

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1) Deskripsi Objek Penelitian

Objek penelitian ini yaitu kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh Etos Kerja, Budaya Kerja, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Perum BULOG, dengan respondennya yaitu para karyawan yang bekerja pada kantor pusat perum BULOG Jakarta sebagai subjek atau sample pada penelitian.

a. Sejarah Singkat Perusahaan

Perum BULOG didirikan pada tanggal 10 Mei 1967 dengan keputusan Perdana Menteri No. Mengingat 114/U/KEP/5/1967, Perum BULOG didirikan pertama kali untuk kepentingan yayasan umum, bukan untuk kepentingan umum. (LPND) Tujuan utama BULOG yaitu untuk menjamin ketahanan pangan dan menyelesaikan biaya dibawah tekanan pemerintahan.

Kemudian, pada tahun 1969 ketika keputusan Presiden No.39 menyatakan, pada tanggal 21 Januari 1969. Tujuan Utama Burroque diubah dari mengikatkan makanan menjadi mendukung pemerintah baru untuk menyelesaikan biaya beras publik. Di revisi lagi dengan Perpres no. 39 Tahun 1987, untuk memenuhi tujuan utama BULOG dalam meningkatkan pangan multi-ware. Satu perubahan lagi diusulkan dengan Keputusan Presiden No. 201. Mengingat No. 103 Tahun 1993, kewajiban BULOG diperluas untuk memasukkan perencanaan pembangunan pangan pengembangan pangan dan pengembangan lebih lanjut kualitas pangan ketika kepala BULOG merangkap Menteri Pangan.

Pada tahun 1995, kembali memberikan Keputusan Presiden No. 39 Tahun 1995, untuk menyempurnakan desain hierarkis BULOG yang pada dasarnya bermaksud untuk lebih menekankan tugas, kapasitas dan tugas dasar BULOG. Dengan demikian tanggung jawab BULOG lebih diberikan kepada perluasan pengaturan dan penyelenggaraan penyediaan bahan pokok dan pangan masyarakat, kemudian pada tahun 1997 tugas BULOG berubah kembali dengan dikeluarkan Keppres No. pengawasan BULOG diturunkan menjadi beras dan gula. Dalam Perpres No. 29 Tahun 2000, Tugas pokok BULOG adalah

menyelesaikan kewajiban pemerintahan dalam menyusun strategi pengurus melalui penata usaha stok, pembubaran dan pengendalian biaya beras (mengikuti Harga Pembelian Pemerintahan – HPP), serta koordinasi operasional, organisasi administrasi sesuai peraturan dan pedoman terkait.

Perusahaan umum BULOG (Perum BULOG) adalah Badan Usaha Milik Negara yang berdiri pada tanggal 21 Januari 2003. Pendirian Perum BULOG tidak terlepas dari keberadaan lembaga sebelumnya yaitu Badan Urusan Logistik (BULOG). Perubahan Status badan hukum BULOG juga mempengaruhi alur koordinasi vertikal yang semula berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden RI menjadi di bawah koordinasi kementerian BUMN dan Lembaga Kementrian teknis lainnya.

BULOG didirikan oleh pemerintah Orde Baru untuk mengendalikan harga dan menjamin harga dasar, terutama yang paling penting bagi konsumen. Pada versi selanjutnya, peran BULOG tidak hanya terbatas pada beras, tetapi juga mengendalikan harga dan menyediakan komoditas lain seperti tepung terigu, kedelai, pakan ternak, minyak goreng, dan kebutuhan pokok lainnya yang terkadang terpenuhi, terutama saat harga naik. Dalam perkembangan BULOG memprioritaskan pada penyediaan maupun pengadaan beras.

Perjalanan BULOG misi adalah membantu bangsa dalam mengendalikan harga pangan. Beberapa prinsip penting dari kebijakan pangan, seperti konsep harga rantai, konsep harga tertinggi, teori bufferstock, metode dan proses pembelian, transit, penyimpanan dan pengiriman, diciptakan pada tahun 1969 dan sangat terkait dengan pola pertumbuhan ekonomi.

Status hukum BULOG sebagai Lembaga Pemerintahan Quel (LPND) berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 39 Tahun 1978, bertugas membantu dalam tingkat persediaan agar menjaga tingkat harga untuk keuntungan finansial masyarakat petani sesuai dengan kebijakan umum Negara. Tujuan pokok tersebut kemudian diubah kembali dengan Keputusan Presiden Nomor 39 Tahun 1987, yang dimaksud untuk melengkapi tugas BULOG dalam mendorong perkembangan jumlah makanan pendamping. Ketika Kepala BULOG digabung menjadi Menteri, selanjutnya di ubah kembali dengan Keputusan Kerajaan No.

103 Tahun 1993, Ketika Ibrahim Hasan memperbesar tugas BULOG yaitu mengelola industri makanan dan meningkatkan efektivitas pola makan.

b. Visi dan Misi

1) Visi

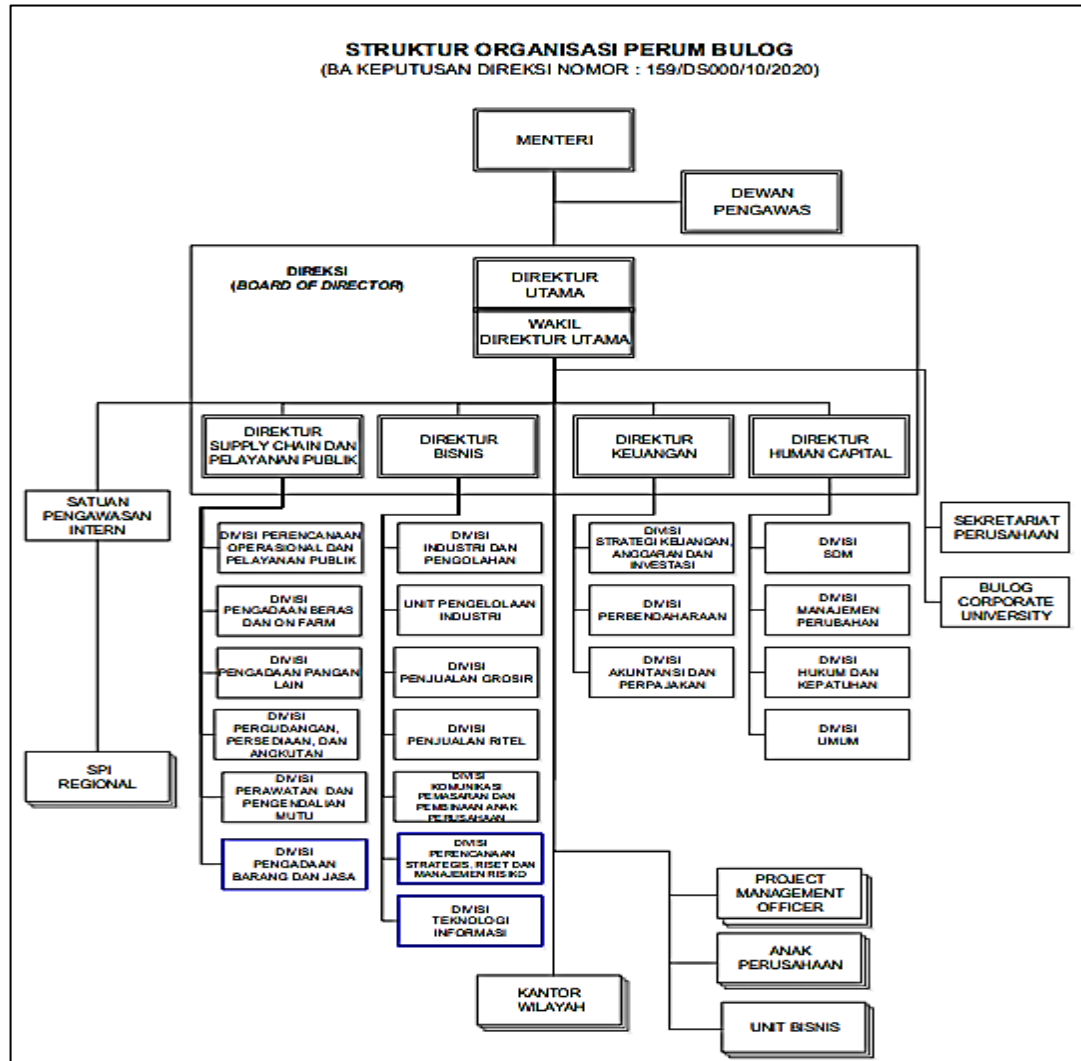
Menjadi perusahaan pangan terpercaya yang mendukung implementasi Kedaulatan Pangan

2) Misi

- a) Menjalankan bisnis logistik pangan dengan fokus pada pengabdian masyarakat.
- b) Penerapan praktik manajemen terbaik yang didukung oleh sumber daya manusia profesional, teknologi mutakhir, dan sistem terintegrasi.
- c) Menerapkan prinsip tata kelola yang baik dan perbaikan berkelanjutan.

c. Struktur Organisasi

Berikut ini adalah struktur organisasi Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta:



Sumber: Perum BULOG.

Gambar 4. 1

Struktur Organisasi

2) Deskripsi Data Profit Responden

Untuk memperoleh gambaran mengenai karakteristik pegawai, berikut ini akan dikemukakan identitas responden berdasarkan klasifikasi jenis kelamin, usia saat ini, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

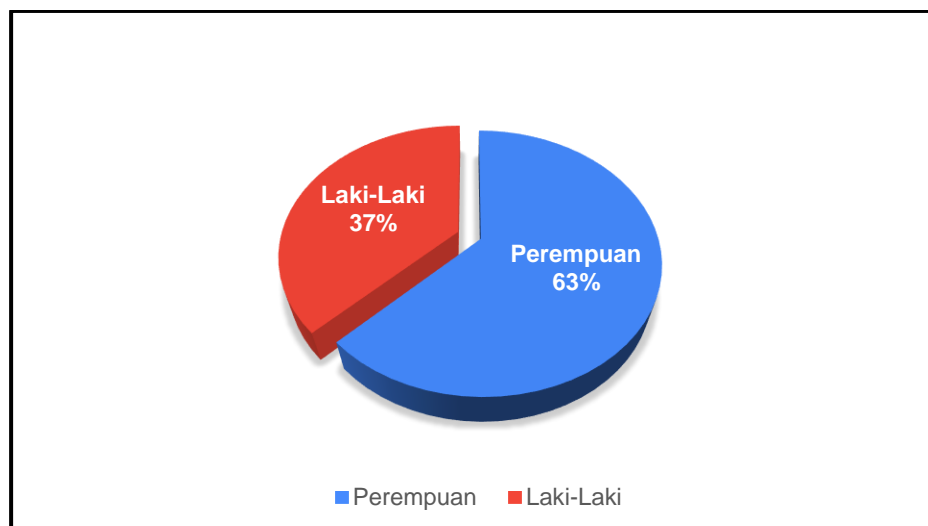
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 Berikut ini :

Tabel 4. 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1	Perempuan	56	63%
2	Laki-laki	94	37%
TOTAL		150	100%

Sumber : Perum BULOG.



Sumber: data diolah penulis,2023.

Gambar 4. 2

Diagram Persentase Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.

Berdasarkan Tabel 4.1 bisa dilihat bahwa dari 150 orang. jumlah responden Laki-laki adalah 94 orang, yang setara dengan persentase 37%. sedangkan responden jenis kelamin perempuan berjumlah 56 orang atau setara dengan presentase sebesar 63%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

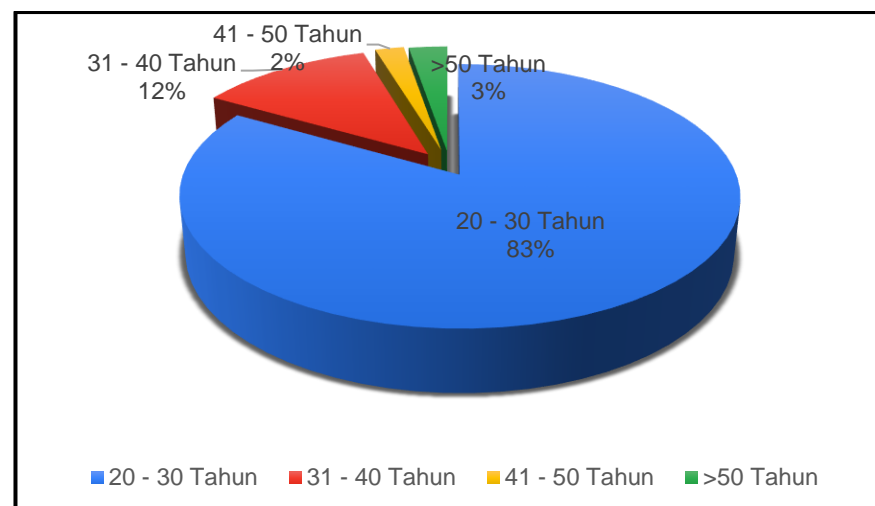
Pada penelitian ini penulis mengelompok usia menjadi empat kelompok yaitu:

Tabel 4. 2

Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1.	20 – 30 Tahun	125	83%
2.	31 – 40 Tahun	18	12%
3.	41 – 50 Tahun	3	2%
4.	>50 Tahun	4	3%
Total		150	100%

Sumber: Perum BULOG



Sumber : data diolah penulis, 2023.

Gambar 4. 3

Diagram Persentase Karakteristik Berdasarkan Usia

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa jumlah responden yang memiliki rentang usia 20-30 Tahun berjumlah 125 orang dengan persentase sebesar 83%, responden yang memiliki rentang usia 31-40 tahun berjumlah 18 orang dengan persentase sebesar 12%, sedangkan responden 41-50 tahun berjumlah 3 orang dengan persentase sebesar 2%, dan untuk responden yang memiliki rentang usia >50 tahun berjumlah 4 orang dengan persentase sebesar 3%.

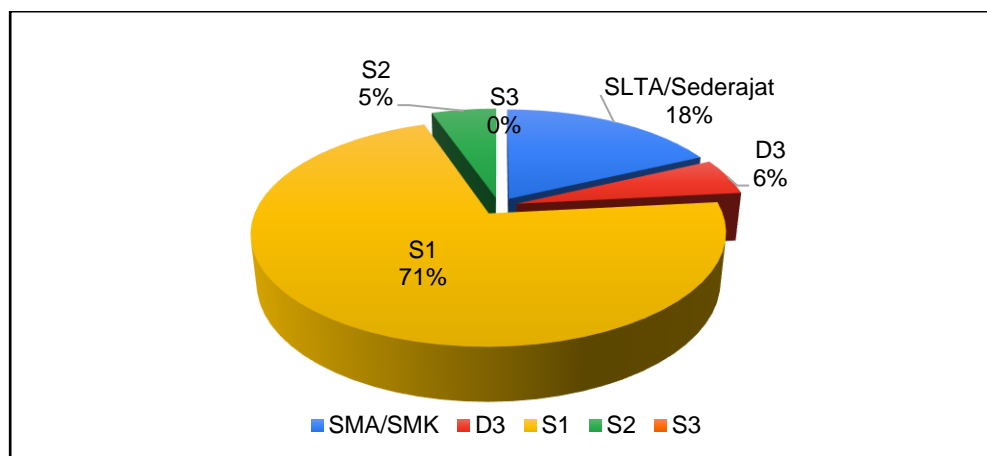
c. **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Tabel 4. 3

Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase
1.	SLTA/Sederajat	27	18%
2.	Diploma	8	6%
3.	S1	107	71%
4.	S2	8	5%
5.	S3	0	0%
TOTAL		150	100%

Sumber: Perum BULOG.



Sumber : data diolah penulis, 2023.

Gambar 4. 4

Diagram Persentase Karakteristik Berdasarkan Pendidikan.

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan SLTA/Sederajat berjumlah 27 orang dengan persentase 18%, sedangkan responden yang memiliki tingkat pendidikan Diploma berjumlah 8 orang dengan tingkat persentase sebesar 6%, jumlah responden dengan tingkat pendidikan S1 berjumlah 107 orang dengan tingkat persentase 71%, sedangkan jumlah responden dengan tingkat pendidikan S2 berjumlah 8 orang dengan tingkat persentase sebesar 5%, dan jumlah responden dengan tingkat pendidikan S3 berjumlah 0 orang dengan tingkat persentase sebesar 0%.

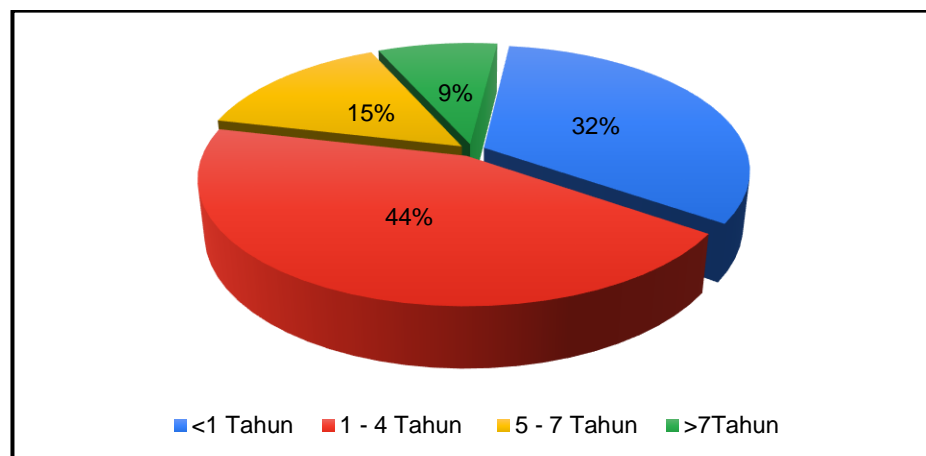
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 4. 4

Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
1.	<1 Tahun	49	32%
2.	1 - 4 Tahun	66	44%
3.	5 – 7 Tahun	22	15%
4.	>7 Tahun	13	9%
TOTAL		150	100%

Sumber : Perum BULOG



Sumber : data diolah penulis, 2023.

Gambar 4. 5

Diagram Persentase Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja.

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa jumlah responden yang memiliki tingkat masa kerja <1 tahun berjumlah 49 orang dengan persentase sebesar 32%, responden yang memiliki tingkat masa kerja 1-4 tahun berjumlah 66 orang dengan persentase sebesar 44%, sedangkan responden yang memiliki tingkat masa kerja 5-7 tahun berjumlah 22 orang dengan persentase sebesar 15%, dan untuk responden yang memiliki tingkat masa kerja >7 tahun berjumlah 13 orang dengan persentase 9%.

3) Hasil Lengkap Estimasi Penelitian

a. Metode Analisis Data

1) Analisis Data Deskriptif

Hasil Uji Statistik Deskriptif dilakukan peneliti untuk mengetahui nilai rata-rata total mean dan total keseluruhan mean untuk setiap variable yang akan diuraikan pada bagian ini. Variable independen dalam penelitian ini, yaitu Etos Kerja (X1), Budaya Kerja (X2), Motivasi Intrinsik (X3) dan Disiplin Kerja (X4), Sedangkan variable dependen dalam penelitian ini yaitu Kinerja Pegawai (Y) dan setiap variable terdiri dari beberapa pertanyaan.

a) Deskriptif Data Variabel Etos Kerja (X1)

Etos kerja adalah sikap motivasi diri berdasarkan sistem nilai budaya berorientasi kerja yang menggambarkan sikap, watak, kepribadian, budi pekerti dan keyakinan. Tabel 4. 5 di bawah adalah hasil rata-rata Etos kerja rata-rata keseluruhan.

Tabel 4. 5
Average Total Etos Kerja (X1)

No	Pertanyaan	Mean
1.	Saya selalu berusaha bekerja lebih keras dalam melakukan pekerjaan agar mendapat hasil yang memuaskan.	4,29
2.	Saya selalu berusaha untuk bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan.	4,44
3.	Saya selalu menghargai waktu dalam bekerja	4,36
4.	Saya selalu disiplin dengan peraturan-peraturan yang ditetapkan perusahaan.	4,32
5.	Saya sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan	4,48
6.	Saya selalu melakukan pekerjaan dalam penuh kejujuran	4,38
7.	Saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu	4,27

Tabel 4.5
Avarage Total Etos Kerja (X1) Lanjutan

8.	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.	4,40
9.	Saya selalu datang lebih awal dari jam kerja yang sudah ditentukan perusahaan.	4,26
10.	Saya selalu pantang menyerah dalam melaksanakan tugas.	4,34
<i>Average Total Mean</i>		4,35

Sumber : Data Olahan Kuesioner.

Bedasarkan Tabel 4.5 diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner mendapatkan persepsi jawaban terhadap variabel Etos Kerja dengan mean terkecil dengan nilai 4,26 dan perolehan mean terbesar dengan nilai 4,48 dengan keseluruhan perolehan average total mean 4,35. Yang artinya sebagian responden menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut dan ada sebagian responden ada yang kurang setuju terhadap pernyataan tersebut. Dan apabila setiap karyawan mempunyai Etos Kerja yang baik dapat dengan mudah meningkatkan Kinerja Pegawai agar lebih efisien.

b) Deskriptif Data Variabel Budaya Kerja (X2)

Budaya Kerja adalah suatu kompenen kualitas manusia seperti serangkaian cara kerja/kebiasaaan-kebiasaan kerja, cara pandang kerja, nilai-nilai, perilaku dan tata cara yang dimiliki secara bersamaan serta bedasarkan suatu sistem. Tabel 4.6 dibawah ini merupakan hasil average total mean Budaya Kerja.

Tabel 4. 6
Average Total Mean Budaya Kerja (X2)

No	Pertanyaan	Mean
1.	Saya datang tepat waktu sesuai dengan ketentun	4,36
2.	Saya mempunyai sikap disiplin yang tinggi, maka selalu semangat dalam bekerja.	4,17
3.	Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban.	4,34

Tabel 4.6
Average Total Mean Budaya Kerja (X2) Lanjutan

4.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan.	4,30
5.	Saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan.	4,21
6.	Pimpinan mendorong saya untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman.	4,20
7.	Pihak manajemen perusahaan selalu menyampaikan tujuan perusahaan secara detail kepada karyawan.	4,29
8.	Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan.	4,26
<i>Average Total Mean</i>		4,26

Sumber : Data Olahan Kuesioner.

Bedasarkan Tabel 4.6 data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner mendapatkan persepsi jawaban terhadap Variable Budaya Kerja dengan perolehan mean terkecil dengan nilai 4,17 dan perolehan mean terbesar dengan nilai 4,36 dengan keseluruhan average total mean 4,26. Yang artinya sebagian responden menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut dan ada sebagian responden yang kurang setuju terhadap pernyataan tersebut. Dan apabila setiap karyawan mempunyai Budaya Kerja yang baik dapat dengan mudah meningkatkan Kinerja Pegawai agar lebih Efisien.

c) Deskriptif Data Variabel Motivasi Intrinsik (X3)

Motivasi Intrinsik adalah suatu motif yang aktivitasnya tidak perlu dirangsang dari luar, karena sudah memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu didalam diri setiap individu. Tabel 4.7 dibawah ini merupakan hasil average total mean Motivasi Intrinsik.

Tabel 4. 7
Average Total Mean Motivasi Intrinsik (X3)

NO	Pertanyaan	Mean
1.	Hasil pekerjaan saya dijadikan rujukan evaluasi oleh rekan kerja saya.	4,08
2.	Saya ingin memiliki prestasi baik dalam pekerjaan saya.	4,22
3.	Perusahaan memberikan reward atau penghargaan apabila saya bekerja dengan baik dan melebihi target yang ditetapkan perusahaan.	4,33
4.	Penghargaan atau reward yang diberikan perusahaan memotivasi saya untuk bekerja dengan semangat.	4,35
5.	Saya senang dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan sehingga saya tidak merasa bosan dengan rutinitas pekerjaan saya.	4,28
6.	Saya suka dengan pekerjaan yang menantang.	4,40
7.	Perusahaan memberikan keleluasaan saya dalam bekerja dengan tidak selalu diawasi supervisor atau MOD.	4,23
8.	Saya merasa semangat dalam bekerja apabila tidak selalu diawasi supervisor atau MOD.	4,22
9.	Potensi pengembangan diri yang menarik dalam pekerjaan saya adalah hal yang memotivasi saya dalam bekerja.	4,38
10.	Bekerja diperusahaan ini membuat kemampuan dan keterampilan saya berkembang.	4,42
<i>Average Total Mean</i>		4,29

Sumber : Data Olahan Kuesioner.

Bedasarkan Tabel 4.7 data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner mendapatkan persepsi jawaban terhadap variabel Motivasi Intrinsik dengan perolehan mean terkecil dengan nilai 4,08 dan perolehan mean terbesar dengan nilai 4,42 dengan keseluruhan average total mean 4,29. Yang artinya sebagian responden menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut dan ada sebagian responden yang kurang setuju terhadap pernyataan tersebut. Dan apabila setiap karyawan mempunyai

Motivasi Intrinsik yang baik dapat dengan mudah meningkatkan Kinerja Pegawai agar lebih Efisien.

d) Deskriptif Data Variabel Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah suatu sikap dan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan adat sosial yang berlaku. Tabel 4.8 dibawah ini merupakan hasil average total mean disiplin kerja.

Tabel 4. 8

Average Total Mean Disiplin Kerja (X4)

No	Pertanyaan	Mean
1.	Setiap Karyawan diwajibkan datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai.	4,33
2.	Absensi kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin kerja.	3,54
3.	Saya selalu berpakaian rapih dan sopan sesuai dengan aturan berpakaian dalam perusahaan.	4,48
4.	Setiap karyawan bersiap diberikan sanksi ketika tidak mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan.	4,30
5.	Saya selalu mengerjakan tugas dengan cepat dan tepat waktu.	4,43
6.	Setiap karyawan harus bersikap sopan dan santun dengan sesama rekan kerja.	4,46
7.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada.	4,42
8.	Saya selalu bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan dalam perusahaan.	4,50
<i>Average Total Mean</i>		4,43

Sumber : Data Olahan Kuesioner.

Bedasarkan Tabel 4.8 data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner mendapatkan persepsi jawaban terhadap variabel Disiplin Kerja dengan perolehan mean terkecil dengan nilai 4,30 dan perolehan mean terbesar dengan nilai 4,50 dengan keseluruhan average total mean 4,43.

Yang artinya sebagian responden menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut dan ada sebagian responden yang kurang setuju terhadap pernyataan tersebut. Dan apabila setiap karyawan mempunyai Disiplin Kerja yang baik dapat dengan mudah meningkatkan Kinerja Pegawai agar lebih Efisien.

e) Deskriptif Data Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja adalah suatu hal individu karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam menjalankan tugasnya. Tabel 4.9 di bawah adalah hasil rata-rata produktivitas keseluruhan karyawan.

Tabel 4. 9
Average Total Mean Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	Mean
1.	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan.	4,30
2.	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien.	4,35
3.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti.	4,37
4.	Saya mampu mengikuti intruksi yang diberikan oleh perusahaan dalam bekerja.	4,42
5.	Saya memenuhi hasil kerja yang ditetapkan oleh perusahaan berdasarkan rincian pekerjaan.	4,32
6.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti dan waktu sesuai yang diharapkan	4,44
7.	Adanya kerjasama yang baik yang terjalin antara karyawan.	4,38
8.	Memberikan kontribusi kepada tim dan memberi saran yang membangun kepada sesama rekan kerja	
<i>Average Total Mean</i>		4,38

Sumber : Data Olahan Kuesioner.

Bedasarkan Tabel 4.9 data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner mendapat persepsi jawaban terhadap variabel kinerja pegawai dengan perolehan mean terkecil dengan nilai 4,30 dan perolehan mean terbesar dengan nilai 4,46 dengan keseluruhan average total mean 4,38. Yang artinya sebagian responden

menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut dan ada sebagian responden yang kurang setuju terhadap pernyataan tersebut. Dan apabila Kinerja Pegawai meningkat perusahaan akan dengan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

1) Uji Validitas

Uji Validitas yaitu Pengujian yang dihitung dengan membandingkan rhitung (korelasi item terkait dengan total) dengan rtabel, Jika rhitung > rtabel (pada taraf signifikan 0,07), maka pernyataan tersebut dapat dikatakan valid. Seluruh pernyataan berjumlah 44 butir, terdiri dari 10 butir untuk Etos Kerja, 8 butir untuk Budaya Kerja, 10 butir untuk Motivasi Intrinsik, 8 butir untuk Disiplin Kerja dan 8 Butir untuk Kinerja Pegawai. Hal ini ditetapkan dengan menggunakan rhitung 5%, dimana $n = 150 - 2 = 148$, maka diperoleh rtabel $(0,05) = 0,160$ dan secara keseluruhan pernyataan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah rhitung lebih besar dari rtabel.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Etos Kerja (X1)	Pernyataan 1	0,534	0,1603	Valid
	Pernyataan 2	0,602	0,1603	Valid
	Pernyataan 3	0,500	0,1603	Valid
	Pernyataan 4	0,488	0,1603	Valid
	Pernyataan 5	0,589	0,1603	Valid
	Pernyataan 6	0,509	0,1603	Valid
	Pernyataan 7	0,466	0,1603	Valid
	Pernyataan 8	0,617	0,1603	Valid
	Pernyataan 9	0,519	0,1603	Valid
	Pernyataan 10	0,548	0,1603	Valid
Budaya Kerja (X2)	Pernyataan 1	0,420	0,1603	Valid
	Pernyataan 2	0,527	0,1603	Valid
	Pernyataan 3	0,451	0,1603	Valid
	Pernyataan 4	0,487	0,1603	Valid
	Pernyataan 5	0,516	0,1603	Valid
	Pernyataan 6	0,514	0,1603	Valid
	Pernyataan 7	0,602	0,1603	Valid
	Pernyataan 8	0,544	0,1603	Valid
Motivasi Intrinsik (X3)	Pernyataan 1	0,668	0,1603	Valid
	Pernyataan 2	0,650	0,1603	Valid
	Pernyataan 3	0,625	0,1603	Valid
	Pernyataan 4	0,611	0,1603	Valid
	Pernyataan 5	0,686	0,1603	Valid

Lanjutan Tabel 4.10

	Pernyataan 6	0,520	0,1603	Valid
	Pernyataan 7	0,700	0,1603	Valid
	Pernyataan 8	0,618	0,1603	Valid
	Pernyataan 9	0,687	0,1603	Valid
	Pernyataan 10	0,674	0,1603	Valid
Disiplin Kerja (X4)	Pernyataan 1	0,562	0,1603	Valid
	Pernyataan 2	0,494	0,1603	Valid
	Pernyataan 3	0,497	0,1603	Valid
	Pernyataan 4	0,582	0,1603	Valid
	Pernyataan 5	0,489	0,1603	Valid
	Pernyataan 6	0,492	0,1603	Valid
	Pernyataan 7	0,512	0,1603	Valid
	Pernyataan 8	0,613	0,1603	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Pernyataan 1	0,607	0,1603	Valid
	Pernyataan 2	0,596	0,1603	Valid
	Pernyataan 3	0,622	0,1603	Valid
	Pernyataan 4	0,695	0,1603	Valid
	Pernyataan 5	0,617	0,1603	Valid
	Pernyataan 6	0,624	0,1603	Valid
	Pernyataan 7	0,602	0,1603	Valid
	Pernyataan 8	0,702	0,1603	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS (2023).

Dari perhitungan menggunakan SPSS 25 data diuji terhadap 150 responden dikatakan pertanyaan untuk variable Etos Kerja, Budaya Kerja, Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai valid. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan tabel diatas bahwa rhitung lebih besar dari pada rtabel. Pada kolom Correvted Item Total Correlation lebih besar dari Ttabel 0,1603. Yang artinya Penelitian dianggap valid jika kesimpulan tersebut dengan benar atau tepat menggambarkan fenomena yang diteliti.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menentukan apakah moneter akan secara konsisten menghasilkan nilai yang tepat jika tes mengukur. Cronbach Alpha adalah pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari validasi isi, yaitu butir-butir atau pernyataan-pernyataan yang dimasukan kedalam tes semuanya valid.

Batas 0,6 digunakan untuk menentukan apakah gadget dapat diandalkan atau tidak. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut ini :

Tabel 4. 11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas	Alpha	Keterangan
(X1)	0,919	0,6	Reliabel
(X2)	0,887	0,6	Reliabel
(X3)	0,894	0,6	Reliabel
(X4)	0,861	0,6	Reliabel
(Y)	0,897	0,6	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS (2023)

Dari Tabel 4.11 menunjukkan masing-masing item dari setiap variabel independen yaitu Etos Kerja, Budaya Kerja, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja. Dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,919, 0,887, 0,894, 0,861 dan 0,897 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan reliabel, karena nilai-nilai tersebut lebih besar dari 0,6 yang dijadikan tolak ukur untuk mempunyai ketepatan dalam mengukur serta konsisten dalam menghasilkan data yang sama walaupun digunakan berkali-kali.

4) Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Dalam penelitian ini Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah data berasal dari populasi asli (Khas) .Uji Kolmogorov – Smirnov dapat digunakan untuk menentukan normalitas; jika hasil penting kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa sekarang data yang diperiksa berbeda secara signifikan dari data yang dinormalisasi, menyiratkan bahwa statistiknya juga tidak normal. Jika tingkat signifikan lebih dari 0,05, kumpulan data tersebut dianggap normal.

Tabel 4. 12
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.04917313
Most Extreme Differences	Absolute	.041
	Positive	.041
	Negative	-.035
Test Statistic		.041
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data Olahan SPSS (2023)

Bedasarkan Tabel 4.12 Kolmogorov – Smirnov Test dengan data diatas, didapatkan nilai unstandardized residual Kolmogorov Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,200 Hal ini menunjukkan bahwa data-data pada variable penelitian berdistribusi normal karena lebih besar dari 0,05. Karena apabila nilai pada signifikasi (sig) lebih besar 0,05 dari data yang telah didistribusikan dalam bentuk normal, maka uji ke normalan harus dilakukan.

2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1 maka dapat disimpulkan tidak terjadi miltikolinearitas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variable bebasnya (Multikolinearitas). Hasil ppengujian multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 4. 13
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	ETOS KERJA	.790	1.266
	BUDAYA KERJA	.713	1.402
	MOTIVASI INTRINSIK	.562	1.780
	DISIPLIN KERJA	.628	1.592

Sumber : Data Olahan SPSS (2023)

Bedasarkan Tabel 4.13 diperoleh dari nilai VIF untuk variable Etos Kerja (X1) sebesar 1,266, Budaya Kerja (X2) sebesar 1,402, Motivasi Intrinsik (X3) sebesar 1,780, dan Disiplin Kerja (X4) sebesar 1,592 Sedangkan untuk nilai Tolerance untuk variable Etos Kerja (X1) sebesar 0,790, Budaya Kerja (X2) sebesar 0,713, Motivasi Intrinsik (X3) sebesar 0,562, dan Disiplin Kerja (X4) sebesar 0,682 dari ketiga variable tersebut nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance lebih dari >0,1, artinya bahwa model regresi diatas tidak mengandung multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji Glejser yang dikembangkan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual antar observasi dalam model regresi Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Gleser dapat dilihat pada Tabel 4.14:

Tabel 4. 14
Hasil Uji Glejser

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.972	1.626		3.059	.003
ETOS KERJA	.024	.028	.076	.842	.401
BUDAYA KERJA	-.049	.039	-.120	-1.258	.210
MOTIVASI INTRINSIK	-.052	.030	-.183	-1.704	.091
DISIPLIN KERJA	-.014	.050	-.028	-.274	.785

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data Olahan SPSS (2023)

Bedasarkan Tabel 4.14 dapat diketahui bahwa uji heteroskedastisitas diatas masing-masing nilai variabel independen yaitu Etos Kerja(X1), Budaya Kerja(X2), Motivasi Intrinsik (X3) dan Disiplin Kerja (X4) dengan menggunakan uji glejser memperoleh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan dapat dikatakan dari ketiga variable tersbur tidak mengalami masalah heterokedastisitas. Dalam uji heteros apabila nilai Thitung lebih kecil dari pada Ttabel serta nilai untuk signifikan lebih besar dari 0,05 maka tidak akan terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika nilai Thitung lebih besar dari pada Ttabel serta signifikasi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

4) Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan antara data yang ada pada variable penelitian. Apabila terdapat hubungan yang kuat diantara data maka akan terjadi autokorelasi dan model regresi yang baik semestinya tidak terdapat autokorelasi. Metode pengujian yang digunakan dalam uji ini ialah uji Durbin-Watson (uji DW). Hasil pengujian autokorelasi tersebut dspat dilihat pada Tabel 4.15 berikut ini:

Tabel 4. 15
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b	
Model	Durbin-Watson
1	1.854

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA , ETOS KERJA, BUDAYA KERJA, MOTIVASI INTRINSIK

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data Olahan SPSS (2022)

Hasil dari uji autokorelasi dari penelitian ini dilihat pada Tabel 4.15 nilai DW sebesar 1,854 dibandingkan dengan nilai DW tabel menggunakan signifikansi 5% dengan jumlah sampel 150 (n) dan jumlah independent variable 4 (k = 4), maka pada tabel DW didapatkan nilai $dL = 1,6649$ Dan $dU = 1.8024$, karena nilai DW 1,8540 lebih besar dari batas atas (dU) 1,8024 dan kurang dari $4 - 1,8024 = 2,1976(4 - dU)$. Hal ini sesuai dengan kriteria keputusan yaitu $dU < DW < 4 - dU$ ($1,8024 < 1,8540 < 2,1976$ maka DW terletak diantara dU dan $4 - dU$. Berdasarkan pengambilan keputusan dalam uji durbin watson diatas, jika nilai d (durbin watson) lebih besar dari nilai du dan kurang dari $4 - du$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

5) Uji Kelayakan Model

a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengukur besarnya perbedaan variance antara kedua atau beberapa kelompok. Uji F atau yang biasa disebut dengan Analysis Of Varian (ANOVA). Pengujian ANOVA atau uji F bisa dilakukan dengan melihat tingkat signifikan atau dengan membandingkan Fhitung dan Ftabel. Dengan Kriteria sebagai berikut :

- 1) Bila nilai signifikan $F > a$ (0,05), maka model dikatakan fit dengan data observasi.
- 2) Bila nilai signifikan $F < a$ (0,05), maka model dikatakan tidak fit dengan data observasi.

Uji Statistik F mempunyai signifikan 0,05 Dalam hal ini tabel ANOVA digunakan untuk menguji signifikan pengaruh Etos Kerja, Budaya Kerja, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di kantor pusat

peum BULOG. Dalam penelitian ini, signifikasi pada nilai Fhitung akan dibandingkan dengan 0,05. Jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 diterima artinya hipotesis yang diajukan ditolak. Berikut hasil pengolahan SPSS 25 sebagai berikut :

Tabel 4. 16
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	822.526	4	205.631	47.656	.000 ^b
	Residual	625.667	145	4.315		
	Total	1448.193	149			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA , ETOS KERJA, BUDAYA KERJA, MOTIVASI INTRINSIK

Sumber : Data Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat dilihat bahwa tingkat signifikan 0,000. maka model dikatakan fit dengan data nilai signifikan $F > a$ (0,05). artinya Etos Kerja, Budaya Kerja, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pusat Perum BULOG. Dengan demikian model yang dikembangkan dalam penelitian ini dinyatakan layak.

e. Uji Koefisien Deterimasi R^2

Analisis determinasi punya tujuan untuk mengatur dalam seberapa jauhkah kemampuan model dalam menerangkan variasi dari variable dependen dapat menginformasi baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi. Berikut hasil pengolahan SPSS 25 sebagai berikut:

Tabel 4. 17
Hasil Koefisien Determinasi R²

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.568	.556	2.07725

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA , ETOS KERJA, BUDAYA KERJA, MOTIVASI INTRINSIK

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data Olahan SPSS 2023

Bedasarkan Tabel 4.18 diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,556, artinya variabel Etos Kerja, Budaya Kerja, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja dapat menerangkan variabel kinerja pegawai sebesar 55,6%, sedangkan sisanya 44,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

6) Analisis Inferensial

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan penyelidikan ketergantungan variabel terikat dengan setidaknya satu faktor otonom untuk menilai dan mengantisipasi skor faktor bebas. Bentuk analisis ini membahas tentang sejauh mana pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Variabel X1 adalah Etos Kerja, Variabel X2 adalah Budaya Kerja, Variabel X3 adalah Motivasi Intrinsik, Variabel X4 adalah Disiplin Kerja dan Variabel Y adalah Kinerja Pegawai. Dalam perhitungan koefisien regresi linier berganda pada penelitian ini menggunakan SPSS 25, berikut hasil perhitungan yang sudah dilakukan:

Tabel 4. 18
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.538	2.785		.552	.582
	ETOS KERJA	.173	.049	.218	3.545	.001
	BUDAYA KERJA	.205	.067	.198	3.071	.003
	MOTIVASI INTRINSIK	.285	.052	.399	5.480	.000
	DISIPLIN KERJA	.191	.086	.152	2.211	.029

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data Olahan SPSS 2023

Berdasarkan Tabel 4.10 Maka persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$KP = 0,218 EK + 0,198 BK + 0,399 MI + 0,152 DK$$

Keterangan :

KP = Kinerja Pegawai

EK = Etos Kerja

BK = Budaya Kerja

MI = Motivasi Intrinsik

DK = Disiplin Kerja

E = error/Tingkat Kesalahan

Berdasarkan persamaan diatas maka model tersebut menunjukkan arti bahwa:

- a) Variabel Etos Kerja terdapat implikasi positif dalam koefisien regresi sebesar 0,218 sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila variabel Etos Kerja naik sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,218 dengan asumsi Variabel BK, MI, DK adalah tetap.
- b) Variabel Budaya Kerja terdapat implikasi positif dalam koefisien regresi sebesar 0,198 sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila variabel Budaya Kerja naik sebesar 1 satuan, maka Budaya Kerja juga akan meningkat sebesar 0,198 dengan asumsi Variabel BK, MI, DK adalah tetap.

- c) Variabel Motivasi Intrinsik terdapat implikasi positif dalam koefisien regresi sebesar 0,399 sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila variabel Motivasi Intrinsik naik sebesar 1 satuan, maka Motivasi Intrinsik juga akan meningkat sebesar 0,399 dengan asumsi Variabel BK, MI, DK adalah tetap.
- d) Variabel Disiplin Kerja terdapat implikasi positif dalam koefisien regresi sebesar 0,152 sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila variabel Disiplin Kerja naik sebesar 1 satuan, maka Disiplin Kerja juga akan meningkat sebesar 0,152 dengan asumsi Variabel BK, MI, DK adalah tetap.

7) Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji T (Uji regresi secara parsial) dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial setiap variabel bebas yaitu Etos Kerja, Budaya Kerja, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai. Uji ini menggunakan tingkat signifikan 0,05 dan 2 arah. Uji hipotesis ini dilakukan dengan cara mencari statistik uji t dengan kriteria membandingkan nilai thitung dan ttabel. Berikut hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.

Tabel 4. 19
Hasil Uji t Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.538	2.785		.552	.582
	ETOS KERJA	.173	.049	.218	3.545	.001
	BUDAYA KERJA	.205	.067	.198	3.071	.003
	MOTIVASI INTRINSIK	.285	.052	.399	5.480	.000
	DISIPLIN KERJA	.191	.086	.152	2.211	.029

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan hasil uji t mengacu pada Tabel 4.19 diatas, berikut hasil penjelasan hipotesis pada penelitian ini :

- a) Dijelaskan bahwa pengaruh variabel Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Nbisa dilihat dari $t_{hitung} 3,545 > t_{tabel} 1,975$ Dan nilai signifikansi $0,001 <$

0,05. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada kantor pusat Perum BULOG Jakarta.

- b) Dijelaskan bahwa pengaruh variabel Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai bisa dilihat dari thitung $3,071 > t$ tabel $1,975$ Dan nilai signifikan $0,003 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Kerja secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta.
- c) Dijelaskan pengaruh variabel Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai bisa dilihat dari thitung $5,480 > t$ tabel $1,975$ dan nilai signifikan $0,000 < 0 > t$ tabel $1,655$ Dan nilai signifikansi $0,029 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga diperoleh kesimpulan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta.
- d) Dijelaskan pengaruh Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai bisa dilihat dari thitung $2,211 > t$ tabel $1,975$ Dan nilai signifikansi $0,029 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta.

B. Pembahasan

1) Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dalam analisis data penelitian ini diperoleh bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta. Analisis ini didukung dengan beberapa indikator yang dikemukakan oleh Salamun dalam Priharwantiningsih, (2019) yaitu Kerja Keras, Disiplin, Jujur dan Tanggung Jawab. Hasil yang didapat melalui beberapa pengujian hipotesis memiliki nilai $3,545$ dan tingkat signifikan dibawah $0,05$ yaitu $0,001$. Artinya Etos Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh terhadap Etos Kerja yang dialami oleh pegawai, serta Etos Kerja dapat mempengaruhi peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta.

Hal tersebut dapat dilihat dari tabel 4.5 total score mean Variabel Etos Kerja terbesar 4,48. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta dipengaruhi oleh Etos Kerja.

Hasil Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu menurut Intan Maharani, Suryono Efendi (2017), Hasil penelitian ini mengatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil Penelitian terdahulu yang dilakukan menurut Metik Asmike, (2021), Hasil penelitian ini mengatakan bahwa secara parsial Etos Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dan secara simultan Etos Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil Penelitian terdahulu yang dilakukan menurut Bawelle & Sepang (2016), hasil penelitian tersebut yang mengungkapkan bahwa secara simultan Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

8) Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dalam analisis data penelitian ini diperoleh bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta. Analisis ini didukung dengan beberapa indikator yang dikemukakan oleh Purnamasari (2015), yaitu Kedisiplinan, Tangung Jawab, Inovasi (mengambil resiko) dan perhatian (rincian). Hasil yang didapat melalui beberapa pengujian hipotesis memiliki nilai 3,071 dan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,003. Artinya Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh terhadap kinerja pegawai, serta Budaya Kerja dapat mempengaruhi peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta.

Hal tersebut dapat dilihat dari tabel 4.6 total score mean Variabel Budaya Kerja terbesar 4,36. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta dipengaruhi oleh Budaya Kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu menurut Risky Nur (2016), Hasil penelitian tersebut yang mengungkapkan bahwa secara

simultan dan parial Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu menurut Richard Y.Sanki, (2014), Hasil dari penelitian tersebut mengatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

9) Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dalam analisis data penelitian ini diperoleh bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta. Analisis ini didukung dengan beberapa indikator yang dikemukakan oleh Anwar, Andini (2005:2007), yaitu Prestaasi (Pencapaian), Pengakuan (Penghargaan), pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan peluang untuk berkembang. Hasil yang didapat melalui beberapa pengujian hipotesis memiliki nilai 5,480 dan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Artinya Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh terhadap kinerja pegawai, serta Motivasi Intrinsik dapat mempengaruhi peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta.

Hal tersebut dapat dilihat dari tabel 4.7 total score mean Variabel Motivasi Intrinsik terbesar 4,42. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta dipengaruhi oleh Motivasi Intrinsik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu menurut Elsa Nopitasiri, Herry Krisnandy (2018), Hasil penelitian tersebut yang mengungkapkan bahwa secara parsial Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu menurut Agus Gede Yudha Suprata (2013), hasil penelitian tersebut yang mengungkapkan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

10) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dalam analisis data penelitian ini diperoleh bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta. Analisis ini didukung dengan beberapa indikator yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016) yaitu Taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, dan taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja. Hasil yang didapat melalui pengujian hipotesis memiliki nilai 2,211 dan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,029. Artinya Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan signifikan ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, serta Disiplin Kerja dapat mempengaruhi peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta.

Dilihat melalui tabel 4. 8 total score mean Variabel Disiplin Kerja terbesar 4,50. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta dipengaruhi oleh Disiplin Kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu menurut Annisaul Istifadah dan Budi Santoso (2019), Hasil penelitian tersebut yang mengungkapkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu menurut Daspar (2020), hasil penelitian tersebut yang mengungkapkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.