

# **Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating pada kantor wilayah badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara**

**Yuni Tari Br Sagala<sup>1</sup>, Dr. Saskia<sup>2</sup>, Aulia Arief Nasution<sup>3</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi Bisnis, Program Studi Manajemen Universitas Harapan  
Medan

Email: [yunitari520@gmail.com](mailto:yunitari520@gmail.com)<sup>1</sup>, [saskiayusuf@gmail.com](mailto:saskiayusuf@gmail.com)<sup>2</sup>  
[aulia.nst79@gmail.com](mailto:aulia.nst79@gmail.com)<sup>3</sup>

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan teknik *sampel jenuh* dilakukan dengan metode kuesioner terhadap 120 sampel yaitu keseluruhan Karyawan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Moderated Regression Analysis. Pengujian secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara, variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh dan tidak memperkuat kepuasan kerja dengan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara. Selanjutnya secara simultan (Uji F) yang menunjukkan bahwa ketiga variabel independen (Motivasi, Lingkungan dan Disiplin Kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). *Adjusted r square* menunjukkan bahwa variabel Motivasi, Lingkungan dan Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja dapat menjelaskan variasi terhadap variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 89.4 % dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : **Motivasi, Lingkungan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan**

## **Abstract**

*This research aims to determine and analyze the influence of motivation, environment and work discipline on employee performance with job satisfaction as a moderating variable at the North Sumatra National Land Agency Regional Office. This research uses a saturated sampling technique carried out using a questionnaire method for 120 samples, namely all office employees. The area of the North Sumatra National Land Agency. The data analysis method used in this study is Moderated Regression Analysis. Partial testing (t test) shows that the variables Motivation, Work Discipline and Job Satisfaction have an influence on the performance of employees of the Regional Office of the North Sumatra National Land Agency, the variable Work Environment has no effect and does not strengthen job satisfaction with the work environment on the performance of employees of the Regional Office of the National Land Agency North Sumatra. Furthermore, simultaneously (F Test) which shows that the three independent variables (Motivation, Environment and Work Discipline) have an effect on the dependent variable (Employee Performance). Adjusted r square shows that the variables*

*Motivation, Environment and Work Discipline with Job Satisfaction can explain variations in the Employee Performance variable amounting to 89.4% and the rest is influenced by other factors.*

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

### **Pendahuluan**

Persaingan global saat ini menuntut setiap perusahaan untuk tanggap dalam penyesuaian dinamika lingkungan bisnis. Persaingan global yang dihadapi tidak hanya pada lingkup bisnis namun hingga pada pemenuhan aspek sumber daya manusia. Sebagai faktor pendorong yang memegang peran penting, sumber daya manusia juga berhak menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Setiap perusahaan baik pemerintah maupun swasta membutuhkan sumber daya manusia dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberadaan sumber daya manusia di perusahaan sebagai pilar utama sekaligus penggerak roda perusahaan dalam upaya mewujudkan visi dan misi perusahaan.

(Adipradana & Mahaputra, 2021). Motivasi merupakan anjuran dari dalam diri seorang karyawan melandasi perilaku seseorang. (Adipradana & Mahaputra, 2021) mendapatkan bahwasannya pada setiap perusahaan, karyawan akan mendapatkan motivasi dalam melakukan pekerjaannya dengan memiliki dorongan untuk lebih produktivitas lag dan memiliki komitmen, dan anjuran yang lebih tinggi yang akan memajukan kinerja karyawan dalam setiap perusahaan. Peran penting agar bisa mencapai suatu keberhasilan juga didasari dengan adanya motivasi kerja dengan mendorong semua karyawan untuk mengisi kesenjangan antara kemampuan karyawan dan kemauannya, dalam perusahaan kita harus memotivasi karyawan agardapat memberikan hasil yang sesuai dengan kemampuannya. Saat perusahaan memajukan efektif karyawan melalui motivasi, maka dari itu bisa memajukan produktivitas secara keseluruhan, mengurangi biaya, dan juga menaikkan efisiensi perusahaan.

Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara karyawan memiliki motivasi untuk menjalankan pekerjaan dan tanggung jawab. Motivasi yang diterima berupa bonus lembur, THR dan asuransi kesehatan. Perusahaan melakukan kenaikan jabatan bagi karyawan yang tingkat kinerjanya baik tetapi masih ada juga yang masih kurang termotivasi bagi perusahaan karena pihak perusahaan memberikan asuransi kesehatan kepada karyawan apabila karyawan tersebut bekerja lebih dari 5 tahun dan pihak perusahaan yang melakukan pembagian bonus yang belum merata kesetiap karyawan.

Lingkungan kerja diperusahaan sangat menguasai kreativitas yang dihasilkan oleh karyawan. Lingkungan kerja terdiri atas fisik dan non fisik. Lingkungan kerja melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kreativitas karyawan. Lingkungan kerja yang segas, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut(Darmadi, 2020) Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat mengerjakan tugasnya sehari-hari dengan seluruh sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut.

Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara karyawan merasakan lingkungan kerja yang nyaman, kelengkapan fasilitas yang ada, hubungan antara atasan dan bawahan yang baik, penerangan yang memadai, dan tempat parkir yang sangat luas. Namun dalam lingkungan kerja Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara masih ada yang kurang baik seperti suhu ruangan yang kurang memadai seperti AC yang kurang dingin sehingga para karyawan merasa gerah saat melakukan pekerjaan dan beberapa karyawan merasa cepat lelah saat melakukan pekerjaan.

(Darmadi, 2020) Disiplin kerja adalah pandangan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kinerja memiliki

peran yang sangat penting dalam perusahaan karena kinerja merupakan bentuk hasil akhir dari proses pegawai menyelesaikan tugasnya. Menurut (Darmadi, 2020) Disiplin Kerja ialah konsep yang digunakan untuk berkomunikasi dengan seluruh karyawan dan memberikan dorongan agar setiap karyawan bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk menumbuhkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara bahwa disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari ketepatan waktu karyawan masuk kerja yang sesuai dengan peraturan kerja yang berlaku di perusahaan, kepatuhan karyawan kepada peraturan yang ada pada perusahaan, menjaga tingkah laku dan etika pada saat berada di lingkungan perusahaan. Namun tidak semua karyawan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara mematuhi peraturan perusahaan ada juga yang datang tidak tepat waktu dan bermain handphone saat jam kerja dimulai.

Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam memajukan suatu perusahaan. Kinerja Pegawai adalah bagian yang sangat penting bagi sebuah perusahaan dalam menentukan keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan harus mendukung kinerja karyawannya agar menciptakan kinerja yang baik dan akan mencapai tujuan dengan baik. (Harmon & Lyta Lestary, 2021).

Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara dalam mencapai tujuan merupakan hasil kinerja pegawai yang baik. Setiap kantor menuntut para pegawainya agar memiliki kinerja yang baik agar bisa menunjukkan kepada perusahaan yang bergerak dibidang jasa yang mengandalkan kinerja pegawai pada perusahaannya. Kantor berupaya melakukan peningkatan kinerja pegawai dengan berbagai cara untuk memperbaiki kinerja pegawai yang belum optimal agar dapat bekerja lebih giat lagi dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui motivasi yang baik, lingkungan kerja yang nyaman dan disiplin kerja yang tinggi.

Berdasarkan fenomena yang dijelaskan, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variable moderating.

## **Kajian Teoritis dan Hipotesis**

### **Motivasi**

Motivasi merupakan keadaan kejiwaan yang mendorong, membangkitkan, atau mengaktifkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. (Harahap & Tirtayasa, 2020). Adapun indikator motivasi Menurut (Imam Ghozali, 2018) yaitu: a) Gaji yang diterima, b)Penerimaan oleh kelompok, c) Kondisi kerja.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan Kerja merupakan tempat dimana karyawan menyelesaikan segala aktivitas setiap harinya. Apabila lingkungan baik atau sesuai maka manusia dapat melakukan pekerjaan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. (Darmadi, 2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat menguasai dirinya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan. Lingkungan Kerja adalah tempat dimana suatu karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan yang telah diberikan suatu perusahaan bagian yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas dalam bekerja. Adapun indikator lingkungan kerja Menurut (Dr. Edy Soetrisno, 2009) ialah sebagai berikut: a) Penerangan, b) Udara, c) Kebersihan, d) Keamanan kerja pegawai, e) Suasana kerja, f) Kerja sama antar kelompok.

### **Disiplin Kerja**

Menurut (Hustia, 2020) mengakatan disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menuruti dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Disiplin kerja merupakan peraturan yang terdapat dalam suatu perusahaan baik secara tertulis dan tidak tertulis dengan menjalankan sanksi-sanksi yang ada pada perusahaan. Apabila terdapat melanggar aturan yang ada maka seorang karyawan harus siap dan menerima segala sanksi yang telah diberikan kepada perusahaan. (Syafрина, 2017).

(Syafрина, 2017) mengartikan indikator-indikator disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut: a) Tujuan dan Kemampuan, tujuan dan kemampuan ikut menguasai tingkat kediplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan dipastikan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Maka dari itu terdapat bahwa seorang karyawan harus menunjukkan kemampuannya dan mengerjakan seluruh pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. b) Teladan Pimpinan, teladan akan pimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam menetapkan kedisiplinan karyawan karena pimpinan ini bisa dijadikan panutan oleh bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh dengan cara harus bersikap adil, jujur, disiplin dan menaati segala aturan yang ada. c) Balas Jasa, balas jasa harus menetapkan disiplin karyawan karena balas jasa ini akan menghasilkan kepuasan karyawan terhadap perusahaannya. Oleh karena itu semakin karyawan baik dalam melakukan pekerjaannya maka akan terdapat kedisiplinan yang semakin baik. d) Keadilan, keadilan sangat diperlukan pada setiap perusahaan karena keadilan merupakan hal yang mampu mendorong terwujudnya sikap disiplin. Keadilan patut dijadikan bahan dasar kebijaksanaan dalam menjalani kedisiplinan karyawan yang baik. e) Waskat (Pengawasan Melekat) merupakan tindakan yang nyata yang harus aktif dalam mengawasi setiap sikap, perilaku dan gairah kerja karyawan, agar bisa memberikan petunjuk dalam menyelesaikan pekerjaannya. f) Sanksi Hukum, sanksi hukum ikut serta dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. g) Ketegasan, ketegasan sangat diperlukan dalam melakukan suatu tindakan pada perusahaan. Berani bersikap adil dan tegas ialah upaya dalam menjalani indisipliner, bertindak untuk menghukum setiap karyawan juga sangat mempengaruhi suatu kondisi dalam perusahaan. Dengan demikian, pimpinan harus memiliki kedisiplinan setiap karyawan pada perusahaan. h) Hubungan Kemanusiaan, menciptakan hubungan kemanusiaan yang harmonis adalah suatu hal yang baik, sesama rekan kerja kita harus menjalin suatu hubungan yang bersifat vertical maupun horizontal.

### **Kinerja Pegawai**

Pendapat (Darmadi, 2020) Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang mengenai tingkat pencapaiannya dalam menyelesaikan pelaksanaan yang ada pada perusahaan. Karyawan yang menyelesaikan tanggung jawabnya dengan benar akan memiliki kinerja tinggi.

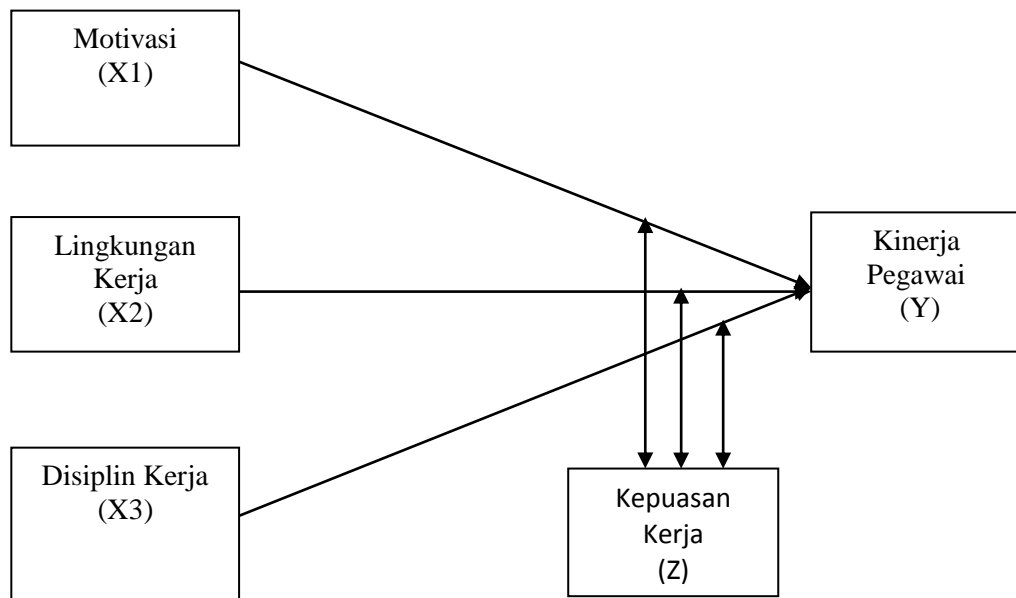
Berdasarkan penelitian, (Harmon & Lestary, 2021) membuktikan setiap kinerja karyawan sangat mempengaruhi suatu tampilan dan kemauan agar memiliki keterbukaan pada diri karyawan itu sendiri. Setelah itu setiap karyawan akan mengatakan bahwa adanya kemauan dan keterbukaan akan membuat dan menjalankan suatu tugasnya dengan baik, dan karyawan dapat menaikkan produktivitas yang juga berujung pada kinerja. Adapun indikator Indikator – indikator dari variabel kinerja pegawai yang dikemukakan oleh (Firmansyah & Maria, 2022) a) Kuantitas kerja, adalah kinerja yang dihasilkan dan dinyatakan dalam sejumlah unit dan siklus aktivitas yang dapat diselesaikan. b) Ketepatan

waktu, ialah faktor yang penting dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah diatur dalam sebuah perusahaan. c) Inisiatif, adalah bentuk kesadaran diri dari individu yang berfikir bahwa dia harus melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhannya atau memenuhi suatu hal. d) Kemampuan, merupakan kapasitas seorang individu yang melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. e) Komunikasi, merupakan suatu proses pada seseorang yang berusaha untuk memberikan pengertian dan informasi dengan cara menyampaikan pesan kepada orang lain.

### Kepuasan Kerja

(Lumentut & Dotulong, 2015) mendefenisikan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan menyayangi pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasikerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang memuaskan atau tidak memuaskan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini bisa dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Adapun indikator Menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu: a) Menyenangi pekerjaannya, yaitu seseorang menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya. b) Mencintai pekerjaannya. c) Moral kerja, yaitu kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang diterapkan. d) Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat digambarkan skema sistematis kerangka konseptual sebagai berikut:



**Gambar 1 Kerangka Konseptual**

### Kerangka Konseptual

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara terhadap suatu permasalahan penelitian, apabila peneliti telah mendalami permasalahan penelitiannya dengan seksama serta menetapkan anggapan dasar lalu membuat teori sementara, yang kebenarannya masih perlu diuji.

H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara.

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara.

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara.

H4: Kepuasan Kerja Memperkuat pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara.

H5: Kepuasan Kerja Memperkuat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara.

H6: Kepuasan Kerja Memperkuat pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara.

## **Metode Penelitian**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, dengan cara menjabarkan semua data yang dikumpulkan untuk gambaran objek yang objektif. Deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang memakai analisis data angka dan bilangan. Penelitian deskriptif kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang bertujuan menguraikan secara sistematis, aktual dan akurat mengenai fakta dan populasi tertentu, atau mencoba menjelaskan fenomena secara detail. Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada responden kemudian data diubah menjadi data kuantitatif.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara sebanyak 120 orang dibagian kantor pada periode 2023.

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini di dapat dengan teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling* dengan sampling jenuh. Penelitian menggunakan teknik sampling karena jumlah populasi 120 pegawai. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

## **Analisis Data dan Pembahasan**

### **Teknik Analisis data**

Analisis Data Penelitian adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data ialah mengumpulkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyediakan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan Moderated Regression Analysis (MRA).

## Uji Validitas

**Tabel 1**  
**Uji Validitas Motivasi**

Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	
Motivasi (X1)	M1	0,683	0,179	Valid
	M2	0,731		Valid
	M3	0,696		Valid
	M4	0,743		Valid
	M5	0,736		Valid
	M6	0,565		Valid

Sumber : Data diolah, 2023

**Tabel 2**  
**Uji Validitas Lingkungan Kerja**

Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	
Lingkungan Kerja (X2)	L1	0,703	0,179	Valid
	L2	0,659		Valid
	L3	0,782		Valid
	L4	0,722		Valid
	L5	0,747		Valid
	L6	0,718		Valid
	L7	0,579		Valid
	L8	0,704		Valid
	L9	0,590		Valid
	L10	0,706		Valid
	L11	0,622		Valid
	L12	0,700		Valid

Sumber : Data diolah, 2023

**Tabel 3**  
**Uji validitas Disiplin Kerja**

Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	
Disiplin Kerja (X3)	D1	0,660	0,179	Valid
	D2	0,721		Valid
	D3	0,761		Valid
	D4	0,711		Valid
	D5	0,684		Valid
	D6	0,697		Valid
	D7	0,705		Valid
	D8	0,707		Valid
	D9	0,689		Valid
	D10	0,720		Valid

	D11	0,644		Valid
	D12	0,673		Valid
	D13	0,656		Valid
	D14	0,796		Valid
	D15	0,717		Valid
	D16	0,683		Valid

Sumber : Data diolah, 2023

**Tabel 4**  
**Uji Validitas Kinerja Pegawai**

Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	
Kinerja Pegawai (Y)	K1	0,706	0,179	Valid
	K2	0,715		Valid
	K3	0,720		Valid
	K4	0,618		Valid
	K5	0,739		Valid
	K6	0,691		Valid
	K7	0,703		Valid
	K8	0,710		Valid
	K9	0,714		Valid
	K10	0,740		Valid

Sumber : Data diolah, 2023

**Tabel 5**  
**Uji Validitas Kepuasan Kerja**

Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	
Kepuasan Kerja (Z)	KP1	0,560	0,179	Valid
	KP2	0,651		Valid
	KP3	0,745		Valid
	KP4	0,710		Valid
	KP5	0,737		Valid
	KP6	0,715		Valid
	KP7	0,669		Valid
	KP8	0,697		Valid

Pernyataan dapat dinyatakan valid jika correlation  $> r_{(\alpha, (df-2))}$  dan nilainya positif. Dengan bantuan SPSS diperoleh rangkuman hasil perhitungan uji validitas seperti tercantum pada tabel diatas. Nilai  $r_{(0,05, (118))}$  yang digunakan yaitu 0,179 sehingga seluruh item pernyataan dapat dinyatakan valid dan tidak perlu dilakukan eliminasi pada pernyataan kuesioner.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 6**  
**Uji Reliabilitas Motivasi**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	6

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach Alpha. Variabel dianggap andal jika koefisien Cronbach Alpha lebih besar atau sama dengan 0,60. Tabel diatas menunjukkan nilai Cronbach Alpha (0.783)  $>$  0.6. Maka instrumen penelitian dikatakan reliabel dan telah memenuhi syarat untuk digunakan dalam penelitian.



**Tabel 7**  
**Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	12

Sumber : Data diolah spss 2023

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach Alpha. Variabel dianggap andal jika koefisien Cronbach Alpha lebih besar atau sama dengan 0,60. Tabel diatas menunjukkan nilai Cronbach Alpha(0.898) > 0.6. Maka instrumen penelitian dikatakan reliabel dan telah memenuhi syarat untuk digunakan dalam penelitian.

**Tabel 8**  
**Uji Reliabilitas Disiplin Kerja**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	16

Sumber : Data diolah spss 2023

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach Alpha. Variabel dianggap andal jika koefisien Cronbach Alpha lebih besar atau sama dengan 0,60. Tabel diatas menunjukkan nilai Cronbach Alpha(0.931) > 0.6. Maka instrumen penelitian dikatakan reliabel dan telah memenuhi syarat untuk digunakan dalam penelitian.

**Tabel 9**  
**Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	10

Sumber: Data diolah spss 2023

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach Alpha. Variabel dianggap andal jika koefisien Cronbach Alpha lebih besar atau sama dengan 0,60. Tabel diatas menunjukkan nilai Cronbach Alpha(0.888) > 0.6. Maka instrumen penelitian dikatakan reliabel dan telah memenuhi syarat untuk digunakan dalam penelitian.

**Tabel 10**  
**Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	8

Sumber: Data diolah spss 2023

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach Alpha. Variabel dianggap andal jika koefisien Cronbach Alpha lebih besar atau sama dengan 0,60. Tabel diatas menunjukkan nilai Cronbach Alpha(0.840) > 0.6. Maka instrumen penelitian dikatakan reliabel dan telah memenuhi syarat untuk digunakan dalam penelitian.

### Uji Normalitas

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.68680499
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.070
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber Data: Data diolah spss 2023

Berdasarkan pada table diatas menunjukkan analisa one-sample kolmogorov-smirnov (K-S) memiliki nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,052 karena signifikansi lebih dari 0,05 (0.052 > 0.05) maka mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas atau dengan kata lain distribusi data normal.

Berikut ini disajikan hasil pengujian Multikolinieritas dari pengolahan tabulasi jawaban responden.

### Uji Multikolinieritas

**Tabel 12**  
**Uji Multikolinieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.064	1.524		.042	.967		
MOTIVASI	.224	.106	.139	2.109	.037	.249	4.023
LINGKUNGERJA	-.103	.082	-.120	-1.248	.215	.116	8.650
DISIPLINKERJA	.214	.054	.361	4.002	.000	.132	7.566
KEPUASANKERJA	.824	.063	.632	13.125	.000	.463	2.161

a. Dependent Variable: KINERJAPEGAWAI

Sumber: Data diolah spss 2023

Berdasarkan Tabel hasil uji multikolinieritas dapat dilihat bahwa nilai tolerance semua variabel bebas lebih dari 0.10 dan nilai VIF semua variabel bebas lebih kecil dari

10, maka regresi atau model yang digunakan dalam penelitian ini bebas atau tidak terjadi multikolinieritas.

## Uji Glejser

**Tabel 13**  
**Uji Glejser**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.827	.860		-.961	.338
	MOTIVASI	-.093	.060	-.271	-1.550	.124
	LINGKUNGAN KERJA	.037	.047	.204	.798	.426
	DISIPLIN KERJA	.055	.030	.436	1.824	.071
	KEPUASAN KERJA	-.034	.035	-.123	-.960	.339

a. Dependent Variable: Abs\_res

Sumber: Data diolah spss 223

Jika nilai signifikansi variabelbebasdengan absolut residual lebihbesardari 0,05 maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data penelitian tidak ada masalah heterokedastisitas.

## Moderated Regression Analysis

Moderated Regression Analysis digunakan untuk mengetahui penngaruh Motivasi(X1), Lingkungan (X2), dan DisiplinKerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang memoderating Kepuasan Kerja (Z). Hasil dari moderated regression anaysis adalah sebagai berikut:

**Tabel 14**  
**Moderated Regression Analysis**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-23.736	8.681		-2.734	.007
	MOTIVASI	-2.793	1.324	-1.727	-2.110	.037
	LINGKUNGAN KERJA	-.701	.874	-.820	-.803	.424
	DISIPLIN KERJA	2.094	.562	3.525	3.723	.000
	KEPUASAN KERJA	1.732	.303	1.330	5.720	.000
	Moderating_1	.088	.039	3.047	2.249	.026
	Moderating_2	.017	.026	1.122	.631	.529
	Moderating_3	-.057	.017	-5.397	-3.381	.001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data diolah spss 2023

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan kesimpulan bahwa variabel yang memiliki nilai signifikansi <0.05 yakni variabel motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, moderasi 1 dan moderasi 3, maka variabel-variabel tersebut secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan variabel lingkungan kerja dan moderasi 2 tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

### Uji Hipotesis

#### Pengujian Secara Parsial (Uji Statistik)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh sebuah variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji parsial dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 15**  
**Hasil Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji-t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-23.736	8.681		-2.734	.007
	MOTIVASI	-2.793	1.324	-1.727	-2.110	.037
	LINGKUNGAN KERJA	-.701	.874	-.820	-.803	.424
	DISIPLIN KERJA	2.094	.562	3.525	3.723	.000
	KEPUASAN KERJA	1.732	.303	1.330	5.720	.000
	Moderating_1	.088	.039	3.047	2.249	.026
	Moderating_2	.017	.026	1.122	.631	.529
	Moderating_3	-.057	.017	-5.397	-3.381	.001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data diolah spss 2023

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan kesimpulan bahwa variabel yang memiliki nilai signifikansi <0.05 yakni variabel motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, moderasi 1 dan moderasi 3, maka variabel-variabel tersebut secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan variabel lingkungan kerja dan moderasi 2 tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

#### Pengujian Secara Simultan (Uji F)

**Tabel 16**  
**Hasil Pengujian secara simultan (Uji-f)**

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2450.837	7	350.120	135.614	.000 <sup>b</sup>
	Residual	289.155	112	2.582		
	Total	2739.992	119			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), Moderating\_3, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA, Moderating\_1, Moderating\_2

Sumber: Data diolah spss 2023

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan kesimpulan sebagai berikut nilai sig. yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka variabel variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

### Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi penelitian ini dapat di lihat pada tabel berikut:

**Tabel 17**  
**Uji Koefisien Determinasi**

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.946 <sup>a</sup>	.894	.888	1.60678

a. Predictors: (Constant), Moderating\_3, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA, Moderating\_1, Moderating\_2

Sumber: Data diolah spss, 2023

Dari output diatas di dapatkan nilai R-squared sebesar 0,894, artinya variabel variabel independen mampu mempengaruhi variabel dependen sebesar 89.4% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat dijelaskan oleh model.

### Pembahasan

#### Motivasi negative Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian untuk variabel motivasi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-2.110 > 1.980 t_{tabel}$  dengan nilai signifikan  $0.037 < 0,05$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya bahwa motivasi negative signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini mendukung teori yang disampaikan (Harahap & Tirtayasa, 2020) instansi harus memperhatikan motivasi terhadap kinerja pegawai agar tidak ada lagi permasalahan yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu baik secara internal dan eksternal yang dapat mengarahkan ke arah positif dan negatif.

#### Lingkungan Kerja Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-803 < 1.980 t_{tabel}$  dengan nilai signifikan  $424 > 0,05$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$

ditolak, artinya bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya karena dalam penelitiannya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini mendukung teori (Darmadi, 2020) bahwa lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan menyelesaikan segala aktivitas setiap harinya yang akan mempengaruhi kinerja pegawai.

### **Disiplin Kerja Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.723 > 1.980  $t_{tabel}$  dengan nilai signifikan 0.000 < 0,05. Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya karena dalam penelitiannya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini mendukung teori (Hustia, 2020) mengatakan disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menuruti dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

### **Kepuasan Kerja Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil Pengujian untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5.720 > 1.980  $t_{tabel}$  dengan nilai signifikan 0.000 < 0,05. Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya karena dalam penelitiannya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini mendukung teori (Lumentut & Dotulong, 2015) Kepuasan kerja ini bisa dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

### **Kepuasan Kerja yang Memperkuat Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil Pengujian untuk variabel kepuasan kerja yang memoderating motivasi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.249 > 1.980  $t_{tabel}$  dengan nilai signifikan 0.026 < 0,05. Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya bahwa kepuasan kerja memperkuat motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara.

Kepuasan kerja biasanya secara ikhlas menyelesaikan pekerjaannya tanpa mengira-ngira, setiap karyawan juga mampu menyelesaikan pekerjaannya tanpa menunggu aturan radi atasannya. Karyawan akan merasa baik jika terjadinya tingkat kenaikan kerjanya namun jika terjadinya penurunan maka karyawan akan cepat menyelesaikan kerjanya secara teratur. Dengan adanya motivasi yang baik bisa mencakup kepada seluruh karyawan dalam perusahaan, maka secara tidak langsung akan membuat karyawan bisa dalam mencapai kepuasan kerja pada perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya karena dalam penelitiannya kepuasan kerja memperkuat motivasi terhadap kinerja pegawai.

### **Kepuasan Kerja yang tidak memperkuat Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0.529 < 1.980  $t_{tabel}$  dengan nilai signifikan 0.529 > 0,05. Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya bahwa kepuasan kerja memperlemah lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini kepuasan kerja tidak memperkuat lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara.

Pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi baik ditunjukkan melalui rasa puas terhadap gaji yang diberikan telah sesuai dengan beban kerja, adanya kesempatan mendapatkan promosi jabatan dan adanya persaingan sehat diantara karyawan akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. (Kadek & Lestari, 2023). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya karena dalam penelitiannya kepuasan kerja tidak memperkuat lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja yang Memoderating Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil Pengujian untuk variabel kepuasan kerja yang memoderating disiplin kerja menunjukkan nilai thitung sebesar  $-3.381 > 1.980$  ttabel dengan nilai signifikan  $0.001 < 0,05$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya bahwa kepuasan kerja memperkuat disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara.

Kepuasan Kerja adalah suatu sikap dimana kita harus saling menghargai, menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang ada pada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dan cukup yang diberikan pada perusahaan kepada karyawan, maka secara tidak langsung akan membuat para karyawan merasa bahwa kepuasan kerja yang diterima bisa memicu karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Pegawai akan memiliki kepuasan terhadap perusahaannya apabila tingkat kinerjanya baik, dengan cara melakukan berbagai macam tugas yang telah diberikan atasan terhadap bawahan dan mampu menyelesaikannya dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya karena dalam penelitiannya disiplin kerja memperkuat lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

### **Simpulan dan Saran**

#### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Kepuasan kerja memperkuat motivasi secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Kepuasan kerja tidak memperkuat lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
6. Kepuasan kerja memperkuat disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Nilai koefisien determinasi *R-squared* sebesar 0,894, artinya variabel variabel independen mampu mempengaruhi variabel dependen sebesar 89.4% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat dijelaskan oleh model.

#### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Kantor, agar bisa terus selalu berusaha melakukan pekerjaan dengan baik agar mendapatkan gaji yang sesuai, melakukan tugas dengan baik agar menerapkan kondisi kerja yang nyaman, selalu bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang

diberikan, penerangan dalam ruangan yang memadai, ruangan kerja yang bersih dan nyaman, selalu masuk kerja agar mencapai tujuan, mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan perusahaan dan dapat bekerjasama dalam kelompok baik kecil maupun besar. Maka dari itu pihak kantor harus lebih meningkatkan lagi tingkat kinerja pegawainya agar bisa lebih bagus dan mendapatkan hasil yang baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu Motivasi, Lingkungan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja sebagai variabel moderating diharapkan menambahkan atau mengganti variabel Lingkungan Kerja dengan menggunakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti Budaya Organisasi agar penelitian ini dapat terus berkembang.

### Referensi

- Adipradana, & Mahaputra. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI (Studi Pada Karyawan CV Batik Wahyu Kencana Pekalongan). *Diponegoro Journal of Management*, 10(1), 1–13.  
<http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom>
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247.  
<https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Dr. Edy Soetrisno, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. KENCANA.
- Firmansyah, N. A., & Maria, V. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. the Univenus Serang .  
*Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 3841–3848.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja



- Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Harmon, & Lyta Lestary. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Imam Ghozali. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BANJAR. *Ejournal.Stiepancasetia.Ac.Id*, 3(1), 130–137. <https://doi.org/10.26905/jpp.v3i1.1877>
- Kadek, N., & Lestari, I. (2023). *Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Badung*. 3(2), 298–311.
- Lumentut, M. D. ., & Dotulong, L. O. . (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA, ISSN: 2303-1174*, 3(1), 74–85.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis:Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>





