

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat Perum Bulog

Hafiza Amelia Putri¹, Rinaldi Syarif²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Persada Indonesia Y.A.I
2, Jl. Pangeran Diponegoro No.74, RT.2/RW.6, Kenari, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10430

Email : hafiza.amelia.putri@upi-yai.ac.id
rinaldi.syarif@upi-yai.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat Perum BULOG. Populasi yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 76 Pegawai Kantor Pusat Perum BULOG dengan menggunakan sample jenuh makaseluruh populasi sebanyak 76 responden dijadikan sample. Data penelitian di analisis dengan program *SmartPLS 4*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung (1) Variabel Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan t-statistik 0.106 dan *p-values* 0.009 (2) Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t-statistik 0.021 dan *p-values* 0.260 (3) Variabel Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t-statistik 0.254 dan *p-values* 0.004.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Work Discipline, Work Environment, and Work Motivation on Employee Performance at the Central Office of Perum BULOG. The population used in this study were 76 employees of the Central Bureau of Logistics Bureau using a saturated sample, so the entire population of 76 respondents was used as a sample. The research data were analyzed using the SmartPLS 4 program. The results of this study indicate that the direct effect of (1) Work Discipline Variables has an effect and is significant on Employee Performance with t-statistics 0.106 and p-values 0.009 (2) Work Environment Variables have an effect and are not significant on Performance Employees with t-statistic values of 0.021 and p-values of 0.260 (3) Work Motivation Variables have an effect and significant effect on Employee Performance with t-statistic values of 0.254 and p-values of 0.004.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Work Motivation, and Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Perusahaan Umum BULOG (Perum BULOG) adalah Badan Usaha Milik Negara yang berdiri pada tanggal 21 Januari 2003. Pendiriannya berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 2003 tentang Pendirian Perusahaan Umum (Perum) BULOG, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 61 Tahun 2003 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2003 tentang Pendirian Perusahaan Umum (Perum) BULOG. Peraturan Pemerintah Nomor 7 tahun 2003 yang merupakan Anggaran Dasar Perum BULOG tersebut kemudian diubah kembali menjadi PP Nomor 13 Tahun 2016 tentang Perum BULOG.

Pendirian Perum BULOG tidak lepas dari keberadaan lembaga sebelumnya yaitu Badan Urusan Logistik (BULOG). Sebab, Perum BULOG merupakan hasil peralihan kelembagaan atau perubahan status hukum Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND) menjadi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dalam bentuk Perusahaan Umum (Perum). Perubahan status badan hukum BULOG juga mempengaruhi alur koordinasi vertikal yang semula berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden RI menjadi di bawah koordinasi Kementerian BUMN dan Lembaga Kementerian teknis lainnya. Perum BULOG memiliki 1 Kantor Pusat, 26 Kantor Wilayah, 101 Kantor Cabang, 31 Kantor Cabang Pembantu, dan 476 Komplek Gudang yang tersebar diseluruh wilayah di Indonesia.

Kinerja pegawai adalah hasil yang dapat dicapai oleh pegawai dalam pekerjaan dengan kualitas tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan tertentu. Karena kinerja pegawai individu merupakan komponen kinerja perusahaan, kinerja pegawai memerlukan pemeriksaan yang cermat. Kinerja pegawai dapat memiliki dampak negatif terhadap kinerja pegawai di Perum Bulog. Beberapa masalah yang mungkin timbul akibat rendahnya kinerja pegawai adalah, kualitas pekerjaan yang rendah jika pegawai tidak mencapai standar kualitas yang diharapkan dalam pekerjaan mereka, ini dapat mengakibatkan penurunan kualitas produk atau layanan yang disediakan oleh Perum BULOG.

Kinerja pegawai harus diperiksa

dengan cermat karena mempengaruhi seberapa baik kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja pegawai di Perum BULOG dapat terganggu akibat kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang rendah dapat menyebabkan berbagai masalah, termasuk kualitas pekerjaan yang buruk. Pegawai dapat menghasilkan pekerjaan yang tidak memenuhi norma kualitas yang diinginkan, yang dapat menurunkan standar barang atau jasa apa pun yang ditawarkan Perum BULOG, dapat berdampak pada kepuasan pelanggan dan reputasi organisasi.

Ketidakefisienan dalam kinerja pegawai yang rendah bisa menghambat efisiensi operasional ketika tugas-tugas tidak diselesaikan dengan baik atau tepat waktu, sehingga menyebabkan penundaan atau kegagalan memenuhi kebutuhan dan permintaan. Menurut Mangkunegara (2013:67), Kinerja mengacu pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan tugas yang diamanahkan.

Disiplin kerja merupakan suatu konsep manajemen yang sering kali menjadi tuntutan bagi pegawai. Pegawai yang mengikuti disiplin kerja diwajibkan untuk menjalankan semua tugas sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan. Ketika timbul perilaku tidak disiplin, hal ini mencerminkan adanya pandangan negatif dari seorang pegawai terhadap kendali dan pengawasan oleh atasan mereka.

Sebaliknya, ketika muncul perilaku disiplin dari seorang pegawai, hal itu menunjukkan persepsi positif mereka terhadap kontrol dan kepemimpinan atasannya. Namun demikian, penting diketahui bahwa tingkat kepatuhan pada disiplin kerja dapat memiliki dampak negatif terhadap performa para pegawai di Perum BULOG. Keterlambatan penyelesaian tugas, ketidakhadiran yang tidak dapat dijelaskan, pemeliharaan standar kualitas kerja yang tidak konsisten, kurangnya dedikasi terhadap kewajiban yang diberikan adalah beberapa masalah yang mungkin diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja. Ketika pegawai kurang disiplin di tempat kerja, operasi mungkin menjadi tidak efisien dan tujuan perusahaan mungkin tidak begitu menarik. Masalah disiplin kerja juga dapat berdampak pada antusiasme dan motivasi pegawai, yang

pada dasarnya menurunkan produktivitas secara keseluruhan.

Perum BULOG dapat meningkatkan disiplin kerja dan kinerja pegawai secara umum dengan mendeteksi dan menyelesaikan masalah mendasar. Disiplin kerja adalah pola pikir dan tingkah laku yang diperlihatkan seseorang pengabdian, kepatuhan, dan kesesuaian dengan standar organisasi atau perusahaan serta norma sosial yang bersangkutan. Meningkatkan disiplin kerja sangat penting untuk bisnis.

Menurut Onsardi & Putri, (2020) Dinyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan semakin tingginya tingkat disiplin seseorang maka akan berdampak positif pada peningkatan performa mereka.

Lingkungan kerja suatu perusahaan tidak benar-benar melakukan proses produksi, namun secara langsung mempengaruhi para pegawai yang melakukannya. Lingkungan kerja yang baik juga difasilitasi oleh sumber daya dan fasilitas yang memadai. Kualitas fasilitas yang baik, mencakup infrastruktur memadai, teknologi terbaru, dan ruang kerja nyaman dapat meningkatkan efisiensi serta kenyamanan saat bekerja.

Lingkungan kerja yang penuh dengan konflik atau ketegangan antar pegawai mungkin memberikan suasana yang tidak kondusif bagi kinerja pegawai. Perselisihan yang berlarut-larut dapat merusak kerja sama, menciptakan perpecahan, dan mencegah tercapainya tujuan bersama.

Perum BULOG dapat mengambil tindakan seperti meningkatkan koordinasi dan komunikasi antara staf dan manajemen, menunjukkan dukungan dan kepemimpinan yang efektif, menangani konflik secara konstruktif, menjaga keseimbangan beban kerja, dan mengenali dan menghargai pegawai yang luar biasa untuk mengatasi masalah di tempat kerja yang berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. Perum Bulog dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan dengan membina lingkungan kerja yang ramah, bersahabat dan suportif.

Menurut Mangkunegara (2017) Totalitas peralatan dan perlengkapan yang digunakan di ruang tempat seseorang bekerja, serta pengaturan kerja baik untuk individu maupun kelompok, membentuk lingkungan

kerja.

Pegawai termotivasi di tempat kerja oleh kekuatan atau dorongan internal ini memotivasi orang untuk bekerja secara efektif dan mencapai tujuan yang ditetapkan oleh bisnis. Motivasi kerja meliputi keinginan yang kuat, semangat, dan pengabdian pada pekerjaan. Kurangnya penghargaan dan pengakuan Jika pegawai percaya bahwa kontribusi mereka tidak dihormati atau dihargai, ini dapat menurunkan motivasi dan kinerja kerja mereka. Kurangnya penghargaan dapat menghambat motivasi pegawai untuk bekerja secara efektif dan berkontribusi sepenuhnya.

Motivasi di tempat kerja mungkin memiliki efek merugikan pada produktivitas pekerja. Kinerja yang rendah terkadang ditunjukkan oleh seseorang yang kehilangan minat dan antusiasme terhadap tugasnya. Mereka dapat kekurangan motivasi untuk melakukan tugasnya dengan baik, yang akan menurunkan kualitas pekerjaan mereka. Kurangnya inisiatif dan upaya mungkin mengakibatkan kurangnya upaya untuk menyelesaikan kegiatan.

Organisasi dapat mengambil sejumlah tindakan untuk mengatasi masalah rendahnya motivasi pegawai, termasuk berfokus pada kebutuhan individu, kemungkinan pengembangan karir, membina lingkungan kerja yang sehat, dan menghargai kinerja yang baik. Selain itu, sangat penting untuk membangun jalur komunikasi yang baik dengan anggota staf, memperhatikan pendapat dan kekhawatiran mereka, dan memberikan jawaban yang dapat diterima. Organisasi dapat meningkatkan motivasi pegawai dan selanjutnya meningkatkan kinerja secara keseluruhan dengan strategi yang tepat.

Menurut Sutrisno, (2016) Pegawai membutuhkan motivasi kerja agar mereka memiliki semangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Motivasi dapat mendorong elemen motivasi untuk perilaku pegawai di tempat kerja. seseorang untuk melakukan tugas-tugas tertentu.

Perum BULOG bertanggung jawab menjalankan tugas pemerintahan di bidang industri logistik, mulai dari penyedia jasa logistik hingga pengelolaan pasokan, distribusi, dan pengaturan harga beras. Setiap tahun dilakukan evaluasi kinerja untuk

menentukan apakah kinerja yang dicapai seperti yang diharapkan atau tidak. Evaluasi ini memberikan pengetahuan berupa tantangan yang harus diatasi agar distribusi beras yang menjadi tujuan utama Perum BULOG dapat terwujud. Perum BULOG juga membahas perlu atau tidaknya operasi pasar harga beras konsisten atau tidak. Kinerja pegawai juga dinilai dalam performance review untuk menentukan apakah sesuai target atau tidak.

Terjadi penurunan kinerja pegawai dari Perum BULOG Kantor Pusat pada tahun ini saja, dan diyakini bahwa kejatuhan itu disebabkan oleh hilangnya tatanan, struktur, dan inspirasi pegawai. Itu penting untuk dijawab oleh Perum BULOG sendiri dengan melakukan inisiatif peningkatan kinerja melalui peningkatan disiplin, lingkungan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Peneliti akan memilih judul penelitian "**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PUSAT PERUM BULOG**" berdasarkan latar belakang di atas.

2. LANDASAN TEORI

a. Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2010), 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. Cara organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusia mereka akan berdampak pada sikap dan perilaku mereka dalam menjalankan kinerja. Prestasi kerja atau kinerja pegawai adalah usaha individu dalam mencapai standar kualitas dan jumlah yang telah ditentukan sesuai dengan tanggung jawabnya. Seperti yang telah ditegaskan sebelumnya, 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. Penilaian kinerja pegawai didasarkan pada berbagai kriteria, seperti produktivitas,

efektivitas, efisiensi, kualitas kerja, kompetensi, inisiatif, kerjasama tim, kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur, serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

b. Disiplin Kerja

Menurut Sumadinata (2018), disiplin kerja adalah taktik yang digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi seberapa besar keinginan pegawai mereka untuk mengubah perilaku mereka, meningkatkan pengetahuan untuk meningkatkan keinginan mereka untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma. Harapan tempat kerja untuk pegawai biasa termasuk gagasan tentang disiplin kerja. Pegawai dapat terdorong untuk selalu melaksanakan tugas sesuai dengan norma yang telah ditetapkan dengan adanya disiplin. Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

c. Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016) Segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat mengganggu kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, seperti pendingin udara (AC), pencahayaan yang baik, dan faktor lainnya, dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja pada kondisi yang mempengaruhi kemampuan pegawai untuk melakukan aktivitas, seperti suhu, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan kesesuaian peralatan kerja. Suasana kerja yang kondusif akan berdampak positif pada produktivitas pegawai, sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak teratur dapat meningkatkan tingkat kesalahan yang dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai bergantung pada bagaimana kinerja mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka di dalam perusahaan. Perusahaan yang beroperasi di lingkungan tertentu tidak dapat disangkal bahwa selain operasi komersialnya, mereka

juga berdampak pada area di mana mereka beroperasi. Untuk meningkatkan produktivitas pegawai, setiap organisasi harus memiliki kesadaran menyeluruh tentang bagaimana lingkungan terkait dengan operasi kerjanya, baik secara langsung maupun tidak langsung.

d. Motivasi Kerja

Menurut (Gitosudarmo Sutrisno, 2009 dalam penjelasan yang disampaikan oleh Indahingwati & Nugroho 2020), motivasi pegawai sangatlah penting untuk menentukan tingkat produktivitas organisasi atau perusahaan. Apabila pegawai tidak memiliki motivasi untuk bekerja secara bersama-sama demi kepentingan organisasi, tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Motivasi kerja dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi dengan kata lain motivasi kerja menurut pengertian tersebut merupakan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

3. METODOLOGI

Menurut Sugiono (2014), metode penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai metode penelitian berdasarkan filosofi positivis yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Prosedur pengambilan sampel biasanya acak, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan alat penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik untuk menguji hipotesis. Penelitian ini menggunakan teknik kuesioner dan dokumen untuk pengumpulan data. Metode kuantitatif digunakan dalam teks karena penelitian kuantitatif lebih banyak menggunakan data dari perspektif tertentu dengan terlebih dahulu menetapkan konsep seperti variabel yang berlaku dan berasal dari teori yang ada.

Metode pengumpulan data

a. Kuesioner

Penyebaran kuesioner disebarakan melalui WhatsApp dengan mengisi Kuesioner melalui GoogleFrom. Responden mengidi kuesioner secara mandiri tanpa

di damping oleh peneliti.

b. Observasi

Observasi dilakukan saat peneliti melakukan kegiatan magang di Kantor Pusat Perum BULOG yang berjalan pada waktu Awal April – Akhir Juni dengan total melakukan selama 3 bulan.

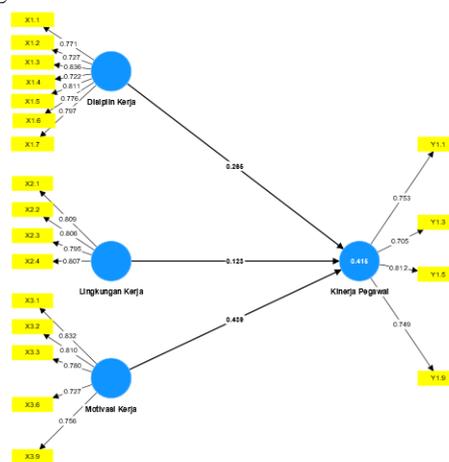
c. Studi Pustaka

Menggunakan studi tinjauan buku, literatur, catatan, dan laporan yang relevan dengan masalah yang sedang dipecahkan, data dikumpulkan. Dalam metode kepustakaan ini, penulis mengumpulkan data dari jurnal, buku literatur, dan kajian terkait yang relevan dengan judul yang diteliti.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambar

Hasil data menggunakan SmartPLS4, seperti gambar dibawah:



Gambar1. Full Model Struktural SEM-SmartPLS
Sumber:Output SmartPLS Report,3023

Dari hasil uji ini adalah indikator yang memperoleh nilai >0,7 dinyatakan valid.

Tabel

Tabel 1. *Result Path Coefficient, P-Value, F-square*, dan Pengujian Hipotesis
Sumber: Output SmartPLS Report (2023)

| H | Hipotesis | Path Coef | T-stat | P-value | F-Sque |
|----|-----------|-----------|--------|---------|--------|
| H1 | DK -> KP | 0.265 | 2.273 | 0.023 | 0.106 |
| H2 | LK -> KP | 0.123 | 1.127 | 0.260 | 0.021 |
| H3 | MK -> KP | 0.439 | 2.868 | 0.004 | 0.254 |

Pada tabel 1 diatas, maka hasil pengujian hipotesis diketahui sebagai berikut:

- a. Hipotesis pertama (H1) diterima karena ada pengaruh dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai *path Coefficient* 0.265, *t-statistic* 2.273, dan *p-value* 0.023(<0,05) dengan level structural yang signifikan (*f-square*=0.106)
- b. Hipotesis kedua (H2) ditolak karena ada pengaruh tetapi tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai *path Coefficient* 0.123, *t-statistic* 1.127, dan *p-value* 0.260(>0,05) dengan level structural yang tidak signifikan (*f-square*=0.021)
- c. Hipotesis ketiga (H3) diterima karena ada pengaruh pengaruh dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai *path Coefficient* 0.439, *t-statistic* 2.868, dan *p-value* 0.004(<0,05) dengan level structural yang signifikan (*f-square*=0.254)

5. KESIMPULAN

Kesimpulan

1. Dari hasil uji hipotesa nilai H1 p-value sebesar 0,009<0,05 maka dapat dikatakan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja menjadi faktor kinerja pegawai Kantor Pusat Perum BULOG.
2. Dari hasil uji hipotesa nilai H2 p-value 0,260>0,05 maka dapat dikatakan

lingkungan kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja tidak menjadi faktor kinerja pegawai Kantor Pusat Perum BULOG.

3. Dari hasil uji hipotesa nilai H3 p-value sebesar 0,004<0,05 maka dapat dikatakan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja menjadi faktor kinerja pegawai Kantor Pusat Perum BULOG

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.

Indahingwati, A., & Nugroho, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*

Mangkunagara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Rosda karya.

Mangkunegara, A.A.P, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:

Onsardi, O., & Putri, S. H. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. OSF Preprints.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sumadhinata, Y. E. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Di Bandung*. Seminar Nasional dan Call for Paper Sstainable Competitive Advantage (SCA) 8.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media.

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.

<https://www.bulog.co.id/>