

**PENGARUH KEDISIPLINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BFI, TBK. SRAGEN**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada  
Jurusan Management Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh:

**ORYZA WICAKSANA**  
**B100120095**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2016**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH KEDISIPLINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BFI, TBK. SRAGEN**

**PUBLIKASI ILMIAH**

**Oleh:**

**ORYZA WICAKSANA**  
**B100120095**

**Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:**

**Dosen Pembimbing**

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a trailing flourish, positioned above the name of the supervisor.

**Dr. Edi Purwo Saputro, SE, MSi**

**HALAMAN PENGESAHAN**




**PENGARUH KEDISIPLINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BFI, TBK. SRAGEN**

Oleh:

**ORYZA WICAKSANA**  
**B100120095**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
pada hari Jum'at, 10 Maret 2017  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Dewan penguji:

1. Edi PurwoSaputro, SE., M.Si (  )  
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dr. Syamsudin, MM (  )  
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Ahmad Mardalis, SE, MBA (  )  
(Anggota II Dewan Penguji)

Dekan





(Dr. Triyono, SE. M.Si)

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 10 Maret 2017

Penulis



**ORYZA WICAKSANA**  
**B100120095**

# **PENGARUH KEDISIPLINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BFI, TBK. SRAGEN**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kinerja karyawan pada PT. BFI, Tbk Sragen yang diukur dengan menggunakan 3 (tiga) variable yaitu variable kedisiplinan, variable motivasi dan variable lingkungan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode *survey* dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner (angket), lebih lanjut penelitian ini termasuk tipe *explanatory research*. Teknik penentuan sampel dilakukan secara *total sampling* yang diambil sebanyak 40 orang, dimana jumlah tersebut merupakan jumlah keseluruhan karyawan di kantor BFI, Tbk Sragen. Sedangkan analisis data menggunakan metode analisis kualitatif dan analisis kuantitatif.

Dari hasil pengolahan data sebanyak 40 responden mengenai pengaruh kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BFI, Tbk Sragen yaitu pertama ada pengaruh signifikan antara kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BFI, Tbk Sragen. Kedua ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. BFI, Tbk Sragen. Dan yang ketiga ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BFI, Tbk Sragen.

Kata Kunci :PengaruhKedisiplinan, motivasi, lingkunganKerja, KinerjaKaryawan, BFI TbkSragen

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine how the effect of the performance of employees at PT. BFI, Tbk Sragen measured by using three (3) variables: variable discipline, motivation variable and variable work environment. The method used was survey method with data collection in the form of a questionnaire (questionnaire), this research further including explanatory research design. Sampling technique is done by total sampling taken as many as 40 people, which amount is the total number of employees at the BFI office, Tbk Sragen. While data analysis using qualitative analysis and quantitative analysis.*

*From the data processing as many as 40 respondents about the influence of discipline, motivation and work environment to employees performance of PT. BFI, Tbk Sragen: first there is significant influence between work discipline on the performance of employees of PT. BFI, Tbk Sragen. Secondly there is significant influence between work motivation on employee performance PT. BFI, Tbk Sragen. And thirdly there is significant influence between the work environment on the performance of employees of PT. BFI, Tbk Sragen.*

*Keywords: Effects of Discipline, motivation, environment Work, Employee Performance, PT. BFI, Tbk Sragen*

## **1. PENDAHULUAN**

Faktor kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja menarik untuk dilakukan penelitian dikarenakan mampu mempengaruhi *performance* (kinerja) karyawan yang ditunjukkan dari perilaku kerja yang efektif, efisien, produktif serta memiliki integritas yang tinggi (Triyaningsih, 2014). Hal ini didukung sejumlah riset diantaranya yang dilakukan Utomo (2014), Novyanti (2015), Amiroso dan Mulyanto (2015), dan

Yudiningsih dkk (2016) menyimpulkan bahwa kedisiplinan memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika karyawan memiliki disiplin kerja maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan organisasi dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Sementara Murdiyanto (2012); dan Kasima dkk (2016) melakukan penelitian dan memberikan bukti empiris bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Murdiyanto (2012); Utomo (2014); Novyanti (2015); dan Yudiningsih (2016) dalam penelitiannya juga menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil dari tujuan yang telah ditetapkan, sehingga organisasi selalu memperjuangkan keberhasilannya. Kinerja yang tinggi dapat diupayakan salah satunya dengan cara memberikan motivasi, motivasi merupakan dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Memperhatikan dari hal tersebut, perusahaan secara terus-menerus mengadakan peningkatan terhadap kualitas sumber daya manusia sehingga bisa meningkatkan kinerja. kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor sumber daya manusia merupakan unsur penting dan turut menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai, apabila didukung sumber daya manusia yang berkualitas (Triyaningsih, 2014).

Betapa pentingnya perusahaan mempunyai kinerja karyawan yang tinggi agar dapat mewujudkan visi, misi, dan tujuan perusahaan yang efektif, efisien, bersih, dan profesional serta mampu bersaing dengan perusahaan sejenis. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan, memotivasi kerja karyawan dan mengkondisikan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi karyawan dalam bekerja.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survey dengan cara penyebaran kuesioner sebagai cara pengumpulan datanya. Penelitian ini termasuk tipe penelitian *explanatory research*. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BFI, Tbk. Sragen sebanyak 40 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *total sampling* atau *sampling jenuh*. Metode Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Uji Instrumen Penelitian, Asumsi Klasik, Analisa regresi berganda dengan penentuan hipotesis.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Uji Normalitas

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Probabilitas	Simpulan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,801	Normal

Sumber: hasil olahan data SPSS, 2016

Berdasarkan hasil pengujian normalitas terhadap nilai residual diperoleh nilai 0,801. Angka probabilitas ini lebih besar daripada 0,05 ini menjelaskan bahwa data residual hasil estimasi menunjukkan penyebaran data yang normal. Dengan demikian data dalam penelitian ini sudah sesuai dengan syarat analisis regresi.

### 3.2 Uji Multikolinieritas

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	<i>Colinearity Statistics</i>		Simpulan
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
Kedisiplinan ( $X_1$ )	0.477	2.098	Bebas Multikolinieritas
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	0.559	1.789	Bebas Multikolinieritas
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	0.388	2.580	Bebas Multikolinieritas

Sumber: hasil olahan data SPSS, 2016

Dari tabel 2. diketahui bahwa hasil *VIF* masing-masing variabel berada di bawah nilai 10 dan mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,10. Hal ini menunjukkan

bahwa semua variabel yang digunakan bebas dari masalah multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel bebas.

### 3.3 Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	$t_{hitung}$	Probabilitas	Simpulan
Kedisiplinan ( $X_1$ )	1.654	0.107	Bebas Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja( $X_2$ )	-1.890	0.067	Bebas Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	0.146	0.885	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: hasil olahan data SPSS, 2016

Dari tabel 3. diketahui bahwa probabilitas masing-masing variabel yang terdiri dari kedisiplinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja > dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas.

### 3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel Independen	<i>Unstandardized Coefficients</i>	
	B	Standar eror
Konstanta	1.437	
Kedisiplinan ( $X_1$ )	0.216	0.078
Motivasi Kerja( $X_2$ )	0.256	0.101
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	0.414	0.082

Sumber: hasil olahan data SPSS, 2016

Dari tabel 4. dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,437 + 0,216X_1 + 0,256X_2 + 0,414X_3 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut, adapun interpretasi yang dapat dijelaskan adalah sebagai berikut:

- 1) Koefisien konstanta bernilai 1,437; artinya jika kedisiplinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat.



- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel kedisiplinan bernilai positif sebesar 0,216. Artinya semakin tinggi kedisiplinan karyawan, maka semakin meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya.
- 3) Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasikerja bernilai positif sebesar 0,256. Artinya jika motivasikerja karyawan semakin tinggi, maka semakin meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya.
- 4) Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,414. Artinya semakin nyaman lingkungan kerja, maka semakin meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya.

### 3.5 Uji t

**Tabel 5. Hasil Uji t**

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	$p\ value$	Simpulan
Kedisiplinan ( $X_1$ )	2.761	2,028	0,009	Signifikan
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	2.532	2,028	0,016	Signifikan
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	5.029	2,028	0,000	Signifikan

Sumber: hasil olahan data SPSS, 2016

Berdasarkan tabel 5. dapat diketahui bahwa hasil analisis uji t untuk variabel kedisiplinan memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,761 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,028 dengan nilai signifikansi  $0,009 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya ada pengaruh signifikan antarakedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BFI, Tbk Sragen.

Hasil analisis uji t untuk variabel motivasikerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,532 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,028 dengan nilai signifikansi  $0,016 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima yang artinya ada pengaruh signifikan antaramotivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. BFI, Tbk Sragen.

Hasil analisis uji t untuk variabel lingkungan kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,029 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,028 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima yang artinya ada pengaruh signifikan antarlingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BFI, Tbk Sragen.

### 3.6 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

**Tabel 6. Hasil Uji F**

Variabel Dependen	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	$p_{value}$	Simpulan
Kinerja karyawan (Y)	63,203	2,87	0,000	Signifikan

Sumber: hasil olahan data SPSS, 2016

Pada tabel 6. dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $63,203 > F_{tabel}(2,87)$  dengan probabilitas sebesar 0,000 ( $p_{value} < 0,05$ ). Hal ini berarti  $H_0$  ditolak yang artinya terdapat ada pengaruh secara simultan antara kedisiplinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BFI, Tbk Sragen..

### 3.7 Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Nilai *Adjusted-R<sup>2</sup>* dari hasil analisis diketahui sebesar 0,827 variasi perubahan variabel kinerja karyawan mampu dipengaruhi oleh variabel kedisiplinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 82,7%, sedangkan sisanya sebesar 17,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

## 4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) Ada pengaruh signifikan antara kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BFI, Tbk Sragen. Hal ini terbukti diperolehnya nilai signifikansi sebesar  $0,009 < 0,05$  sehingga hipotesis pertama dapat diterima. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kedisiplinan para karyawan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan PT. BFI, Tbk Sragen itu sendiri. (2) Ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. BFI, Tbk Sragen. Hal ini terbukti diperolehnya nilai signifikansi sebesar  $0,016 < 0,05$  sehingga hipotesis kedua dapat diterima. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja para karyawan maka semakin

meningkatkan kinerja karyawan PT. BFI, Tbk Sragen itu sendiri. (3) Ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BFI, Tbk Sragen. Hal ini terbukti diperolehnya nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga hipotesis ketiga dapat diterima. Hal ini berarti semakin nyaman dan aman lingkungan kerja bagi setiap karyawan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan PT. BFI, Tbk Sragen itu sendiri. (4) Berdasarkan hasil analisis dari jawaban responden menunjukkan bahwa diperoleh  $f$  hitung sebesar 63,203 dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari pada 0,05. Sehingga dapat dinyatakan secara simultan variabel Kedisiplinan, Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BFI, Tbk. SRAGEN.

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan sampel yang lebih besar sehingga hasil penelitian akan lebih akurat. Diharapkan mampu mengembangkan model penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepuasan kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, iklim organisasi, dan lain sebagainya, dengan menggunakan teknik analisis yang berbeda terkait dengan kinerja karyawan yang didukung dengan teori dan isu-isu terbaru.

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk memperluas ruang lingkup wilayah penelitian dan lokasi penelitian tidak hanya pada karyawan di PT. BFI, Tbk Sragen sehingga hasil penelitian dapat diimplementasikan secara umum.

## DAFTAR PUSTAKA

- Triyaningsih, SL. 2014. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta. *Informatika edisi September 2014 Vol 1. No.2 : 31-38.*
- Utomo, Bangun Prajadi Cipto. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Dosen STMI K Duta Bangsa Surakarta. *Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta Vol. 1 Nomor 1 Juni Tahun 2014 Hal. 13-24.*
- Novyanti, Joyce Sagita. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. *e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 1, Januari 2015 hlm 105-115.*
- Amiroso, Jajang dan Mulyanto. 2015. Influence of Discipline, Working Environment, Culture of Organization and Competence on Workers' Performance through Motivation, Job Satisfaction (Study in Regional Development Planning Board of Sukoharjo Regency). *European Journal of Business and Management Vol.7, No.36, 2015 hal. 86-95.*
- Yudiningsih, Ni Made Diah; Fridayana Yudiaatmaja; dan Ni Nyoman Yulianthini. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016).*

Murdiyanto, Agus. 2012. Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Motor Hepy Cabang Jawa Tengah. *Tema Vol 9 edisi 1, April 2012 hal 12 – 28.*