

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PERUM BULOG KANWIL JATENG**

SKRIPSI

Oleh

MUHAMMAD FAIQ ARDAN



**PROGRAM STUDI S-1 AGRIBISNIS
FAKULTAS PETERNAKAN DAN PERTANIAN
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2025**

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PERUM BULOG KANWIL JATENG

Oleh

MUHAMMAD FAIQ ARDAN
NIM : 23020321140156

Salah satu syarat untuk memperoleh
gelar Sarjana Pertanian pada Program Studi S-1 Agribisnis
Fakultas Peternakan dan Pertanian Universitas Diponegoro

PROGRAM STUDI S-1 AGRIBISNIS
FAKULTAS PETERNAKAN DAN PERTANIAN
UNIVERSITAS DIPONEGORO
S E M A R A N G
2025

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Faiq Ardan

NIM : 23020321140156

Program Studi : S-1 Agribisnis

dengan ini menyatakan sebagai berikut:

1. Skripsi yang berjudul: **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perum Bulog Kanwil Jateng**
2. Setiap ide atau kutipan dari karya orang lain berupa publikasi atau bentuk lainnya dalam skripsi ini, telah diakui sesuai dengan standar prosedur disiplin ilmu.
3. Penulis juga mengakui bahwa skripsi ini dapat dihasilkan berkat bimbingan dan dukungan penuh dari Pembimbing yaitu: **Ir. Joko Mariyono, M.P., Ph.D.** dan **Siwi Gayatri, S.Pt., M.Sc., Ph.D.**

Apabila di kemudian hari dalam skripsi ini ditemukan hal-hal yang menunjukkan telah dilakukannya kecurangan akademik, maka penulis bersedia gelar sarjana yang telah penulis dapatkan ditarik sesuai dengan ketentuan dari Program Studi S-1 Agribisnis, Fakultas Peternakan dan Pertanian, Universitas Diponegoro

Semarang, Juli 2025

Penulis,



Muhammad Faiq Ardan

Mengetahui :

Pembimbing Anggota

Pembimbing Utama

Ir. Joko Mariyono, M.P., Ph.D.

Siwi Gayatri, S.Pt., M.Sc., Ph.D.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUM BULOG KANWIL JATENG

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD FAIQ ARDAN

NIM : 23020321140156

Program Studi/Departemen : S1 AGRIBISNIS

Fakultas : PETERNAKAN DAN PERTANIAN

Telah disidangkan di hadapan Tim Penguji
dan dinyatakan lulus pada tanggal2.6...SEP....2025

Pembimbing Utama

Pembimbing Anggota



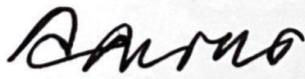
Ir. Joko Mariyono, M.P., Ph.D.



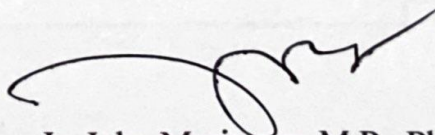
Siwi Gayatri, S.Pt., M.Sc., Ph.D.

Ketua Program Studi

Ketua Panitia Ujian Akhir Program



Ir. Kustopo Budiraharjo, M.P.



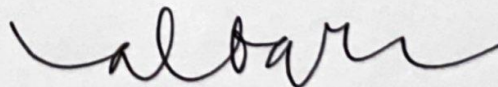
Ir. Joko Mariyono, M.P., Ph.D.



Dekan

Prof. Sugiharto, S.Pt., M.Sc., Ph.D.

Ketua Departemen Pertanian



Ahmad N. Al-Baarri, S.Pt., M.P., Ph.D.

RINGKASAN

MUHAMMAD FAIQ ARDAN. 23020321140156. 2025. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perum Bulog Kanwil Jateng (Pembimbing: **Ir. JOKO MARIYONO** dan **SIWI GAYATRI**).

Manajemen sumber daya manusia memegang peranan krusial dalam keberhasilan organisasi, terutama di sektor agribisnis yang penuh dengan dinamika perubahan dan tantangan. Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Perum Bulog Kanwil Jateng. Penelitian ini dilaksanakan pada Bulan April 2025 sampai Mei 2025 di Perum Bulog Kanwil Jateng.

Metode penelitian yang digunakan adalah studi kasus. Metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel dengan 65 responden. Data yang dikumpulkan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer penelitian ini yaitu data pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Perum Bulog Kanwil Jateng. Data sekunder diperoleh dari perusahaan dengan cara meminta izin kepada HRD untuk mendapatkan data terkait dengan kinerja karyawan, kehadiran, dan pengadaan beras. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif dan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah rata-rata kinerja karyawan Perum Bulog Kanwil Jateng pada tahun 2022 ke tahun 2023 mengalami penurunan sebesar 1,13 dan pada tahun 2023 ke tahun 2024 juga mengalami penurunan sebesar 1,25. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi suatu permasalahan terkait dengan kinerja karyawan di Perum Bulog Kanwil Jateng. Hasil analisis linier berganda menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perum Bulog Kanwil Jateng. Secara parsial disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum Bulog Kanwil Jateng. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum Bulog Kanwil Jateng.

KATA PENGANTAR

Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Perum Bulog Kanwil Jawa Tengah, sebagai salah satu badan usaha yang memiliki peran strategis dalam menjaga ketahanan pangan nasional, menghadapi tantangan untuk memastikan kinerja karyawannya tetap optimal. Karyawan dalam menjalankan tugasnya, sering kali muncul permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Disiplin yang kurang baik dapat menghambat pencapaian target, rendahnya motivasi kerja dapat menurunkan produktivitas, sementara kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat mengganggu kenyamanan dan kinerja karyawan. Perlu pemahaman yang mendalam mengenai pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja karyawan guna memberikan solusi yang efektif dan berkelanjutan bagi organisasi.

Puji syukur penulis haturkan kepada kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena berkat himat dan kasih-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perum Bulog Kanwil Jateng”. Penyelesaian penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka dari itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ir. Joko Mariyono, M.P., Ph.D. selaku Dosen Pembimbing 1 dan Koordinator Laboratorium Penyuluhan dan Pemberdayaan Masyarakat yang telah berkenan meluangkan waktu, memberikan bimbingan dan pengarahan kepada saya selama penyusunan tugas akhir.

2. Siwi Gayatri, S.Pt., M.Sc., Ph.D. selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah memberikan arahan dan masukan yang bermanfaat bagi saya selama penyusunan tugas akhir.
3. Prof. Sugiharto, S.Pt., M.Sc., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Peternakan dan Pertanian Universitas Diponegoro.
4. Ahmad N. Al-Baarri, S.Pt., M.P., Ph.D. selaku Ketua Departemen Pertanian
5. Ir. Kustopo Budiraharjo, M.P. selaku Ketua Program Studi Agribisnis.
6. Prof. Agus Setiadi, S.Pt., M.Si., Ph.D. selaku dosen wali.
7. Teristimewa dan terbaik kepada Orang Tua dan Kakak yang telah memberikan doa, izin, bimbingan dan motivasi yang tidak terhingga kepada penulis.
8. Teman-teman *Last Dance* yang telah memberikan dukungan kepada penulis.

Penulisan skripsi ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan dengan mudah untuk dipahami bagi siapapun yang membaca. Penulisan skripsi ini tentu masih jauh dari kata sempurna, sehingga penulis meminta maaf apabila terdapat kesalahan kata yang kurang baik dan berkenan, serta memohon segala kritik dan saran yang membangun kesempurnaan tulisan ini.

Semarang, 4 Januari 2025

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR ILUSTRASI.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang	1
1.2.Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1.Kinerja Karyawan	6
2.2.Disiplin Kerja.....	9
2.3.Motivasi Kerja.....	10
2.4.Lingkungan Kerja.....	12
2.5.Penelitian Terdahulu.....	14
BAB III. METODE PENELITIAN.....	17
3.1.Kerangka Pemikiran.....	17
3.2.Waktu dan Tempat Penelitian.....	19
3.3.Metode Penelitian.....	20
3.4.Metode Penentuan Sampel.....	20
3.5.Metode Pengumpulan Data	21
3.6.Metode Analisis Data	22
3.7.Batasan Istilah dan Pengukuran Variabel.....	28
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	31

4.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	31
4.2. Struktur Organisasi Perum Bulog Kanwil Jateng	35
4.3. Karakteristik Responden	36
4.4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Karyawan.....	37
4.5. Hasil Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Perum Bulog Kanwil Jateng.....	40
4.6. Uji Instrumen Data.....	44
4.7. Uji Asumsi Klasik	46
4.8. Analisis Regresi Linier Berganda	48
4.9. Kinerja Karyawan Perum Bulog Kanwil Jateng.....	54
DAFTAR PUSTAKA.....	59
LAMPIRAN.....	63
RIWAYAT HIDUP	87

DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
1. Penelitian Terdahulu.....	14
2. Karakteristik Responden	36
3. Hasil Penilaian Rata-rata Kinerja Karyawan	39
4. Deskriptif Statistik Variabel-variabel Penelitian.....	41
5. Hasil Uji Reliabilitas.....	45
6. Hasil Uji F	49
7. Hasil Uji t.....	50

DAFTAR ILUSTRASI

Nomor	Halaman
1. Kerangka Pemikiran.....	17
2. Tampak Depan Perum Bulog Kanwil Jateng	33
3. Struktur Organisasi Perum Bulog Kanwil Jateng	35

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Halaman
1. Kuesioner	63
2. Identitas Responden	69
3. Data Variabel Penelitian	72
4. Output Analisis Deskriptif Statistik	75
5. Uji Validitas.....	76
6. Uji Reliabilitas	80
7. Uji Asumsi Klasik	81
8. Output Analisis Regresi Linier Berganda	82
9. Dokumentasi Penelitian	86

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi memiliki hubungan yang erat, dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik. Keberhasilan suatu organisasi bergantung oleh kinerja karyawan organisasi tersebut (Sasmitasari *et al.*, 2023).

Kinerja karyawan adalah hasil yang dapat dicapai oleh karyawan dalam pekerjaan dengan kualitas tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan tertentu. Kinerja mengacu pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan tugas yang diamanahkan (Mangkunegara, 2017). Kinerja karyawan individu merupakan komponen kinerja perusahaan, kinerja karyawan memerlukan pemeriksaan dan pengawasan yang cermat. Beberapa masalah yang mungkin timbul akibat rendahnya kinerja karyawan adalah jika karyawan tidak mencapai

standar kualitas yang diharapkan, hal ini dapat mengakibatkan penurunan kualitas produk atau layanan.

Menurut Robbins *et al.*, (2016) disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Disiplin kerja yang tinggi memastikan kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab dalam bekerja, sehingga meningkatkan produktivitas. Motivasi kerja, mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan mencapai hasil optimal. Sementara itu, lingkungan kerja, baik fisik (fasilitas, kenyamanan) maupun non-fisik (hubungan kerja), berperan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peranan krusial dalam keberhasilan organisasi, terutama di sektor agribisnis yang penuh dengan dinamika perubahan dan tantangan. Sektor agribisnis di Indonesia memiliki peran strategis karena mendukung ketahanan pangan, pertanian, dan pengelolaan sumber daya alam yang berkelanjutan. Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik (Perum Bulog) adalah Badan Usaha Milik Negara yang berdiri pada tanggal 21 Januari 2003 sebagai lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dalam mengelola logistik pangan dan menjaga stabilitas pangan nasional. Perum Bulog Kanwil Jateng mempunyai peranan dalam penyediaan dan penjualan pada bidang logistik terutama bahan pangan dengan melaksanakan kegiatan seperti pembelian atas gabah, melakukan pengelolaan stok, perataan penyebaran bahan pangan, dan menjaga kestabilan harga pokok pada bidang pangan.

Perum Bulog Kanwil Jateng setiap tahunnya melakukan evaluasi kinerja karyawan untuk menentukan apakah kinerja yang dicapai seperti yang diharapkan

atau tidak. Hal ini, terlihat dari masalah-masalah dasar yang sering disepelekan, seperti masih adanya pegawai yang datang terlambat di kantor, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya atau masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan serta kurangnya hubungan yang harmonis antara karyawan dengan sering membicarakan sesama karyawan diluar konteks pekerjaan. Kinerja pegawai harus diperiksa dengan cermat karena mempengaruhi seberapa baik kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Sepanjang tahun 2024, karyawan Perum Bulog Kanwil Jateng mengalami fluktuasi ketidakhadiran yang terlihat pada Lampiran 9. Toleransi ketidakhadiran yang ditetapkan instansi adalah 1% yakni batas di mana staff diizinkan untuk absen dari pekerjaan, karena sakit atau kematian anggota keluarga. Tingkat absensi pegawai Perum Bulog Kanwil Jateng rata-rata sejumlah 26,9% pada tahun 2024. Tingkat absensi tersebut tergolong cukup besar karena lebih besar dari toleransi ketidakhadiran yang ditetapkan Perum Bulog Kanwil Jateng. Hal tersebut berkaitan dengan disiplin kerja dan motivasi yang dapat dijadikan evaluasi bagi perusahaan.

Data pengadaan beras di Provinsi Jawa Tengah pada mengalami fluktuasi yang dapat dilihat pada Lampiran 10. menunjukkan bahwa persentase antara rencana dan realisasi yaitu pada tahun 2021 sebesar 72,04, tahun 2022 menjadi 56,51, dan pada tahun 2023 yaitu sebesar 72,93. Fluktuasi pengadaan beras ini dapat disebabkan oleh faktor eksternal dan faktor internal. Faktor internal antara lain yaitu hama, cuaca dan lain sebagainya. Sedangkan masalah internal salah satunya ialah kinerja karyawan.

Evaluasi ini memberikan pengetahuan berupa tantangan yang harus diatasi agar distribusi bahan pangan yang menjadi tujuan utama Perum Bulog Kanwil Jateng dapat terwujud. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang vital, kinerja karyawan di Perum Bulog Kanwil Jateng sangat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan latar belakang, penulis hendak meneliti apakah disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan pada Perum Bulog Kanwil Jateng. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan produktif, sehingga harapannya penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan strategi dan kebijakan Perum Bulog Kanwil Jateng dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.2. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Perum Bulog Kanwil Jateng.

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan pengetahuan bagi penulis khususnya yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Perum Bulog Kanwil Jateng.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan pada pihak manajemen dalam mengevaluasi kinerja karyawan pada Perum Bulog Kanwil Jateng.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Karyawan

Kinerja dapat didefinisikan sebagai melaksanakan atau melaksanakan rencana yang telah direncanakan sebelumnya. Kemampuan, kompetensi, motivasi, dan minat sumber daya manusia yang bersangkutan, serta ketersediaannya, akan menentukan bagaimana kinerja tersebut dilaksanakan. kinerja adalah hasil kerja yang diraih oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara baik dan tidak melanggar norma hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018). Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Cara organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusia mereka akan berdampak pada sikap dan perilaku mereka dalam menjalankan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Mukhtar, 2020).

Rendahnya prestasi kerja seseorang akan berpengaruh pada keseluruhan performa organisasi. Kinerja pegawai merujuk pada sejauh mana prestasi individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di lingkungan kerja. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Penilaian kinerja karyawan didasarkan pada berbagai kriteria, seperti produktivitas, efektivitas, efisiensi, kompetensi, kualitas kerja, inisiatif, kerjasama tim, kepatuhan terhadap kebijakan, serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja mengacu pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan tugas yang diamanahkan (Hafiza dan Renaldi, 2024).

2.1.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut (Robbins *et al.*, 2016):

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

2. Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi (karyawan). Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan kerja antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan, dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan, hal ini akan mengganggu kerja karyawan.

2.1.2. Pengukuran Kinerja Karyawan

Kinerja selalu dilihat dari dua segi yaitu dari segi masukan (*input*) dan segi hasil (*output*). Perbandingan antara dua segi itu akan menjadi ukuran kinerja seseorang. Karyawan mempunyai kinerja yang baik apabila menunjukkan hasil yang lebih besar. Pengukuran kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan tolak ukur efisiensi sumber daya yang tersedia dalam perusahaan. Walaupun kinerja hanyalah merupakan rasio atau perbandingan namun demikian manfaat kinerja pegawai cukup besar pengaruhnya bagi negara pada umumnya dan perusahaan pada khususnya. Menurut Robbins *et al.*, (2016) ada 5 faktor dalam penilaian kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan meliputi: akuisi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran
2. Kuantitas Pekerjaan meliputi: Volume keluaran dan kontribusi
3. Supervisi meliputi: membutuhkan saran, arahan/ perbaikan
4. Kehadiran meliputi: regularitas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu

5. Konservasi meliputi: pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan.

2.2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap mental yang dimiliki oleh pegawai dalam menghormati dan mematuhi peraturan yang ada di dalam organisasi tempatnya bekerja dan dilandasi karena adanya tanggung jawab bukan karena keterpaksaan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan untuk mengubah perilaku mereka, meningkatkan pengetahuan untuk meningkatkan keinginan mereka untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma (Rivai, 2015). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2017).

Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan bekerja dengan penuh tanggung jawab, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta menjaga efisiensi dan efektivitas dalam setiap proses kerja. Selain itu, disiplin kerja juga berkontribusi terhadap peningkatan kualitas layanan kepada masyarakat untuk memastikan distribusi dan pengelolaan pangan berjalan lancar tanpa hambatan, mengingat BULOG bertanggung jawab atas ketersediaan pangan yang harus selalu terjaga dalam kondisi optimal. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan semakin tingginya tingkat disiplin seseorang maka akan berdampak positif pada peningkatan performa mereka (Onsardi dan Putri, 2020).

2.2.1. Indikator Disiplin Kerja

Tingkat disiplin kerja seseorang dapat dilihat dari indikator – indikator disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2017), indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan di antaranya:

1. Sikap meliputi: melaksanakan tugas sesuai kemampuan dalam diri saya, selalu hadir tepat waktu saat bekerja, selalu menggunakan atribut lengkap saat bekerja.
2. Norma meliputi: memahami dan mengikuti aturan serta sanksi yang ditetapkan, bersedia menerima sanksi apabila melakukan kesalahan, mampu menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku.
3. Tanggungjawab meliputi: memahami tanggung jawab atas pekerjaan, mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan sesuai ketentuan, melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan atasan.

2.3. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi adalah faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras dan lemah. Menurut Maslow (1943) yang menyatakan bahwa manusia mempunyai berbagai keperluan dan mencoba mendorong untuk bergerak memenuhi keperluan tersebut. Motivasi kerja dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan

kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara menggerakkan dan mengerahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2017).

Motivasi karyawan sangatlah penting untuk menentukan tingkat produktivitas suatu organisasi atau perusahaan. Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pencapaian tujuan (Wibowo, 2016). Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk melakukan kerja dengan lebih giat, memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tugas, serta berorientasi pada pencapaian target perusahaan. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan kurangnya semangat bekerja, meningkatnya tingkat absensi, serta turun kualitas dan efisiensi dalam operasional perusahaan. Pegawai membutuhkan motivasi kerja agar mereka memiliki semangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka (Sutrisno, 2016).

2.3.1. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pencapaian tujuan tertentu yang pada akhirnya disebut sebagai kinerja. Terdapat indikator-indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2017) sebagai berikut:

1. Prestasi, usaha individu dalam mencapai standar kualitas dan jumlah yang telah ditentukan.

2. Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan kemampuan yang dimiliki sepenuhnya.
3. Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana kedepan.
4. Gaji, yaitu sejumlah uang yang diterima oleh tenaga-tenaga majerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya.

2.4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi (Robbins, 2016). Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2009).

Suasana kerja yang kondusif akan berdampak positif pada produktivitas pegawai, sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak teratur dapat meningkatkan tingkat kesalahan yang dilakukan oleh pegawai. Dampak dari lingkungan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas individu tetapi juga memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan. Kinerja karyawan bergantung pada

bagaimana kinerja mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka di dalam perusahaan. Segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat mengganggu kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, seperti pendingin udara, pencahayaan yang baik, dan faktor lainnya, dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja (Afandi, 2016). Setiap organisasi harus memiliki kesadaran menyeluruh tentang bagaimana lingkungan terkait dengan operasi kerjanya untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Totalitas peralatan dan perlengkapan yang digunakan di ruang tempat seseorang bekerja, serta pengaturan kerja baik untuk individu maupun kelompok, membentuk lingkungan kerja (Mangkunegara, 2017).

2.4.1. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Terdapat 2 indikator lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik:

1. Lingkungan kerja fisik adalah segala bentuk fisik yang ada di sekeliling tempat kerja yang bisa mempengaruhi karyawan baik langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik yang baik membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang muncul dari dalam diri karyawan tersebut mampu memajukan kinerja dalam diri karyawan tersebut (Nitisemito, 2018). Lingkungan kerja fisik dapat berupa fasilitas kerja, kebersihan, kenyamanan tempat kerja.

2. Lingkungan kerja non fisik, segala situasi yang terjadi di perusahaan atau tempat kerja dan memiliki keterkaitan dengan hubungan kerja, baik itu dengan atasan ataupun dengan sesama karyawan. Lingkungan kerja non fisik merupakan cermin dari suasana kerja yang terjadi dalam suatu organisasi (Stefano, 2015).

2.5. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dan dijadikan rujukan pada penelitian ini disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Metode	Hasil
Hafiza dan Syarif, (2024)	Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, seluruh populasi 76 responden dijadikan sampel.. Analisis data menggunakan program SmartPLS 4	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel lingkungan kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
Lutfia dan Bachruddin, (2019).	Metode penelitian adalah deskriptif dengan metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 69 karyawan Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat. Analisis data yang digunakan dengan analisis regresi linier sederhana.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat, dengan t hitung 8,730 lebih besar dari t tabel 1,998 dan signifikansi 0,000. Variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja dengan kontribusi sebesar 53,2%.
Agung <i>et al.</i> , (2016).	Metode penelitian adalah metode asosiatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 47 responden. Sampel penelitian ini yaitu sampling jenuh atau	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara serempak berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Perum Bulog Divisi Regional Kota Palu.

Tabel 1. Lanjutan

Nama Peneliti	Metode	Hasil
	sensus. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda.	Penempatan kerja berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan, disiplin kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perum Bulog Divisi Regional Kota Palu.
Hamzah <i>et al.</i> , (2021)	Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel yang diambil sebanyak 109 responden menggunakan <i>Proportionate stratified random sampling</i> . Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda.	Berdasarkan hasil perhitungan dan hasil pengujian diperoleh variabel disiplin kerja tertinggi yaitu variabel disiplin secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dengan $t_{hitung} 8,720 > t_{tabel} 1,6595$. Variabel disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai dengan $F_{hitung} 66,929 > F_{tabel} 2,69$.
Siregar <i>et al.</i> , (2022)	Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 119 orang dengan teknik <i>total sampling</i> . Analisis data menggunakan model analisis regresi berganda.	Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} sebesar $66,112 > F_{tabel} 19,487$ dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 dengan nilai $p < 0,05$.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian terdahulu dalam hal fokus kajian yang meneliti pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian sebelumnya menggunakan pendekatan kuantitatif dengan skala Likert untuk mengukur variabel serta menerapkan analisis regresi dalam menguji hubungan antar variabel. Namun, terdapat beberapa perbedaan signifikan yang membedakan penelitian ini dari

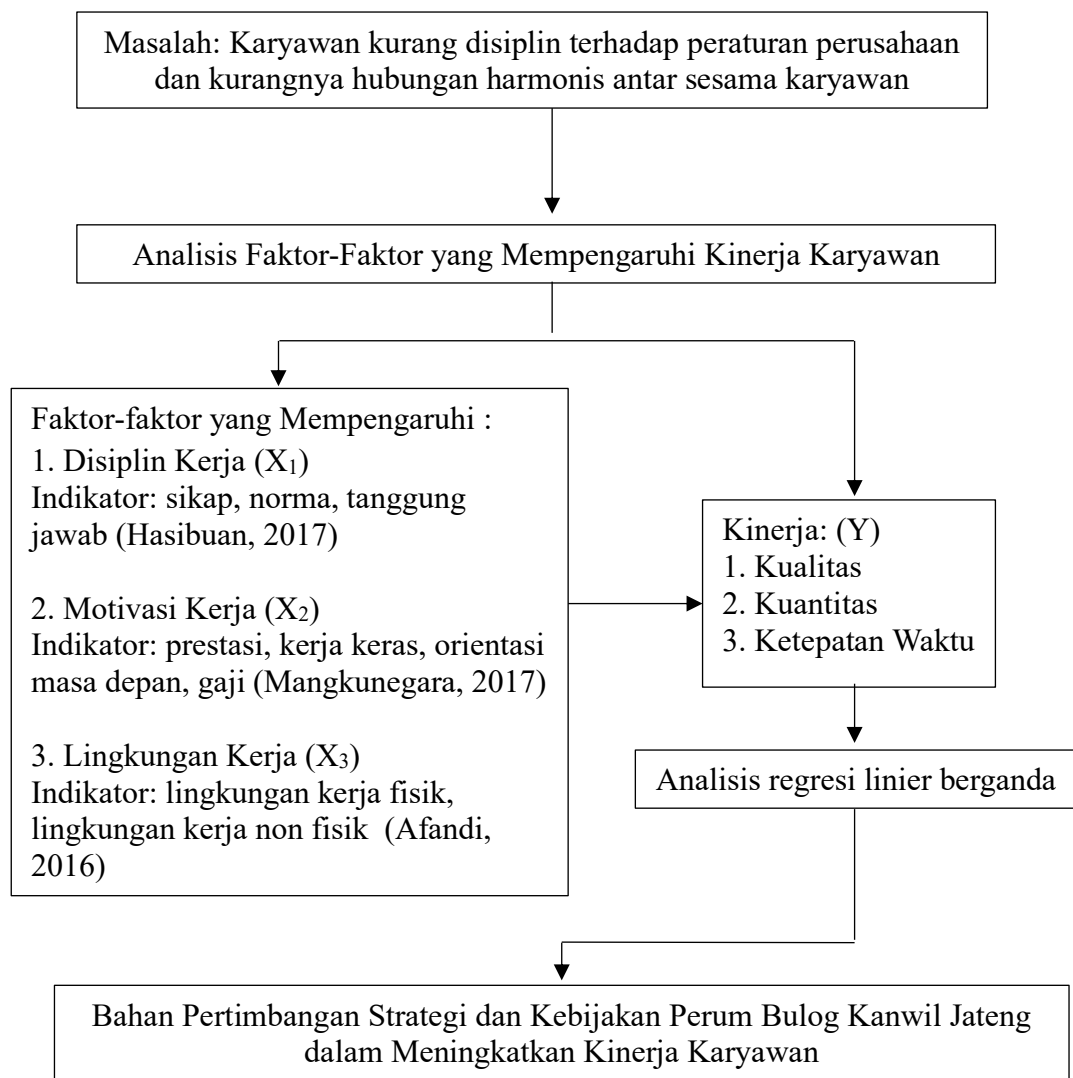
penelitian sebelumnya. Perbedaan utama terletak pada objek penelitian, penelitian ini dilakukan di Perum BULOG Kanwil Jawa Tengah. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus, yang memungkinkan eksplorasi lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks BULOG.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Ilustrasi 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan:

—————→ : Berpengaruh

————— : Berhubungan

Perum BULOG Kanwil Jawa Tengah sebagai salah satu institusi yang berperan dalam menjaga ketahanan pangan nasional menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan di tengah dinamika operasional yang kompleks. Kemajuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, karena perusahaan akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mencapai hasil kerja yang baik dan memuaskan. Peraturan dalam perusahaan dibuat agar karyawan mematuhi dan menjalankannya dengan baik dan benar. Namun, masih terdapat karyawan yang kurang disiplin terhadap peraturan dan kurangnya hubungan yang harmonis antara sesama karyawan akan membuat sistem di perusahaan kurang berjalan dengan baik.

Salah satu permasalahan utama yang dihadapi adalah tingkat disiplin kerja yang bervariasi di antara karyawan. Disiplin kerja, yang diukur melalui sikap, norma, dan tanggung jawab, menjadi faktor kunci dalam menjaga keteraturan dan efisiensi dalam penyelesaian tugas. Selain itu, motivasi kerja juga berperan penting dalam menentukan seberapa besar komitmen dan semangat karyawan dalam bekerja. Motivasi diukur melalui indikator prestasi, kerja keras, orientasi masa depan, dan gaji. Lingkungan kerja juga menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik, seperti fasilitas kantor, dan kebersihan, serta lingkungan kerja non-fisik, seperti hubungan antar karyawan dan komunikasi dengan atasan, turut berkontribusi terhadap kenyamanan kerja karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dapat dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda untuk mengetahui variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Penerapan disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3), harapannya dapat menjadi bahan strategi dan kebijakan Perum Bulog Kanwil Jateng yang diharapkan mampu memenuhi hak dan kewajiban karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Y). Kerangka penelitian tersebut munculah hipotesis penelitian yaitu diduga terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 2025-Mei 2025 yang berlokasi di Perum Bulog Kanwil Jateng, Kecamatan Semarang Selatan, Kota Semarang. Lokasi penelitian dipilih secara *purposive* (sengaja). Pertimbangan memilih lokasi di Perum Bulog Kanwil Jateng karena merupakan perusahaan BUMN yang bergerak di bidang logistik terutama bahan pangan yang memiliki SOP yang baik dan terstruktur secara organisasi. Namun, masih terdapat permasalahan terkait dengan kinerja karyawan yang dapat berdampak pada keterlambatan penyelesaian tugas dan produktivitas yang tidak optimal. Perum Bulog Kanwil Jateng memiliki karyawan operasional yaitu 65 orang yaitu antara lain:

- | | |
|------------------------------|---------------|
| 1. Pimpinan Wilayah | : 1 karyawan |
| 2. Wakil Pimpinan Wilayah | : 1 karyawan |
| 3. Administrasi dan Keuangan | : 20 karyawan |

- | | |
|-------------------------------------|---------------|
| 4. Pengadaan | : 6 karyawan |
| 5. Operasional dan Pelayanan Publik | : 9 karyawan |
| 6. Bisnis | : 11 karyawan |
| 7. Satuan Pengawasan Internal (SPI) | : 10 karyawan |
| 8. UB – Opaset | : 4 karyawan |
| 9. UB – Jastasma | : 3 karyawan |

3.3. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *case study* (studi kasus) dan bersifat deskriptif. Studi kasus digunakan untuk memahami suatu permasalahan atau situasi tertentu dengan amat mendalam dan dimana orang dapat mengidentifikasi kasus yang “kaya” dengan informasi, kaya dalam pengertian bahwa suatu persoalan besar dapat dipelajari dari beberapa contoh fenomena dan biasanya dalam bentuk pertanyaan. Penelitian metode studi kasus adalah dimana peneliti melakukan eksplorasi secara mendalam terhadap program, kejadian, proses, aktivitas, terhadap satu atau lebih orang (Sugiyono, 2016).

3.4. Metode Penentuan Sampel

Penentuan sampel penelitian ini dilakukan dengan teknik sampling jenuh yang termasuk dalam *non probability sampling*. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyanto, 2014). Sampling jenuh ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan sangat

kecil. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 65 karyawan, sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 65 orang karena menggunakan sampel jenuh.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer penelitian ini yaitu data pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Perum Bulog Kanwil Jateng. Pengumpulan data dilakukan dengan proses wawancara secara langsung (tatap muka) dan terstruktur melalui kuesioner kepada karyawan tetap Perum Bulog Kanwil Jateng. Wawancara yang dilakukan seluruhnya peneliti yang bertanya kemudian mengisi kuesioner sesuai dengan yang disampaikan responden. Hal tersebut dilakukan untuk memastikan ketepatan jawaban dan mengurangi resiko kesalahpahaman saat proses mengisi kuesioner. Kuesioner berisi pertanyaan tertutup dengan pengukuran skala likert yang terkait disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat dari responden.

Data sekunder diperoleh dari perusahaan dengan cara meminta izin kepada HRD untuk mendapatkan data terkait dengan kinerja karyawan, kehadiran, dan pengadaan beras. Data sekunder juga diperoleh dari mencari sumber pustaka dengan membaca buku, jurnal dan referensi yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

3.6. Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Analisis deskriptif adalah analisis yang memberi gambaran dengan cara mendeskripsikan suatu objek melalui sampel data atau populasi sesuai dengan keadaan lapangan yang sebenarnya (Sugiyono, 2015). Data yang diperoleh selanjutnya diukur dengan menggunakan skala pengukuran yaitu skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur pendapat, dan persepsi seseorang terhadap fenomena sosial dimana variabel peneliti dijabarkan melalui indikator yang disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan dan kemudian jawaban diukur melalui gradasi jawaban yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = setuju, 4 = sangat setuju (Sugiyono, 2015). Data penelitian kemudian diolah menggunakan *Microsoft Excel* dan SPSS (*Statistic Program for Social Sciences*). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.

3.6.1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur secara sah atau tidaknya suatu kuisioner (Ghozali, 2018). Suatu kuisioner ini dapat dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan yang diberikan di dalam kuisioner ini mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut untuk menguji validitas pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik korelasi item atau disebut juga *corrected item total correlation*. Uji validitas dalam penelitian ini akan

dilakukan kepada karyawan Bulog selain di Perum Bulog Kanwil Jateng dan karyawan perusahaan BUMN pertanian yang berjumlah 30 responden. Dalam menguji validitas, ketentuan yang harus dipenuhi dalam kriteria sebagai berikut (Sugiyono, 2017):

1. Jika $r \text{ hitung} \geq 0,30$, maka item-item pernyataan dianggap valid.
2. Jika $r \text{ hitung} \leq 0,30$, maka item-item pernyataan dianggap tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan sebuah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2018). Suatu kuisioner akan dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban yang diberikan seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan yang diberikan pada kuisioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Instrumen ini akan dikatakan reliabel jika dapat digunakan untuk mengukur sebuah variabel berulang kali dan kemudian akan menghasilkan data yang sama atau sedikit bervariasi dari data yang lain. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$. Jika variabel tidak reliabel atau memberikan nilai kurang dari 0,60 maka kuesioner harus disebar ulang atau membuat tabel operasional variabel baru.

3.6.1. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dapat digunakan apabila data penelitian berdistribusi normal. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui apakah ada

pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Perum Bulog Kanwil Jateng menggunakan persamaan regresi linear berganda (Sugiyono, 2015). Hipotesis pada penelitian ini yaitu diduga terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui data dapat memenuhi ketentuan analisis regresi linier berganda. Persamaan regresi yang diperoleh berdasarkan hasil SPSS harus memenuhi syarat BLUE (*Best Linier Unbias Estimated*) yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui sebaran data berdistribusi secara normal atau tidak. Hipotesis diduga data penerapan disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berdistribusi normal. Jika data terdistribusi normal maka menggunakan uji parametrik sedangkan data tidak terdistribusi normal maka menggunakan uji non parametrik (Santoso, 2010). Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. H_0 ditolak dan H_1 diterima jika $\text{Sig } 2 \text{ tailed} \leq 0,05$ maka data disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak berdistribusi normal.

2. H0 diterima dan H1 ditolak jika Sig 2 tailed $> 0,05$ maka data disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan pengujian untuk mengetahui adakah korelasi yang kuat diantara variabel independen (bebas) pada analisis regresi linier berganda. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi. Jika nilai *tolerance* $< 0,1$ dan VIF > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi (Nugraha, 2022).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain (Susanto dan Ardini, 2016). Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independent. Dasar pengambilan keputusan pada uji Glejser yaitu jika nilai sig t $> 0,05$ maka model tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas (Zahriyah *et al.*, 2021).

3.6.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier adalah teknik statistika yang dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Hipotesis pertama dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui variabel-variabel bebas yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Model analisis regresi linier berganda (Zahriyah *et al.*, 2021) yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan di Perum Bulog Kanwil Jateng

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X₁ = Variabel disiplin kerja (skor)

X₂ = Variabel motivasi kerja (skor)

X₃ = Variabel lingkungan kerja (skor)

e = Kesalahan pengganggu

a. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dan perjas variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Rentang nilai koefisien determinasi adalah 0 – 1 dengan asumsi ($0 \leq R^2 \leq 1$)

1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Amanah, 2018).

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh variabel independen (bebas) secara parsial atau individu dalam kelompok terhadap variabel dependen (terikat) yaitu kinerja karyawan (Antika *et al.*, 2022). Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. $H_0 : b_1 = 0, b_2 = 0 \dots = b_n = 0$, artinya tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara variabel independen parsial i terhadap variabel dependen
2. $H_1 : b_1 \neq 0, b_2 \neq 0 \dots \neq b_n \neq 0$, artinya memiliki pengaruh yang signifikan secara variabel independen parsial i terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $\text{sig } t \leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti variabel independen parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai $\text{sig } F > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak berarti variabel independen parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

c. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (bebas) berpengaruh secara serempak atau simultan terhadap variabel dependen (terikat) (Antika *et al.*, 2022). Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. $H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_n = 0$, artinya tidak memiliki pengaruh secara serempak antara variabel independen terhadap variabel dependen
2. $H_1 : b_1 \neq b_2 \neq \dots \neq b_n \neq 0$, artinya memiliki pengaruh secara serempak antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $\text{sig } F \leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti variabel independen secara serempak berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai $\text{sig } F > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak berarti variabel independen secara serempak tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.7. Batasan Istilah dan Pengukuran Variabel

Batasan istilah dan pengukuran variabel dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel X_1 (Disiplin Kerja) adalah sikap ketersediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan. Variabel X_1 terdiri dari beberapa indikator yaitu:
 - a. Sikap
 - b. Norma
 - c. Tanggung jawab

2. Variabel X_2 (Motivasi Kerja) merupakan dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan pekerjaan dengan penuh dedikasi dan semangat. Variabel X_2 terdiri dari beberapa indikator yaitu:
 - a. Prestasi
 - b. Kerja keras
 - c. Orientasi masa depan
 - d. Gaji
3. Variabel X_3 (Lingkungan Kerja) mencakup segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi cara mereka bekerja, baik itu aspek fisik maupun non-fisik. Variabel X_3 terdiri dari beberapa indikator yaitu:
 - a. Lingkungan kerja fisik
 - b. Lingkungan kerja non fisik
4. Variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, baik dari segi kuantitas, kualitas, maupun waktu penyelesaian tugas, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Variabel X_3 terdiri dari beberapa indikator yaitu:
 - a. Kualitas
 - b. Kuantitas
 - c. Ketepatan waktu

Skala pengukuran variabel pada penelitian ini peneliti menggunakan Skala Likert. Skala Likert merupakan skala ukur yang biasa digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017). Skala likert digunakan untuk mengukur variabel disiplin

kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dijabarkan menjadi indikator dan menjadi tolak ukur untuk menyusun kuesioner yang menjadi instrumen penelitian. Pada skala likert data diperoleh dengan jawaban atas item pertanyaan menggunakan skor 1 – 4 yang menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap item pernyataan yang diberikan kepada responden.