



DETERMINANTS OF EMPLOYEE PERFORMANCE AT PERUM BULOG CITY OF SEMARANG

DETERMINAN KINERJA KARYAWAN PADA PERUM BULOG KOTA SEMARANG

Tsara Thaulia Riza¹, Agus Prayitno², Aris Puji Purwatiningsih³,
Mochammad Eric Suryakencana Wibowo⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro

E-mail: 211201906188@mhs.dinus.ac.id¹, agus.prayitno@dsn.dinus.ac.id²,
aris.puji.p@dsn.dinus.ac.id³, ericsurya@dsn.dinus.ac.id⁴

ARTICLE INFO

Correspondent

Tsara Thaulia Riza
211201906188@mhs.dinus.ac.id

Key words:

motivation, work environment, work discipline, employee performance, Bulog Semarang City

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 308 – 320

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of motivation, work environment and work discipline on employee performance. The research respondents were 110 employees at Perum Bulog Semarang City. Data collection was carried out using a questionnaire. The data analysis used in this research is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination test, F test and t test. with data processing SPSS version 24. The results of the analysis show that the work motivation variable has no effect on employee performance, the work environment and work discipline variables have a significant positive effect on employee performance.

Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL

Koresponden

Tsara Thaulia Riza

211201906188@mhs.dinus.ac.id

Kata kunci:

motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan, Bulog Kota Semarang

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Hal: 308 – 320

ABSTRAK

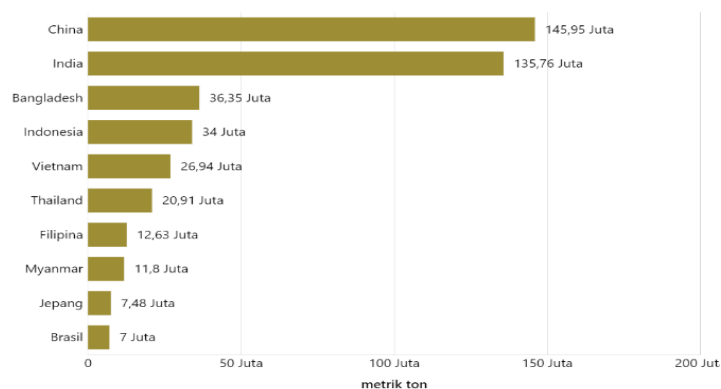
Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Responden penelitian adalah 110 karyawan di Perum Bulog Kota Semarang. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Analisis data yang digunakan penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji F dan uji t. dengan pengolahan data SPSS versi 24. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.

PENDAHULUAN

Sebagai negara agraris, Indonesia sangat bergantung pada industri pertanian untuk memenuhi kebutuhan pangannya. Karena pangan adalah hak asasi manusia yang harus dijunjung tinggi, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, maka pangan menjadi salah satu isu terpenting dalam pembangunan nasional dan global. Masyarakat Indonesia mengonsumsi beras sebagai salah satu sumber makanan utama mereka. Berdasarkan fakta-fakta yang disajikan di bawah ini, Indonesia memproduksi 34 juta metrik ton beras, menempatkan Indonesia sebagai produsen beras terbesar keempat di dunia.

10 Negara dengan Volume Produksi Beras Terbesar di Dunia (2022/2023)*



Sumber:
United States Department of Agriculture

Informasi Lain:
beras giling (milled rice)

Gambar 1. Data Volume Produksi Beras

Tujuan pemerintah selalu untuk meningkatkan ketahanan pangan, terutama dengan meningkatkan produksi dalam negeri. Seiring dengan pertumbuhan jumlah penduduk Indonesia dan penyebaran geografis yang semakin luas, faktor ini menjadi semakin relevan. Indonesia harus memiliki cukup pasokan pangan dalam jumlah yang mencukupi untuk memenuhi kebutuhan penduduknya. Mengingat populasi Indonesia yang terus berkembang dan kebutuhan konsumsi pangan yang akan lebih tinggi di masa depan, beberapa perusahaan besar Indonesia telah memulai inisiatif kolaboratif dengan petani penghasil beras untuk meningkatkan produksi beras.

Seperti halnya dengan aspek lain dalam menjalankan perusahaan, sumber daya manusia memainkan peran penting. Bahkan dengan banyaknya uang, inovasi mutakhir dan sumber daya alam, sebuah perusahaan akan gagal jika sumber daya manusianya tidak mampu mengelola dan memanfaatkannya dengan baik. Oleh karena itu, organisasi sangat mengandalkan sumber daya manusia.

Salah satu cara untuk mengukur kualitas sumber daya adalah dengan melihat seberapa baik kinerja karyawan. Meningkatkan kinerja penting karena mencerminkan kerja yang dilakukan oleh sebuah organisasi atau karyawannya. Kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, keterampilan, pengetahuan, kepribadian, motivasi, loyalitas, dedikasi dan disiplin kerja adalah faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan (Kasmir, 2019).

Penelitian ini mengambil sebanyak tiga variabel yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Peneliti mengambil objek pada Perum Bulog Kota Semarang yang berlokasi di jalan Menteri Supeno I/1 Kota Semarang. Perum Bulog merupakan perusahaan milik negara yang bergerak di bidang logistik pangan. Ruang lingkup bisnis perusahaan meliputi usaha logistik atau pergudangan, survei dan pemberantasan hama, penyediaan karung plastik, usaha angkutan, perdagangan komoditi pangan dan usaha eceran.

Berdasarkan pra survei yang telah dilaksanakan kepada 30 karyawan mengenai kinerja karyawan. Tampak jelas adanya permasalahan layaknya seperti yang ditampilkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Tabel Hasil Pra Survei

No	Indikator	Jawaban		Jumlah Karyawan
		Ya	Tidak	
1	Kuantitas	90 %	10 %	30
2	Ketepatan Waktu	87 %	13 %	30
3	Efektivitas	90 %	10 %	30
4	Kondisi Kerja	90 %	10 %	30
5	Penggunaan Waktu Secara Efektif	87 %	13 %	30

Permasalahan yang dihadapi Perum Bulog Kota Semarang yaitu diduga para karyawan belum mampu menyelesaikan kuantitas pekerjaan, belum mampu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu, belum mampu mengerjakan pekerjaan dengan efektif, pengaturan ruang kerja yang kurang rapi dan masih ada beberapa karyawan yang tidak hadir tepat waktu. Sehingga berdampak pada penyelesaian yang lama dan tidak sesuai dengan ketentuan tugas yang diberikan.

Maka dari itu peneliti meneliti mengenai kinerja karyawan di perum Bulog Kota Semarang. Terdapat *research gap* pada telaah ini dan dapat dijelaskan pada Tabel 2.

Tabel 2. Research Gap

No	Variabel		Hasil Penelitian	
	Independen (X)	Dependen (Y)	Berpengaruh Positif	Tidak Berpengaruh
1	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Afandi & Bahri (2020); Harahap & Tirtayasa (2020).	Adha et al. (2019); Ekhsan (2019).
2	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Adha et al. (2019); Sinambela & Lestari (2021).	Nabawi (2019); Warongan et al. (2022).
3	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Afandi & Bahri (2020); Ekhsan (2019).	Harahap & Tirtayasa (2020); Muna & Isnowati (2022).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa hasil dari penelitian tersebut menyatakan ada hubungan signifikan, ada pula hubungan yang tidak signifikan. Penelitian yang di telaah oleh Afandi & Bahri (2020) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara, memberikan hasil yang dimana motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Harahap & Tirtayasa (2020) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu, memberikan hasil yang dimana motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian yang berbeda yang dilakukan oleh Adha et al. (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember, menyatakan motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Ekhsan (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Syncrum Logistics, menyatakan motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian yang berbeda mengenai variabel lingkungan kerja yang diteliti oleh Adha et al. (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut, Sinambela & Lestari (2021) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian yang berbeda yang dikemukakan oleh Nabawi (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang, mengambil keputusan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Warongan et al. (2022) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jordan Tomohon, menunjukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang berbeda juga terdapat pada variabel disiplin kerja. Dimana perbedaan ini ditemui melalui pengolahan penelitian yang dilakukan oleh Afandi & Bahri (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara, hasilnya menerangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Ekhsan (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Syncrum Logistics, menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, hasil penelitian yang dikemukakan oleh Harahap & Tirtayasa (2020) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam, menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Muna & Isnowati (2022) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT LKM Demak Sejahtera, menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan hasil penelitian terdahulu ini yang mendorong dilakukannya kajian atau penelitian lebih lanjut mengenai perbedaan yang ada. Melihat hasil penelitian terdahulu yang terdapat pada tabel *research gap*, hal ini membuktikan bahwa setiap penelitian menampilkan kelebihanannya masing-masing dan kekurangannya masing-masing pula. Berdasarkan permasalahan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Determinan Kinerja Karyawan pada Perum BULOG Kota Semarang”.

METODE PENELITIAN

Tabel 3. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Motivasi (X1)	Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik.	1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan Adha et al. (2019)
2	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.	1. Penerangan 2. Keamanan kerja 3. Kondisi kerja 4. Hubungan antara karyawan dan pimpinan 5. Penggunaan warna Adha et al. (2019)
3	Disiplin Kerja (X3)	Disiplin kerja adalah suatu perintah atau peraturan yang dikeluarkan oleh pengurus suatu organisasi agar para anggota organisasi tersebut mematuhi peraturan yang berlaku.	1. Masuk kerja tepat waktu 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tidak pernah mangkir 4. Mematuhi semua peraturan perusahaan 5. Target perusahaan Afandi (2021)
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode tertentu.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian Tamping et al. (2019)

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang berguna untuk menganalisis suatu variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Lokasi dalam penelitian ini yaitu di Perum Bulog Kota Semarang jalan Menteri Supeno I/1 Kota Semarang.

Teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini berupa kuesioner. Skala yang digunakan adalah skala likert 1 sampai dengan 5 yang mengukur persepsi karyawan dengan 1: sangat tidak setuju, 2: tidak setuju, 3: kurang setuju, 4: setuju dan 5: sangat setuju. Persepsi responden akan dikategorikan sebagai berikut: rendah (1,00-2,32), sedang (2,33-3,66), dan tinggi (3,67-5,00).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perum Bulog Kota Semarang yang berjumlah 110 karyawan. Teknik sampling yang dipergunakan ialah sampling jenuh yang mana syarat pengisian kuesioner merupakan karyawan tetap Perum Bulog Kota Semarang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4. Deskripsi Data Responden

Karakteristik Responden		Total Responden	
Deskripsi	Kelompok	Jumlah	%
Usia	< 25 tahun	16	14,5
	26 - 30 tahun	48	43,6
	31 - 40 tahun	35	31,8
	> 41 tahun	11	10
Jenis Kelamin	Laki-Laki	60	54,5
	Perempuan	50	45,5
Masa Kerja	< 1 tahun	8	7,3
	1 - 5 tahun	45	40,9
	6 - 10 tahun	37	33,6
	> 10 tahun	20	18,2
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	4	3,6
	D3	12	10,9
	S1	72	65,5
	S2	22	20

Sumber: diperoleh dari hasil tabulasi data

Berdasarkan hasil analisis deskriptif responden diketahui mayoritas responden berusia 26 – 30 tahun atau sebesar 43,6%. Mayoritas responden merupakan laki-laki yaitu sebesar 54,5% sedangkan responden perempuan 45,5%. Berdasarkan masa kerja, responden terbanyak telah bekerja selama rentan waktu 1 – 5 tahun sebesar 40,9% dan berdasarkan pendidikan terakhir responden terbanyak merupakan lulusan S1 sebesar 65,5%.

Tabel 5. Persepsi Responden terhadap Variabel Motivasi (X1)

No	Indikator Motivasi	Nilai rata-rata
1	Kebutuhan fisik	4,90
2	Kebutuhan rasa aman	4,79
3	Kebutuhan sosial	4,61
4	Kebutuhan akan penghargaan	4,58
5	Kebutuhan dorongan mencapai tujuan	4,69
Rata-rata total		4,71

Rata-rata total persepsi responden terhadap variabel Motivasi adalah 4,71 dengan kategori tinggi. Indikator yang dinilai paling rendah yaitu kebutuhan akan penghargaan dan yang paling tinggi adalah kebutuhan fisik.

Tabel 6. Persepsi Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Indikator Lingkungan Kerja	Nilai rata-rata
1	Penerangan	4,58
2	Keamanan kerja	4,75
3	Kondisi kerja	4,55
4	Hubungan antara karyawan dan pimpinan	4,60
5	Penggunaan warna	4,82
Rata-rata total		4,66

Rata-rata total persepsi responden terhadap variabel Lingkungan kerja adalah 4,66 dengan kategori tinggi. Indikator yang dinilai paling rendah yaitu kondisi kerja dan yang paling tinggi adalah indikator penggunaan warna.

Tabel 7. Persepsi Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja (X3)

No	Indikator Disiplin Kerja	Nilai rata-rata
1	Masuk kerja tepat waktu	4,63
2	Penggunaan waktu secara efektif	4,55
3	Tidak pernah mangkir	4,26
4	Mematuhi semua peraturan perusahaan	4,57
5	Target perusahaan	4,55
Rata-rata total		4,51

Rata-rata total persepsi responden terhadap variabel Disiplin kerja adalah 4,51 dengan kategori tinggi. Indikator yang dinilai paling rendah yaitu tidak pernah mangkir dan yang paling tinggi adalah masuk kerja tepat waktu.

Tabel 8. Persepsi Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator Kinerja Karyawan	Nilai rata-rata
1	Kualitas	4,54
2	Kuantitas	4,53
3	Ketepatan waktu	4,13
4	Efektifitas	4,65
5	Kemandirian	4,58
Rata-rata total		4,49

Rata-rata total persepsi responden terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah 4,49 dengan kategori tinggi. Indikator yang dinilai paling rendah yaitu ketepatan waktu dan yang paling tinggi adalah efektifitas.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Motivasi	1. Kebutuhan fisik	0,665	0,1857	Valid
	2. Kebutuhan rasa aman	0,697	0,1857	Valid
	3. Kebutuhan sosial	0,686	0,1857	Valid
	4. Kebutuhan akan penghargaan	0,697	0,1857	Valid
	5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan	0,683	0,1857	Valid
Lingkungan kerja	1. Penerangan	0,624	0,1857	Valid
	2. Keamanan kerja	0,589	0,1857	Valid
	3. Kondisi kerja	0,617	0,1857	Valid
	4. Hubungan antara karyawan dan pimpinan	0,593	0,1857	Valid
	5. Penggunaan warna	0,566	0,1857	Valid
Disiplin kerja	1. Masuk kerja tepat waktu	0,571	0,1857	Valid
	2. Penggunaan waktu secara efektif	0,617	0,1857	Valid
	3. Tidak pernah mangkir	0,742	0,1857	Valid
	4. Mematuhi semua peraturan perusahaan	0,615	0,1857	Valid
	5. Target perusahaan	0,606	0,1857	Valid
Kinerja Karyawan	1. Kualitas	0,61	0,1857	Valid
	2. Kuantitas	0,615	0,1857	Valid
	3. Ketepatan waktu	0,705	0,1857	Valid
	4. Efektivitas	0,637	0,1857	Valid
	5. Kemandirian	0,609	0,1857	Valid

Sumber: Output SPSS, 2024

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua bagian pertanyaan mempunyai nilai r hitung $> r$ tabel, dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan r tabel sebesar 0,1857 sehingga dapat disimpulkan semua indikator pada variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,712	20

Sumber: Output SPSS, 2024

Hasil nilai Cronbach's alpha variabel pertanyaan motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja ada pada nilai $0,712 > 0,70$ sehingga dapat disimpulkan variabel tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik**Tabel 11. Uji Normalitas: Kolmogorov Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.69181558
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.058
	Negative	-.069
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber: Output SPSS, 2024

Nilai signifikansi Kolmogorov Smirnov sebesar $0,200 > 0,05$ maka data dapat dikatakan berdistribusi normal.

Tabel 12. Uji Heteroskedastisitas: Uji Glejser

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model		B	Std. Error			
1	(Constant)	.361	.803		.450	.654
	Motivasi	.009	.024	.036	.366	.715
	Lingkungan	.012	.027	.048	.468	.641
	Disiplin	-.013	.022	-.059	-.582	.562

Sumber: Output SPSS, 2024

Tabel tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel independen penelitian ini.

Tabel 13. Uji Multikolinearitas: Tolerance dan VIF

Model	Collinearity Statistics		
	B	Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.976		
Motivasi	.010	.953	1.050
Lingkungan Kerja	.154	.877	1.140
Disiplin Kerja	.254	.918	1.089

Sumber: Output SPSS, 2024

Tabel tersebut menunjukkan bahwa angka tolerance pada variabel independen terhadap variabel dependen lebih dari 0,10 dan nilai VIF masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen lebih kecil dari 10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier tersebut bebas dari multikolinearitas atau tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 14. Uji Autokorelasi: Durbin-Watson

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.634 ^a	.402	.385	.702	2.056

Sumber: Output SPSS, 2024

Hasil uji autokorelasi durbin-watson diperoleh nilai sebesar 2,056, jumlah sampel 110 ($N = 110$) dan jumlah variabel independen ($k=3$), maka diperoleh nilai $dL=1,613$ dan nilai $dU=1,736$, sehingga nilai $4-dU$ sebesar $4-1,736=2,264$ sedangkan $4-dL$ sebesar $4-1,613=2,387$ karena nilai durbin-watson (2,056) terletak antara dU dengan $4-dU$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tersebut tidak mengandung masalah autokorelasi.

Uji Regresi Linier Berganda

Hasil Persamaan Regresi

$$Y = 12,976 + 0,010 \text{ Motivasi} + 0,154 \text{ Lingkungan Kerja} + 0,254 \text{ Disiplin Kerja} + e$$

Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 12,976 maka bisa diartikan jika variabel independen bernilai 0 (konstan) maka variabel dependen bernilai 12,976.

Nilai koefisien regresi variabel motivasi bernilai positif (+) sebesar 0,010 maka bisa diartikan bahwa jika variabel Motivasi meningkat maka variabel Kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif (+) sebesar 0,154 maka bisa diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja meningkat maka variabel Kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja bernilai positif (+) sebesar 0,254 maka bisa diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja meningkat maka variabel Kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

Tabel 15. Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.402	.385	.702

Sumber: Output SPSS, 2024

Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,385 (38,5 persen). Hal ini dapat diartikan variasi variabel dependen mampu dijelaskan oleh variabel independen (motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja) sebesar 38,5 persen dan sisanya 61,5 persen dijelaskan di luar model.

Tabel 16. Uji F (Signifikansi Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	35.013	3	11.671	23.714	.000 ^b
Residual	52.168	106	.492		
Total	87.182	109			

Sumber: Output SPSS, 2024

Nilai F hitung sebesar 23.714 dengan probabilitas 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari α (0,05), maka dapat disimpulkan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 17. Uji t

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	12.976	1.419		9.147	.000
Motivasi	.010	.043	.018	.237	.813
Lingkungan Kerja	.154	.047	.262	3.271	.001
Disiplin Kerja	.254	.040	.504	6.427	.000

Sumber: Output SPSS, 2024

Variabel motivasi kerja memiliki koefisien sebesar 0,237 dan nilai probabilitas 0,813. Hal ini menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,813 lebih besar dari alpha (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 3,271 dan nilai probabilitas sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,001 lebih kecil dari alpha (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien sebesar 6,427 dan nilai probabilitas sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari perhitungan statistik menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,813 > 0,05$. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Kota Semarang ditolak. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adha et al. (2019) yang menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Selain itu, Ekhsan (2019) menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Syncrum Logistic.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari perhitungan statistik menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Kota Semarang diterima. lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adha et al. (2019) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Selain itu, Sinambela & Lestari (2021) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari perhitungan statistik menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Kota Semarang diterima. Disiplin kerja bermanfaat untuk mendidik karyawan agar memenuhi peraturan,

prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Afandi & Bahri (2020) menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatra Utara. Selain itu, Ekhsan (2019) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Syncrum Logistic.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin ditingkatkannya lingkungan kerja seperti fasilitas kerja yang memadai, tata ruang yang memadai, hubungan antar karyawan yang baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan Perum Bulog Kota Semarang. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin ditingkatkannya disiplin kerja seperti hadir tepat waktu, tidak menunda pekerjaan dan mematuhi semua peraturan yang terdapat di perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan Perum Bulog Kota Semarang. Motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Kota Semarang. Artinya bila motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja ditingkatkan di dalam Perum Bulog Kota Semarang, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan Perum Bulog Kota Semarang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks* , 4(1), 47–62.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5044>
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zafana Publishing.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *JESYA (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>

- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 9(1), 178–190.
- Tamping, N. U., Natsir, S., & Risnawati. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 5(1), 69–79.
- Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan paada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972.