid
P.2	0,759	0,235	Valid
P.3	0,785	0,235	Valid
P.4	0,650	0,235	Valid
P.5	0,778	0,235	Valid
P.6	0,711	0,235	Valid
P.7	0,705	0,235	Valid
P.8	0,774	0,235	Valid
P.9	0,688	0,235	Valid
P.10	0,772	0,235	Valid

Sumber : Penge lolahan data SPSS versi 26, (2026)

Dari data analisis dapat dilihat nilai (r hitung) antara skor item dengan skor total, nilai kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel , r tabel dicari pada taraf signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 71 maka didapat r tabel sebesar 0.235, berdasarkan nilai analisis ini didapat nilai (r hitung) untuk semua item lebih besar dari 0,235 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
P.1	0,672	0,235	Valid
P.2	0,647	0,235	Valid
P.3	0,779	0,235	Valid
P.4	0,687	0,235	Valid
P.5	0,737	0,235	Valid
P.6	0,697	0,235	Valid
P.7	0,705	0,235	Valid
P.8	0,680	0,235	Valid
P.9	0,718	0,235	Valid
P.10	0,747	0,235	Valid

Sumber : Penge lolahan data SPSS versi 26, (2026)

Dari data analisis dapat dilihat nilai (r hitung) antara skor item dengan skor total, nilai kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel, r tabel dicari pada taraf signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 71 maka didapat r tabel sebesar 0.235 , berdasarkan nilai analisis ini didapat nilai (r hitung) untuk semua item lebih besar dari 0,235 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

Hasil Uji Reabilitas

Reliabilitas dapat diukur dengan uji statistic cronbach's alpha > 0.60 maka instrument sudah reliabel untuk digunakan. Namun sebaliknya, jika < 0.60 maka instrument tidak dinyatakan reliabel untuk digunakan dalam sebuah penelitian.

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kompensasi	0,826	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,851	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,902	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,886	0,60	Reliabel

Sumber : penge lolaan data SPSS versi 26,(2026)

Berdasarkan tabel diatas uji realiabilitas semua variabel memiliki nilai cronbach's > 0,60 yang berarti pertanyaan variabel Kompensasi, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai dalam penelitian ini adalah reliabel maka variabel dalam penelitian ini layak digunakan pada analisis selanjutnya.

Hasil Uji Normalitas

Salah satu metode yang umum digunakan adalah uji Kolmogorov- Smirnov. Kriteria Pengujian normalitas menggunakan metode ini adalah sebagai berikut :

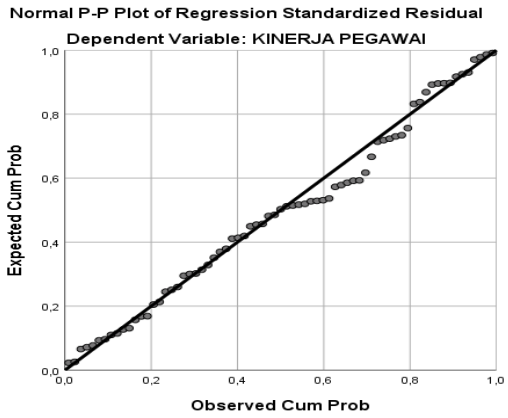
- Jika nilai signifikansi (sig) > 0,05 maka data dianggap berdistribusi normal.

- Jika signifikansi (sig) < 0,05 maka data dianggap tidak berdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,39242822
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,098
	Negative	-,057
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,091[c]
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : pengelolahan data SPSS versi 26,(2026)

Berdasarkan tabel diatas Hasil Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov Nilai Asympe sig 2 tailed besar 0,181 ,> 0,05, maka hal ini memiliki bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.



Sumber : Penggolahan Data SPSS Versi 26,(2026)

Berdasarkan gambar di atas menunjukan penyebaran titik-titik menyebar mendekati garis lurus (diagonal), dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui apakah suatu model regresi yang dihasilkan mengalami gejala multikolinieritas dapat dilihat pada nilai VIF (variance inflation factor). Model regresi yang baik, jika hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF < 10 dan bila menghasilkan nilai VIF >10

berarti telah terjadi multikolinieritas yang serius dalam model regresi. Hasil Multikolinieritas dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KOMPENSASI	,649	1,541
	KOMITMEN ORGANISASI	,677	1,477
	LINGKUNGAN KERJA	,590	1,695
a.Dependent Variable : KINERJA PEGAWAI			

Sumber : Penggolahan Data SPSS Versi 26,(2026)

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian Multikolinieritas diketahui bahwa setiap variabel memiliki nilai toleransi lebih dari 0.010 dan nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulakan bahwa tidak terdapat masalah Multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,101	1,783		1,179	,243
	Kompensasi	,024	,041	,092	,602	,549
	Komitmen Organisasi	-,022	,041	-,080	-,545	,588
	Lingkungan Kerja	-,005	,047	-,017	-,107	,915
a. Dependent Variable : Abs_RES						

Sumber : Penglolahan data SPSS versi 26, (2026)

Berdasarkan Tabel diatas diketahui nilai signifikansi untuk variable Kompensasi adalah 0,549, nilai signifikansi variable Komitmen Organisasi 0,588, dan untuk variabel Lingkungan Kerja 0,915 karena signifikansi variabel diatas lebih besar dari 0,05.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,014	2,815		2,492	,015
	Kompensasi	,151	,064	,188	2,361	,021

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

	Komitmen Organisasi	,211	,065	,248	3,254	,002
	Lingkungan Kerja	,501	,073	,566	6,815	,000
Dependent Variable : KINERJA PEGAWAI						

Sumber : Penggolahan Data SPSS Versi 26,(2026)

Berdasarkan Tabel diatas, hasil uji analisis regresi linear berganda antara variabel Kompensasi (X_1) 0,151 dan variabel komitmen organisasi (X_2) 0,211, dan lingkungan kerja (X_3) 0,501 terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh kostanta sebesar 7,014 sehingga persamaan regresi linear berganda penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a+b_1X_1 +b_2X_2 +b_3X_3 + e$$

$$\mathbf{Y= 7,014 +0,151\ X_1 + 0,211\ X_2 + 0,501\ X_3}$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas dijelaskan sebagai berikut :

Nilai Konstanta a = 7,014 jika nilai variabel Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja nilai nya 0, maka nilai kinerja pegawai sebesar 7,014.

1. Koefisien Regresi b_1 = 0,151

Koefisien variabel Kompensasi (X_1) sebesar 0,151, jika nilai variabel Komitmen Organisasi meningkat, maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,151

2. Koefisien Regresi b_2 = 0,211

Koefisien variabel Komitmen Organisasi (X_2) sebesar 0,211, jika nilai variabel Komitmen Organisasi meningkat, maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,211.

3. Koefisien Regresi b_3 = 0,501

Koefisien variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,501, jika nilai variabel lingkungan kerja meningkat, ,maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,501.

Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi (r) pada penelitian ini menunjukan hubungan yang erat antara variabel independen yang terdiri Kompensasi (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), dan Kinerja Pegawai (Y).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,882[a]	,778	,766	2,45850
a.Predictors: (Constant), lingkungan kerja, komitmen organisasi, kompensasi				

Sumber : Penglolahan data SPSS versi 26, 2026

Berdasarkan tabel diatas hasil Uji analisis koefisien korelasi , model summary diperoleh nilai R = 0,882 artinya terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif searah antara variabel Kompensasi (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Kota Palembang.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R)

Koefisien Determinasi (R) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,882[a]	,778	,766	2,45850
a.Predictors: (Constant), lingkungan kerja, komitmen organisasi, kompensasi				

Sumber : pengolaan data oleh SPSS versi 26, 2026

Berdasarkan Tabel diatas Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,766 atau 76,6%, artinya kontribusi variabel Kompensasi (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 76,6 % dan sisinya sebesar 24,4 % dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui hubungan positif dan signifikan antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan atau bersama sama, atau dimaksud untuk mengetahui apakah model regresi bisa digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak.

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1139,729	3	379,910	63,605	,000[b]
	Residual	400,186	67	5,973		
	Total	1539,915	70			
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, KOMPENSASI						

Sumber : Pengolahan data SPSS versi 26, 2026

Berdasarkan Tabel diatas hasil uji F (Simultan) diatas menunjukan bahwa secara simultan variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0,05 dengan demikian Ho ditolak Ha diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Palembang.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

Hasil Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas Kompensasi Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja) secara parsial atau individual terhadap variabel terikat (Kinerja pegawai) Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang.

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,689	2,773		2,412	,019
	Kompensasi	,161	,062	,201	2,597	,012
	Komitmen Organisasi	,196	,064	,230	3,035	,003
	Lingkungan Kerja	,514	,072	,577	7,109	,000
a.Dependent Variable : KINERJA PEGAWAI						

Sumber : Penge lolahan data SPSS versi 26, 2026

Berdasarkan tabel diatas hasil uji parsial di atas :

- Hasil uji parsial Kompensasi terhadap kinerja pegawai

Diperoleh nilai t hitung sebesar 2,597 dengan nilai signifikansi 0,012 < (*a*) = 0,05 maka Ho ditolak Ha diterima.

Jadi kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang.

- Hasil uji parsial Komitmen Orrganisasi terhadap kinerja pegawai

Diperoleh nilai t hitung sebesar 3,035 dengan nilai signifikansi 0,003 < (*a*) = 0,05 maka Ho ditolak Ha diterima, jadi Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang.

- Hasil uji parsial Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai

Diperoleh nilai t hitung sebesar 7,109 dengan nilai signifikansi 0,000 < = 0,05 maka Ho ditolak Ha diterima, jadi Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang.

E. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang

Berdasarkan pada Uji F (Simultan) dapat diketahui variabel Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang, dengan nilai signifikansi 0,000 < (*a)* = 0.05 artinya Ho ditolak atau Ha diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan kepada pegawai atas kontribusinya dalam organisasi, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja kerja.

Selain itu, teori komitmen organisasi menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan loyalitas dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Teori lingkungan kerja juga menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat menduking pegawai dalam melaksanakan tugas secara optimal. Oleh karena itu, kompensasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.
Secara teoritis menunjukkan bahwa kompensasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Palembang. Hal ini karena kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Komitmen organisasi yang tinggi membuat pegawai memiliki rasa tanggung jawab, loyalitas, dan keinginan untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat menduking pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Dengan demikian, semakin baik kompensasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja yang diterima pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat dilihat dari Adjusted R Square sebesar 0,766 % atau 7,66%,, Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang

Berdasarkan Uji t (Parsial) dapat dilihat bahwa variabel independen Kompensasi dengan nilai t hitung sebesar 2,597 dan nilai signifikansi diperoleh 0,012 < 0,05 maka Ho ditolak Ha diterima . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Menurut teori ini yang dikemukakan oleh Kasmir (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai atas kontribusi yang telah diberikan. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta semangat pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan meningkatnya motivasi dan semangat kerja tersebut, kinerja pegawai juga akan meningkat. Oleh karena itu, kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mulyadi,Noviantoro, Hakimah (2025) dengan judul pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas perkimtan kota palembang, sebagai variabel intervening.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang

Berdasarkan Uji t (Parsial) dapat dilihat bahwa variabel dependen Komitmen Organisasi dengan nilai t hitung sebesar 3.035 dan nilai signifikansi diperoleh 0,003 < (*a)* 0,05 maka Ho ditolak Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Secara teoritis, menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, dan keterikatan yang kuat terhadap organisasi. Keterikatan tersebut mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, menyelesaikan tugas dengan baik, serta berupaya mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai
Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mulyadi,Noviantoro, Hakimah dengan judul pengaruh kompensasi,komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang

Berdasarkan Uji t (Parsial) dapat dilihat bahwa variabel dependen Lingkungan Kerja dengan nilai t hitung sebesar 7,019 dan nilai signifikansi diperoleh 0,000 < (*a)* 0,05 maka Ho ditolak Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
Secara teoritis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, memiliki pencahayaan yang baik, sirkulasi udara yang memadai, tingkat kebisingan yang rendah, serta hubungan kerja yang harmonis antarpegawai akan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Kondisi tersebut membuat pegawai lebih fokus, nyaman, dan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh maharani (2025) dengan judul pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan mensa bina sukses cabang palembang menunjukkan bahwa ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

F. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut .

1. Terdapat pengaruh secara simultan antara Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Palembang.
2. Terdapat pengaruh secara parsial antara Kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Palembang.
3. Terdapat pengaruh secara parsial antara Komitmen Organisasi terhadap kinerja

pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Palembang.

4. Terdapat pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Palembang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian seperti yang dipaparkan sebelumnya maka pada bagian berikut yang perlu diberikan saran pada pihak-pihak terkait dalam penelitian ini :

1. Dinas ketahahan pangan dan peternakan Palembang disarankan untuk memberikan Kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja pegawai, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun insentif, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.
2. Pimpinan perlu mempekuat komitmen organisasi melalui peningkatan komunikasi, pemberian kesempatan pengembangan karier, serta menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi agar pegawai lebih loyal dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
3. Lingkungan Kerja Instansi perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif baik dari segi fasilitas kerja, hubungan antar pegawai, maupun suasana kerja agar pegawai dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien.
4. Kepada pihak lain yang ingin melakukan penelitи sejenis, agar disarankan untuk meneliti variabel-variabel yang lain selain Kompensasi Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja untuk menghindari adanya aktivitas yang tentu akan melanggar etika penulisan skripsi.

G. DAFTAR PUSTAKA

A.A Mangkunegara, P,W (2017).Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya

Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis, 2(2), 55–68.

Asbari, M., Nurhayati, W., & Purwanto, A. (2020). The effect of parenting style and genetic personality on childrен 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 KerjaTerhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara. 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.

Kasmir. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: Rajawali Pers.