



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 2770-2780

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Toraja Utara

Roni Gasari<sup>1</sup>, Baharuddin<sup>2</sup>, Kristian Hoegh Pride Lambe<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Magister Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia

<sup>1</sup>[rogar371korpala@gmail.com](mailto:rogar371korpala@gmail.com) ; <sup>2</sup>[dr\\_baharuddin05@gmail.com](mailto:dr_baharuddin05@gmail.com) ; <sup>3</sup>[kristian\\_lambe@ukipaulus.ac.id](mailto:kristian_lambe@ukipaulus.ac.id)

### Abstrak

*Meningkatkan kinerja pegawai merupakan tujuan utama dalam manajemen sumber daya manusia di sektor publik, termasuk di instansi teknis seperti Dinas Pertanian. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Toraja Utara. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner kepada 39 responden. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, secara parsial hanya lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan, sementara motivasi dan disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Temuan ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sebagai faktor utama peningkatan kinerja aparatur. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan strategi manajemen kinerja di sektor publik, khususnya dalam konteks pemerintahan daerah berbasis agrikultur. Keterbatasan penelitian terletak pada ruang lingkup institusi dan variabel yang terbatas, sehingga disarankan adanya penelitian lanjutan dengan cakupan lebih luas dan pendekatan campuran.*

*Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Dinas Pertanian, Toraja Utara*

### 1. Latar Belakang

Sektor pertanian memegang peranan penting dalam struktur perekonomian daerah, terutama di wilayah yang secara geografis dan sosial bergantung pada aktivitas agrikultur seperti Kabupaten Toraja Utara. Berdasarkan data dari Rencana Strategis Dinas Pertanian Kabupaten Toraja Utara (2021–2026), sektor pertanian memberikan kontribusi sebesar 15,45% terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dan menyerap tenaga kerja hingga 68,08%. Ini menunjukkan bahwa keberhasilan sektor pertanian sangat ditentukan oleh efektivitas lembaga pelaksanaannya, yakni Dinas Pertanian. Namun, tantangan birokrasi seperti rendahnya disiplin, motivasi, serta kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung menjadi hambatan bagi optimalisasi peran strategis lembaga ini (Dinas Pertanian Toraja Utara, 2021).

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM), kinerja pegawai menjadi indikator utama dalam mengukur keberhasilan organisasi publik dalam menjalankan misi pelayanan dan pembangunan. Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh faktor-faktor psikososial seperti motivasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja [1], [2]. Motivasi kerja berkorelasi dengan semangat dan inisiatif pegawai dalam menyelesaikan tugasnya secara efektif [3], [4], sementara disiplin kerja menunjukkan komitmen pegawai terhadap norma dan standar yang berlaku di organisasi [5]. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif dari sisi fisik maupun sosial turut berperan penting dalam mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan [5], [6], [7].

Berbagai studi sebelumnya telah menunjukkan hubungan positif antara ketiga variabel tersebut dengan peningkatan kinerja pegawai. Namun, sebagian besar penelitian masih berfokus pada sektor swasta atau belum secara spesifik menyoroti instansi pemerintah daerah di bidang pertanian. Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian yang mengkaji pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai, terutama dalam konteks birokrasi daerah yang memiliki mandat pembangunan sektor vital seperti pertanian.

## 2. Tinjauan Pustaka

### 2.1 Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi antusiasme dan tekad seseorang dalam mencapai tujuan organisasi. Teori *Self-Determination* [4] menjelaskan bahwa motivasi intrinsik meningkat ketika tiga kebutuhan psikologis dasar terpenuhi: otonomi, kompetensi, dan keterhubungan. Dalam konteks organisasi publik, motivasi menjadi penentu penting dalam menggerakkan pegawai untuk memberikan kinerja optimal, terutama ketika penghargaan, tujuan kerja, dan kepuasan pribadi terpenuhi [8]. Lima indikator motivasi kerja (X1) [5], [9], [10]:

1. Kejelasan tujuan kerja
2. Dorongan untuk mencapai prestasi
3. Pemberian penghargaan
4. Rasa tanggung jawab terhadap tugas
5. Kepuasan dalam bekerja

Penelitian sebelumnya [5], [11] menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik.

**Hipotesis 1 (H1)** Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 2.2 Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan, jadwal, dan standar organisasi. Disiplin merupakan aspek krusial untuk menjamin keteraturan, tanggung jawab, dan efisiensi dalam lingkungan birokrasi [2]. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi menunjukkan perilaku kerja yang terstruktur dan konsisten dalam memenuhi tugas yang dibebankan [12]. Empat indikator disiplin kerja (X2) [12], [13]:

1. Kepatuhan terhadap waktu kerja (hadir dan pulang tepat waktu)
2. Ketaatan pada aturan kerja dan prosedur
3. Konsistensi dalam pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Penelitian oleh Wulandari [12] membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja, terutama dalam organisasi sektor pemerintahan.

**Hipotesis 2 (H2)** Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 2.3 Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan kombinasi antara faktor fisik dan sosial yang membentuk suasana kerja dan memengaruhi kenyamanan serta kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik menciptakan kondisi psikologis yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta memperkuat loyalitas dan keterikatan pegawai terhadap organisasi [14]. Lima indikator lingkungan kerja (X3) [12], [15]:

1. Fasilitas kerja yang memadai
2. Hubungan antarpegawai yang harmonis
3. Dukungan dari atasan
4. Keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja
5. Suasana kerja yang positif dan menyenangkan

Komma [14] menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat memperbaiki kualitas pelayanan dan efisiensi kerja, terutama pada organisasi pemerintahan.

**Hipotesis 3 (H3)** Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 2.4 Kinerja Pegawai sebagai Variabel Terikat

Kinerja pegawai mengacu pada kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan, standar, dan tanggung jawab organisasi. Dalam organisasi publik, kinerja pegawai menjadi ukuran penting keberhasilan birokrasi dalam menjalankan pelayanan publik [5], [13]. Lima indikator kinerja pegawai (Y) [1], [13], [16]:

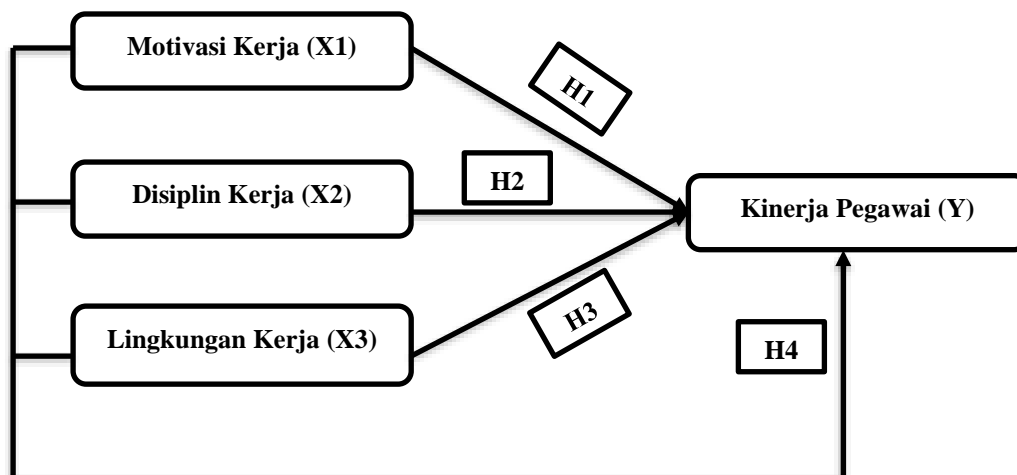
1. Produktivitas kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas
4. Inisiatif dan tanggung jawab
5. Kontribusi terhadap tujuan organisasi

Menurut Hasibuan [1], pengukuran kinerja pegawai harus mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif. Studi oleh Wulandari [12] menegaskan bahwa kinerja pegawai dalam birokrasi dipengaruhi oleh gabungan faktor motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja.

**Hipotesis 4 (H4)** Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 2.6 Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan hipotesis yang telah disusun di atas, maka penulis menggambarkan kerangka konseptual yang ingin diuji dalam penelitian ini seperti pada **Gambar 1** berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

## 3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Pendekatan ini dipilih karena tujuan utama penelitian adalah untuk menguji hubungan kausal antara variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Desain penelitian ini dirancang untuk mengidentifikasi pengaruh secara parsial maupun simultan dari ketiga variabel independen terhadap kinerja pegawai melalui pengumpulan data primer yang dianalisis secara statistik [17].

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pertanian Kabupaten Toraja Utara, yang merupakan instansi teknis pemerintah daerah yang berperan penting dalam pembangunan sektor agrikultur. Lokasi ini dipilih karena peran strategisnya dalam mendukung ketahanan pangan dan ekonomi lokal, namun dihadapkan pada isu-isu terkait produktivitas dan kinerja aparatur. Penelitian dilakukan selama periode Februari hingga Mei 2025, dimulai dari tahap persiapan instrumen, penyebaran kuesioner, hingga analisis data.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Toraja Utara, baik PNS maupun tenaga honorer. Berdasarkan data internal kepegawaian, jumlah populasi pegawai aktif pada tahun 2025 adalah sebanyak 45 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (total sampling), yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini sesuai digunakan ketika peneliti ingin menangkap kondisi nyata dari seluruh individu dalam populasi tanpa seleksi tertentu [18].

Data dikumpulkan menggunakan instrumen kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian. Kuesioner disusun dengan skala Likert lima poin untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang mewakili indikator motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai [19]. Sebelum disebarkan, kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya melalui uji coba terbatas pada responden yang memiliki karakteristik serupa. Dari 45 kuesioner yang disebarkan, hanya 39 unit kuesioner yang kembali kepada peneliti, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 39 unit sampel.

Untuk teknik analisis data, penelitian ini menggunakan pendekatan analisis regresi linier berganda. Pengujian dilakukan dengan bantuan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi terbaru. Uji asumsi klasik seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas juga dilakukan untuk memastikan model regresi memenuhi syarat statistik. Selain itu, dilakukan uji t untuk mengukur pengaruh parsial masing-masing variabel bebas terhadap kinerja, serta uji F untuk mengetahui pengaruh simultan. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen [20].

Dengan metodologi ini, diharapkan penelitian dapat menghasilkan temuan empiris yang kuat dan relevan sebagai dasar dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintahan, khususnya dalam konteks sektor pertanian daerah.

## 4. Hasil dan Diskusi

### 4.1. Karakteristik Responden

Untuk karakteristik responden dalam penelitian ini, kami sajikan dalam tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1. Karakteristik Responden (n = 39)**

No	Kategori	Subkategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	<b>Jenis Kelamin</b>	Laki-laki	23	58,97%
		Perempuan	16	41,03%
2	<b>Usia</b>	< 30 tahun	5	12,82%
		30–39 tahun	12	30,77%
		40–49 tahun	13	33,33%
		≥ 50 tahun	9	23,08%
3	<b>Lama Bekerja</b>	< 5 tahun	7	17,95%
		5–10 tahun	10	25,64%
4	<b>Pendidikan Terakhir</b>	> 10 tahun	22	56,41%
		SMA/SMK	6	15,38%
		Diploma (D3)	9	23,08%

No	Kategori	Subkategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
5	<b>Status Kepegawaian</b>	Sarjana (S1)	20	51,28%
		Pascasarjana (S2)	4	10,26%
		PNS	31	79,49%
		Honororer	8	20,51%

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah **laki-laki** (58,97%), sedangkan responden perempuan mencapai 41,03%. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi pegawai laki-laki di Dinas Pertanian Kabupaten Toraja Utara lebih dominan, meskipun keterlibatan perempuan juga cukup signifikan.

Dari segi **usia**, kelompok umur terbanyak berada pada rentang **40–49 tahun** (33,33%), disusul oleh kelompok usia 30–39 tahun (30,77%). Ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai berada pada tahap kematangan karier yang umumnya ditandai dengan kestabilan dalam bekerja dan pengalaman yang cukup.

Dalam hal **lama bekerja**, mayoritas responden (56,41%) telah bekerja lebih dari 10 tahun, yang menunjukkan tingkat pengalaman kerja yang tinggi. Hanya sebagian kecil (17,95%) yang baru bekerja kurang dari lima tahun, mencerminkan bahwa struktur SDM di instansi ini didominasi oleh pegawai berpengalaman.

Dari sisi **pendidikan terakhir**, mayoritas responden merupakan lulusan **Sarjana (S1)** dengan persentase 51,28%, diikuti oleh lulusan Diploma (D3) sebanyak 23,08%. Hal ini menunjukkan bahwa kualifikasi pendidikan para pegawai sudah cukup memadai dalam mendukung pelaksanaan tugas-tugas teknis dan administratif di instansi tersebut. Sebagian kecil responden juga telah menempuh pendidikan S2 (10,26%), yang mencerminkan potensi pengembangan kepemimpinan dan manajerial di masa depan.

Terakhir, dari **status kepegawaian**, sebanyak 79,49% responden merupakan **pegawai negeri sipil (PNS)**, sementara sisanya berstatus **honororer**. Kondisi ini memperlihatkan bahwa struktur organisasi masih bergantung pada tenaga tetap dari pemerintah, meskipun peran tenaga non-PNS tetap dibutuhkan untuk mendukung operasional harian.

Secara keseluruhan, profil demografis ini menggambarkan bahwa responden dalam penelitian memiliki karakteristik yang beragam namun cenderung stabil dan berpengalaman, sehingga data yang diperoleh dari mereka cukup representatif untuk menjelaskan pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

#### 4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan mengukur korelasi antara setiap indikator (item pertanyaan) dengan total skor variabelnya menggunakan Pearson Product Moment. Suatu item dikatakan valid apabila nilai Pearson Correlation > 0,30 dan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) < 0,05 [20].

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Korelasi (r)	Sig. (2-tailed)	Keterangan
<b>Motivasi (X1)</b>	X1.1	0.642	< 0.001	Valid
	X1.2	0.737	< 0.001	Valid
	X1.3	0.719	< 0.001	Valid

Variabel	Indikator	Korelasi (r)	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Disiplin (X2)	X1.4	0.592	< 0.001	Valid
	X1.5	0.649	< 0.001	Valid
	X2.1	0.754	< 0.001	Valid
	X2.2	0.806	< 0.001	Valid
	X2.3	0.844	< 0.001	Valid
	X2.4	0.849	< 0.001	Valid
	X3.1	0.768	< 0.001	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.2	0.823	< 0.001	Valid
	X3.3	0.713	< 0.001	Valid
	X3.4	0.683	< 0.001	Valid
	X3.5	0.746	< 0.001	Valid
	Y1	0.790	< 0.001	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y2	0.803	< 0.001	Valid
	Y3	0.757	< 0.001	Valid
	Y4	0.831	< 0.001	Valid
	Y5	0.708	< 0.001	Valid

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS v.29 (2025)

Semua item dalam masing-masing variabel memiliki nilai korelasi > 0,30 dan nilai signifikansi < 0,05, sehingga semua indikator dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi internal item dalam satu variabel menggunakan *Cronbach's Alpha*. Nilai  $\alpha \geq 0,70$  menunjukkan reliabilitas yang baik, sedangkan  $0,60 \leq \alpha < 0,70$  masih dapat diterima dalam konteks social [21], [22].

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Indikator	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	5	0.678	Cukup Reliabel
Disiplin (X2)	4	0.823	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	5	0.797	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	5	0.834	Reliabel

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS v.29 (2025)

Variabel Motivasi (X1) memiliki nilai  $\alpha$  sebesar 0.678, mendekati 0.70, sehingga masih dapat diterima untuk penelitian sosial.

Variabel Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai memiliki nilai Alpha  $> 0.79$ , yang menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam variabel tersebut sangat konsisten dan reliabel.

### 4.3 Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Indikator	Nilai Hasil Uji	Kriteria Pengujian	Kesimpulan
Uji Normalitas	Sig. Kolmogorov–Smirnov (Residual)	<b>0.200</b>	Sig. $> 0.05 \rightarrow$ data berdistribusi normal	Normalitas terpenuhi
	Tolerance (Motivasi)	0.539		Tidak terjadi
	Tolerance (Disiplin)	0.406	Tolerance $> 0.10 \rightarrow$ tidak ada multikolinearitas	Tidak terjadi
Uji Multikolinearitas	Tolerance (Lingkungan Kerja)	0.387		Tidak terjadi
	VIF (Motivasi)	1.856		Tidak terjadi
	VIF (Disiplin)	2.462	VIF $< 10 \rightarrow$ tidak ada multikolinearitas	Tidak terjadi
Uji Heteroskedastisitas	VIF (Lingkungan Kerja)	2.582		Tidak terjadi
	Sig. ANOVA (Regresi ABRESID)	<b>0.612</b>	Sig. $> 0.05 \rightarrow$ tidak terjadi heteroskedastisitas	Homoskedastisitas terpenuhi

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS v.29 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4, diperoleh bahwa data penelitian memenuhi seluruh asumsi klasik yang diperlukan untuk analisis regresi linier berganda. Nilai signifikansi pada uji normalitas menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal. Sementara itu, nilai Tolerance dan VIF berada pada rentang yang aman sehingga tidak terdapat indikasi multikolinearitas antar variabel bebas. Selanjutnya, uji heteroskedastisitas menghasilkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, yang berarti variabel residual tersebar secara homogen (homoskedastisitas) [20], [22].

Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap valid dan layak digunakan untuk menguji hubungan antara motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

### 4.4 Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan output SPSS, persamaan regresi linier berganda disusun sebagai berikut:

$$Y=0.930+0.281X_1+0.340X_2+0.395X_3$$

Dengan:

- Y = Kinerja Pegawai
- X1 = Motivasi
- X2 = Disiplin Kerja
- X3 = Lingkungan Kerja

Hal tersebut berarti bahwa:

- Konstanta sebesar 0.930 menunjukkan bahwa jika variabel motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja bernilai nol, maka nilai dasar kinerja pegawai adalah 0.930 (tidak bermakna substantif, tetapi penting secara statistik).
- Koefisien X1=0.281: setiap peningkatan satu unit motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.281 unit, dengan asumsi variabel lain tetap.
- Koefisien X2=0.340, artinya setiap peningkatan satu unit disiplin akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.340 unit.
- Koefisien X3=0.395, artinya setiap peningkatan satu unit lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0.395 unit.

#### 4.5 Uji Hipotesis

Tabel 5. Uji F (Simultan)

Statistik	Nilai
F	19.325
Sig. (p-value) < <b>0.001</b>	
R Square	0.624
Adjusted R <sup>2</sup>	0.591

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS v.29 (2025)

Nilai F sebesar 19.325 dan signifikansi < 0.001 menunjukkan bahwa motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai R<sup>2</sup> sebesar 0.624 menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas menjelaskan 62.4% variasi dalam kinerja pegawai, sedangkan sisanya 37.6% dijelaskan oleh faktor lain di luar model ini.

Tabel 6. Uji t (parsial)

Variabel	Koefisien B	t hitung	Sig. (p-value)	Keterangan
Motivasi (X1)	0.281	1.727	0.093	Tidak signifikan
Disiplin (X2)	0.340	1.859	0.072	Tidak signifikan
Lingkungan Kerja (X3)	0.395	2.057	0.047	Signifikan

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS v.29 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik yang kami lakukan, ditemukan bahwa:

1. Motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial, karena nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, dengan nilai sig. = 0.047 (< 0.05).
3. Artinya, di antara ketiga variabel bebas, lingkungan kerja merupakan faktor yang paling dominan secara statistik dalam meningkatkan kinerja pegawai.

#### 4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Sig. < 0.001;  $R^2 = 0.624$ ). Hasil ini **mendukung Hipotesis 4 (H4)**, yang menyatakan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan lebih dari 60% variasi perubahan kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa dalam konteks organisasi publik seperti Dinas Pertanian Kabupaten Toraja Utara, pendekatan holistik terhadap pengelolaan sumber daya manusia sangat krusial—yakni tidak hanya memfokuskan pada satu aspek tertentu seperti motivasi atau disiplin saja, melainkan integrasi dari berbagai aspek yang saling terkait.

Namun, ketika diuji secara parsial, hanya variabel lingkungan kerja (X3) yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai (Sig. = 0.047). Temuan ini mendukung **Hipotesis 3 (H3)** dan sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya [5], [13], yang menemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan, kepuasan, dan produktivitas pegawai sektor publik. Di Dinas Pertanian, pegawai yang merasakan dukungan dari atasan, hubungan rekan kerja yang harmonis, serta kondisi fisik dan psikologis kerja yang menyenangkan cenderung memiliki performa kerja yang lebih baik. Temuan ini memperkuat pemikiran bahwa peningkatan kinerja tidak semata-mata ditentukan oleh faktor internal individu, tetapi sangat dipengaruhi oleh iklim dan suasana kerja di lingkungan organisasi.

Sementara itu, variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) meskipun menunjukkan pengaruh positif, namun tidak signifikan secara statistik (Sig. = 0.093 dan 0.072) dalam pengujian parsial. Ini berarti **Hipotesis 1 (H1)** dan **Hipotesis 2 (H2) tidak didukung** oleh data empiris dalam konteks penelitian ini. Fenomena ini dapat dijelaskan melalui beberapa kemungkinan:

Pertama, meskipun pegawai memiliki tingkat motivasi dan disiplin yang relatif baik (berdasarkan skor rata-rata deskriptif), namun kemungkinan tidak terdapat variasi yang cukup besar antar individu dalam hal ini, sehingga tidak memberikan kontribusi signifikan dalam memengaruhi perbedaan kinerja secara statistik. Kedua, bisa jadi terdapat faktor mediasi atau moderasi lain yang memperkuat atau melemahkan pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau beban kerja, yang tidak dikaji dalam model ini.

Temuan ini berbeda dengan penelitian sebelumnya [5] dan [23] yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sektor pemerintahan. Perbedaan hasil ini justru menjadi kebaruan (novelty) dari penelitian ini, karena menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki kontribusi lebih besar dibandingkan motivasi atau disiplin dalam konteks birokrasi pertanian di daerah. Hal ini memberikan wawasan baru bahwa investasi pada penciptaan lingkungan kerja yang mendukung secara sistemik (bukan sekadar pendekatan individual seperti dorongan atau kepatuhan) menjadi prioritas strategis dalam pengelolaan kinerja aparatur.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperluas cakupan literatur tentang manajemen kinerja sektor publik di daerah dan menunjukkan bahwa dalam konteks instansi teknis seperti Dinas Pertanian, lingkungan kerja yang sehat dan suportif memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, sementara pengaruh motivasi dan disiplin cenderung tergantung pada kondisi struktural dan kebijakan organisasi yang berlaku.

#### 5. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Toraja Utara. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diketahui bahwa ketiga variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan yang integratif terhadap pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja organisasi publik, khususnya dalam sektor agrikultur daerah. Secara parsial, hanya variabel lingkungan kerja yang terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menandakan bahwa suasana kerja yang mendukung, fasilitas yang memadai, serta hubungan interpersonal yang baik lebih dominan dalam mendorong produktivitas dibandingkan faktor internal seperti motivasi dan disiplin dalam konteks birokrasi daerah. Sebaliknya, variabel motivasi dan disiplin meskipun memiliki hubungan positif dengan kinerja, tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik. Dengan demikian, dari empat hipotesis yang diajukan, hanya hipotesis ketiga (H3) dan keempat (H4) yang diterima, sementara hipotesis pertama (H1) dan kedua (H2) ditolak. Implikasi dari hasil ini menggarisbawahi pentingnya manajemen organisasi dalam

menciptakan lingkungan kerja yang sehat, mendukung, dan profesional bagi pegawai. Pembuat kebijakan internal disarankan untuk lebih memprioritaskan peningkatan kualitas lingkungan kerja—baik dari sisi fisik, psikologis, maupun sosial—agar kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan. Meskipun motivasi dan disiplin kerja tetap penting, efektivitasnya perlu ditopang oleh sistem dan budaya kerja yang mendukung. Penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain ukuran sampel yang terbatas hanya pada satu instansi daerah dan pendekatan kuantitatif yang belum menggali aspek kualitatif seperti persepsi pegawai secara mendalam. Selain itu, model belum mempertimbangkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau beban kerja yang berpotensi sebagai mediator atau moderator hubungan antar variabel. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan populasi dan lokasi, serta menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif agar dapat menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif. Penelitian lanjutan juga dapat mengembangkan model dengan menambahkan variabel intervening seperti kepuasan kerja atau komitmen organisasi untuk memperkaya analisis hubungan kausal antar variabel.

## Referensi

- [1] M. S. . Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- [2] V. Rivai and E. J. Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*, Kedua. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2017.
- [3] N. I. W. Adiyasa and Windayanti, “Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ,” *J. Manaj. Strateg. dan Apl. Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 23–30, 2019, doi: 10.36407/jmsab.v2i1.44.
- [4] E. L. Deci and R. M. Ryan, *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*, 1st ed. Springer International Publishing, 1985. doi: 10.1007/978-1-4899-2271-7.
- [5] R. Susanti, K. H. P. Lambe, and H. Gunadi, “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan Kristen Wamena Kabupaten Jayawijaya,” *J. Mark. Manag. Innov. Bus. Rev.*, vol. 2, no. 2, pp. 47–55, 2024, doi: 10.63416/mrb.v2i2.301.
- [6] K. H. P. Lambe, E. Palondongan, P. Ma’na, and A. Tandi, “Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara,” *Al-Buhuts*, vol. 20, no. 1, pp. 138–147, 2024, doi: 10.30603/ab.v20i1.4711.
- [7] J. B. Halik, J. Lintang, and E. H. B. Patandean, “The role of employee productivity through digitalization in increasing the performance of culinary SMEs,” *Brazilian J. Dev.*, vol. 10, no. 2, 2024, doi: 10.34117/bjdv10n2-047.
- [8] N. F. Lestari, T. Sipayung, and F. Purba, “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DI MTS AL -HIDAYAH LARAS,” *Manaj. J. Ekon. USI*, vol. 4, no. 1, pp. 1–15, 2022, doi: 10.36985/jgxsjy78.
- [9] G. P. Hafidz and M. Noviyati, “Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Angkatan Kerja Generasi Z,” *Fair Value J. Ilm. Akunt. dan Keuang.*, vol. 4, no. 7, pp. 2763–2773, 2022, doi: 10.47007/jeko.v11i2.3503.
- [10] P. Haang, F. A. P. Ahkmad, and E. Hamid, “Pengaruh Produktivitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada KOperasi Parodhana Arta Solution Bekasi,” *Al-Misbah*, vol. 1, no. 1, pp. 119–129, 2020.
- [11] M. A. Ashari, Imaduddin, and S. Serang, “Pengaruh Beban Kerja , Keterikatan Karyawan , dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Nasional Indonesia TBK Cabang Makassar,” *SEIKO J. Manag. Bus.*, vol. 7, no. 1, pp. 655–668, 2024.
- [12] Wulandari, S. Y. Sabandar, and N. Patiung, “Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asri Tritunggal Property,” *J. Mark. Manag. Innov. Bus. Rev.*, vol. 2, no. 2, pp. 83–90, 2024, doi: 10.63416/mrb.v2i2.311.
- [13] M. Indou, Ridwan, and M. Idris, “Analisis Pengaruh Disiplin , Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pegunungan Arfak,” *J. Mark. Manag. Innov. Bus. Rev.*, vol. 3, no. 1, pp. 87–94, 2025, doi: 10.63416/mrb.v3i1.327.
- [14] B. Komma, S. Y. Sabandar, and M. Malissa, “Pengaruh Lingkungan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja

- Guru melalui Semangat Kerja di SMKS Andika Mebali Tana Toraja,” *ECOHOLIC J. Ekon. Holistik*, vol. 1, no. 1, pp. 49–58, 2025, [Online]. Available: <https://ojs.ukipaulus.ac.id/index.php/jeh/article/view/858>
- [15] T. Waworundeng, W. A. Areros, and W. Rumawas, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan,” *J. Adm. Bisnis*, vol. 11, no. 2, pp. 85–92, 2021.
- [16] I. Ilham, M. Hamid, and S. Rukaiyah, “Pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai badan kesatuan bangsa dan politik kabupaten penajam paser utara,” *J. Online Manaj. ELPEI*, vol. 4, no. 2, pp. 1094–1103, 2024.
- [17] U. Sekaran and R. Bougie, *Research Method for Business*, 6th ed. Jakarta: Salemba Empat, 2017.
- [18] R. Susilana, “Metode Penelitian Sosial Kuantitatif,” *J. Vis. Lang. Comput.*, vol. 11, no. 3, pp. 287–301, 2015.
- [19] S. Singarimbun, M & Effendi, *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES, 2008.
- [20] E. Riadi, *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)*, 1st ed. Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2016.
- [21] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, Edisi ke-2. Bandung: Alfabeta., 2020.
- [22] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*, Cetakan X. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2021.
- [23] R. Hasibuan and A. Arnesih, “Pengaruh Prestasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciba Vision Batam,” *J. Bening*, vol. 7, no. 2, pp. 282–294, 2020, [Online]. Available: <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2708>