

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA LOKANANTA RECORD  
PERUM PERCETAKAN NEGARA R.I CABANG SURAKARTA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Raden Mas Said Surakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana**



**Oleh:**

**FITRI NUR HIDAYATI**

**NIM. 19.52.11.115**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA  
2023**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA LOKANANTA RECORD  
PERUM PERCETAKAN NEGARA R.I CABANG SURAKARTA**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Dalam  
Bidang Ilmu Manajemen Bisnis Syariah

Oleh:

**FITRI NUR HIDAYATI**  
**NIM. 19.52.11.115**

Sukoharjo, 15 September 2023

Disetujui dan disahkan oleh :  
Dosen Pembimbing Skripsi



**Puspa Novita Sari, M.M.**  
NIP.19911113 201903 2 022

## SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : FITRI NUR HIDAYATI  
NIM : 195211115  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH  
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN RADEN MAS  
SAID SURAKARTA

Terkait dengan judul skripsi "PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA LOKANANTA RECORD PERUM R.I CABANG SURAKARTA".

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data dari karyawan. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Dengan surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagai semestinya.

Sukoharjo, 15 September 2023



FITRI NUR HIDAYATI

## SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

*Assalamualaikum Wr.Wb*

Yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : FITRI NUR HIDAYATI  
NIM : 195211115  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH  
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN RADEN MAS  
SAID SURAKARTA

Menyatakan bahwa penelitian skripsi yang berjudul "PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA LOKANANTA RECORD PERUM R.I CABANG SURAKARTA".

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Sragen, 15 September 2023



FITRI NUR HIDAYATI

Puspa Novita Sari, M.M.  
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

## NOTA DINAS

Hal : Skripsi  
Sdr : Fitri Nur Hidayati

Kepada Yang Terhormat  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta  
Di Surakarta

*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Fitri Nur Hidayati, NIM : 19.52.11.115 yang berjudul :

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA LOKANANTA RECORD PERUM PERCETAKAN NEGARA R.I CABANG SURAKARTA**

Sudah dapat dimunaqosahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah. Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqosahkan dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Sukoharjo, 15 September 2023  
Dosen Pembimbing Skripsi



Puspa Novita Sari, M.M.  
NIP. 19911113 201903 2 022

**PENGESAHAN**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA LOKANANTA RECORD  
PERUM PERCETAKAN NEGARA R.I CABANG SURAKARTA**

Oleh :

**FITRI NUR HIDAYATI**

**NIM. 19.52.11.115**

Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqasyah  
pada hari Selasa tanggal 10 Oktober 2023 M / 24 Rabiul Awal 1445 H dan dinyatakan  
telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji :

Penguji I (Merangkap Ketua Sidang )  
Drs. Azis Slamet Wiyono, M. M.  
NIP. 19590812 198603 1 002

Penguji II  
Asep Maulana Rohimat, SHI, MSI, CCC.  
NIP. 19870307 201903 1 008

Penguji III  
Dr. Awan Kostrad Diharto, SE., M. Ag.  
NIP. 19651225 200003 1 001



Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta



Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si.  
NIP. 19720304 200112 1 004

## MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kemampuannya”.

(Q.S Al-Baqarah, 2; 286)

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya,  
bersama kesulitan itu ada kemudahan”.

(Q.S Al-Insyirah, 94; 5-6)

“Orang lain ga akan paham struggle dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian succes storiesnya aja. Jadi berjuanglah untuk diri sendiri meskipun gak akan ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkanhari ini.

Jadi tetap berjuang yaa.”

## **PERSEMBAHAN**

Alhamdulillah, segala puji syukur bagi Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah dan inayah-Nya kepada penulis beserta keluarga dan saudara lainnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya skripsi ini penulis persembahkan untuk :

1. Cinta pertama dan panutanku, Bapak tercinta Slamet Wiyanto. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai dengan bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, mendoakan, memberikan semangat dan motivasi tiada henti hingga penulis dapat menyelesaikan studinya sampai sarjana.
2. Pintu surgaku, Ibu Sudarni. Terimakasih sebesar-besarnya penulis berikan kepada beliau atas segala bentuk bantuan, semangat dan doa yang diberikan selama ini. Terimakasih atas nasehat yang selalu diberikan meski terhalang pikiran kita tidak sejalan, terimakasih atas kesabaran dan kebesaran hati menghadapi penulis yang keras kepala. Ibu menjadi pengingat dan penguat paling hebat. Terimakasih sudah menjadi tempatku untuk pulang.
3. Keempat kakakku tersayang, Agus, Tri, Ma'ruf, Rohman, dan kakak ipar Putri, yang selalu memberikan inspirasi untuk terus melangkah maju kedepan, menjadi teman bertukar pikiran, tempat keluh kesah dan menjadi support system terbaik bagi penulis dalam menyelesaikan tugas akhir. Terimakasih



atas waktu, materi, doa yang senantiasa dilangitkan dan seluruh hal baik yang diberikan kepada penulis selama ini.

4. Sahabat penulis. Revi, Neni, Shevia, Anja, Tari, Laras, Mely, Ismi, Reni, Pingki, Amalia, Vena, Via, Kiki dan Ruliya yang telah banyak membantu dan membersamai proses penulis dari awal perkuliahan sampai tugas akhir. Terimakasih atas segala bantuan, waktu, support dan kebaikan yang diberikan kepada penulis selama ini. *See you on top, guys.*
5. Seluruh teman-teman Manajemen angkatan 2019 yang telah berperan banyak memberikan pengalaman dan pembelajaran selama dibangku kuliah ini.
6. Seluruh pihak yang memberikan bantuan kepada penulis namun tidak dapat disebutkan satu persatu. Terimakasih atas bantuan, semangat dan doa baik yang diberikan kepada penulis selama ini.
7. Fitri Nur Hidayati, Last but no least, ya! diri saya sendiri. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terimakasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati setiap prosesnya yang bisa dibilang tidak mudah. Terimakasih sudah bertahan.

## **KATA PENGANTAR**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur hanya untuk Allah SWT yang telah melimpahkan hidayah, rahmat, ridho, serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Lokananta Record Perum Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya, telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak yang menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga, sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudofir, S.Ag, M.Pd., selaku Rektor Universitas Negeri Raden Mas Said Surakarta Surakarta.
2. Dr. M. Rahmawan Arifin, S.E., M. Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Khairul Imam, S.H.I., M.S.I., selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

4. Puspa Novita Sari, M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama penulismenyelesaikan skripsi.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
6. Staff akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah membantu kelancaran dalam urusan administrasi.
7. Kedua Orang tua, Bapak Slamet Wiyanto dan Ibu Sudarni tercinta, terima kasih atas doa, cinta, perhatian, dan pengorbanan yang tak pernah ada habisnya, kasih sayangmutak ada bandingannya.
8. Keempat kakakku (Agus, Tri, Ma'ruf, Rohman) dan kakak ipar Putri yang selalu memberi semangat, dukungan dan motivasi sehingga skripsi ini dapat selesai.
9. Sahabat-sahabatku dan teman-teman angkatan 2019 yang telah memberikan keceriaan dan semangat kepada penulis selama penulis menempuh studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta. Untuk semuanya tiada kiranya penulis dapat membalasnya, hanya doa serta puji syukur kepada Allah SWT, semoga diberikan balasan kebaikan kepada semuanya. Aamiin
10. Seluruh responden Karyawan Lokananta Records Perum Percetakan Negara R.I Cab. Surakarta yang telah memberikan waktu dan informasi untuk membantu penyelesaian penelitian ini.
11. Keluarga besar Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.

Terhadap semuanya tiada kiranya penulis dapat membalasnya, hanya doa serta puji syukur kepada Allah SWT, semoga memberikan balasan kepada semuanya. Aamiin ya Robbal Alamin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Sukoharjo, 15 September 2023

Fitri Nur Hidayati

## **ABSTRACT**

This study aims to examine the influence of work discipline, motivation and work environment on employee performance with job satisfaction as a moderating variable in employees of Lokananta Records Perum Perprintan Negara R.I. Surakarta Branch. This research data uses primary data and secondary data obtained through interviews, observation questionnaires and a combination of the three on employees of Lokananta Records Perum R.I Surakarta Branch. The sampling technique was carried out using Non-Probability which resulted in a sample of 40 employees. The analytical tool used in this research is the multiple linear regression test using SPSS version 26.

The research results from this regression test show that the work discipline and work environment variables have a positive and significant effect, while the motivation variable has a negative and insignificant effect on employee performance. Furthermore, job satisfaction can moderate the relationship between work discipline and work environment with employee performance, but work decisions cannot moderate the relationship between motivation and employee performance at the Lokananta Records State Printing Company of the Republic of Indonesia, Surakarta Branch.

**Keywords:** Job Satisfaction, Employee Performance, Motivational Work Environment, Work Discipline.

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada karyawan Lokananta Records Perum Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta. Data penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui wawancara, kuesioner (angket) observasi dan gabungan ketiganya pada karyawan Lokananta Records Perum R.I Cabang Surakarta. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *Non-Probability* yang menghasilkan sampel sebanyak 40 karyawan. Alat analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 26.

Hasil penelitian dari uji regresi ini menunjukkan bahwa pada variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan variabel motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya kepuasan kerja dapat memoderasi hubungan disiplin kerja serta lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, namun keputusan kerja tidak dapat memoderasi hubungan motivasi dengan kinerja karyawan pada Lokananta Records Perum Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja Motivasi, Disiplin Kerja.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN .....	iii
SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI .....	iv
HALAMAN NOTA DINAS .....	v
HALAMAN PENGESAHAN.....	vi
HALAMAN MOTTO .....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	viii
KATA PENGANTAR .....	x
ABSTRACT.....	xiii
ABSTRAK .....	xiv
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR .....	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1    Latar Belakang.....	1
1.2    Identifikasi Masalah.....	8
1.3    Batasan Masalah .....	9
1.4    Rumusan Masalah.....	9
1.5    Tujuan Penelitian .....	10
1.6    Sistematika Penulisan Skripsi.....	11
BAB II LANDASAN TEORI.....	13

2.1 Kajian Teori.....	13
2.1.1 Kinerja .....	13
2.1.2 Kepuasan Kerja.....	15
2.1.2 Disiplin Kerja.....	17
2.1.3 Motivasi .....	21
2.1.4 Lingkungan Kerja .....	23
2.2 Kerangka Berfikir.....	33
2.3 Hipotesis.....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
3.1 Waktu dan Wilayah Penelitian .....	37
3.2 Jenis Penelitian .....	37
3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	37
3.4 Data dan Sumber Data .....	39
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.6 Dokumentasi .....	42
3.7 Variabel Penelitian.....	42
3.8 Definisi Operasioal Variabel.....	43
3.9 Teknik Analisis Data .....	46
3.10 Uji Validitas dan Uji Reabilitas .....	46
3.10.1 Uji Validitas .....	46
3.10.2 Uji Reabilitas.....	47
3.11 Uji Statistik .....	47
3.11.1 Uji Persial (Uji T) .....	47
3.11.2 Uji Simultan (Uji F).....	47
3.11.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	48



3.12	Uji Asumsi Klasik.....	48
3.12.1	Uji Normalitas .....	48
3.12.2	Uji Multikolienaritas .....	49
3.12.3	Uji Heteroskedastisitas .....	49
3.13	Uji Moderated Regression Analysis (MRA).....	49
BAB IV PEMBAHASAN.....		50
4.1	Gambaran Umum Penelitian.....	51
4.2	Pengujian dan Analisis Data .....	54
4.2.1	Uji Instrumen.....	54
4.2.2	Uji Statistik T .....	57
4.2.3	Hasil Uji F (Uji Simultan).....	59
4.2.4	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	59
4.2.5	Uji Asumsi Klasik .....	60
4.2.6	Hasil Uji Moderated Regression Analysis (MRA).....	63
4.3	Pembahasan Hasil Analisis Penelitian .....	66
BAB V PENUTUP.....		72
5.1	Kesimpulan .....	72
5.2	Saran .....	73
DAFTAR PUSTAKA .....		74
LAMPIRAN.....		73

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Kepatuhan Karyawan Terhadap Peraturan Perusahaan Lokananta .....	6
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel.....	43
Tabel IV.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel IV.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Usia .....	52
Tabel IV.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	53
Tabel IV.4 Hasil Uji Deskriptif Statistik.....	53
Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas.....	55
Tabel IV.6 Hasil Uji Reliabilitas .....	57
Tabel IV.7 Hasil Uji T.....	57
Tabel IV.8 Hasil Uji F.....	59
Tabel IV.9 Uji Koefisien Determinasi .....	59
Tabel IV.10 Hasil Uji Normalitas Model 1 .....	60
Tabel IV.11 Hasil Uji Multikolienaritas.....	61
Tabel IV.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas Model 1 .....	62
Tabel IV.13 Uji Moderasi MRA Model 1 .....	63
Tabel IV.14 Uji Koefisien Determinasi .....	64
Tabel IV.15 Uji Moderasi MRA Model 2.....	64

## DAFTAR GAMBAR

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu .....	25
Gambar II.2 Kerangka Konseptual Penelitian.....	33

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Jadwal Penelitian .....	83
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian .....	90
Lampiran 3 Kuisisioner Penelitian.....	92
Lampiran 4 Identitas Responden .....	102
Lampiran 5 Rekapitan Data Kuisisioner .....	103
Lampiran 6 Dokumentasi .....	108
Lampiran 7 Hasil Output SPSS .....	114
Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup.....	113
Lampiran 9 Hasil Cek Plagiasi.....	114



# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah satu-satunya indikator terpenting bagi setiap bisnis yang ingin meningkatkan daya saingnya. Dalam situasi ini, bisnis berkomitmen untuk membangun infrastruktur yang solid dan mengerahkan tenaga kerja harian secara efisien untuk menghasilkan tenaga kerja harian yang baik untuk inisiatif strategis perusahaan. Setiap sumber daya yang dimiliki setiap karyawan harus digunakan secara bijaksana agar dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Tenaga kerja manusia yang sehat akan memudahkan organisasi untuk mencapai tujuan, misi, dan tujuannya (Marsoit et al., 2017).

Kinerja karyawan dianggap dapat mempengaruhi, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi. Kinerja karyawan yang positif dapat tercapai, jika perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu motivasi, kepuasan dan disiplin kerja merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi dan hasil sejumlah penelitian menjadi acuan terhadap temuan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mengacu kepada sikap dalam diri individu terhadap pekerjaannya. Mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk ungkapan perasaan dalam diri seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional berupa perasaan yang berawal dalam diri seseorang

menyenangi dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2014). Kepuasan kerja akan membentuk kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga dengan membentuk budaya kerja yang baik dengan memberikan rasa nyaman dalam lingkungan dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Seseorang dengan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memberikan tanggapan dengan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah dengan pekerjaannya akan memberikan tanggapan dengan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Penelitian sebelumnya membahas tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Kristianto, Suharnomo dan Ratnawati (2010), menghasilkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya utama yang mengatur, menganalisis, dan mengendalikan permasalahan yang ada di perusahaan. Hal tersebut mengharuskan perusahaan untuk menganalisis cara memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja mereka mengingat karyawan merupakan salah satu aset penting bagi kesuksesan perusahaan. Akan tetapi, perusahaan seringkali menghadapi kendala dalam praktiknya. Dalam mengukur efektivitas optimalisasi karyawan itu sendiri, kepuasan kerja seringkali muncul sebagai variabel yang penting untuk diamati mengingat kepuasan kerja itu sendiri oleh Hasibuan (2014) diartikan sebagai perasaan senang dan cinta terhadap suatu pekerjaan yang dicerminkan oleh moral, disiplin, dan prestasi kerja. Dengan kata lain, variabel kepuasan kerja itu sendiri telah sekaligus mencerminkan kinerja karyawan melalui

rasa kesenangan atau ketidaksenangannya terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Yuliantini & Santoso, 2020).

Untuk meningkatkan kinerja kerja, disiplin kerja dapat ditingkatkan. Adanya disiplin kerja dalam suatu organisasi memastikan bahwa tingkat mangkiran, pertunangan, dan waktu pertunangan dapat dipenuhi dengan tingkat kesulitan yang paling sedikit. Disiplin adalah kualitas yang harus dimiliki seseorang agar dapat berfungsi dengan baik. Artinya, dengan tidak adanya aturan atau regulasi, individu dapat berfungsi dengan baik dengan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan atau membuat aturan sendiri. Karena disiplin yang paling penting adalah disiplin diri, maka diperlukan upaya untuk mengembangkan disiplin profesional dan mendorong disiplin karyawan (Usman, 2016). Disiplin Kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela dan keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dampak dari disiplin kerja yaitu untuk meningkatkan tanggung jawab yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugas- tugasnya yang diberikan kepadanya (Bagis et al., 2019).

Motivasi kerja adalah faktor organisasi penting lainnya pada umumnya produktivitas pegawai yang tinggi akan mendongkrak efektifitas organisasi yang bersangkutan. Karena adanya suatu pendorong tertentu bagi karyawan untuk mau bekerja dan mampu membangkitkan gairah saat bekerja, serta tingkat tekad tertentu untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Oleh karena itu, motivasi adalah perasaan pribadi yang mendorong seseorang untuk melaksanakan suatu tugas tertentu guna mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi merupakan variabel



yang sangat penting untuk dipertimbangkan untuk mencapai produktivitas karyawan yang terbaik (Assagaf & Dotulong, 2015). Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja adalah semangat kerja. Bahwa kegembiraan kerja adalah faktor yang membuat orang ingin bekerja keras untuk majikan mereka, dengan kesenangan kerja dan hubungan dengan rekan kerja sebagai manfaatnya. Dengan memiliki kesadaran kerja pegawai yang kuat, pekerjaan akan selesai lebih cepat, absensi berkurang, dan keluhan akan terhambat, sehingga efisiensi dan efektivitas kerja stabil. Oleh karena itu, peningkatan disiplin, motivasi, dan semangat kerja merupakan faktor yang harus diperhatikan dalam upaya mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Bagi karyawan, tingkat kinerja yang tinggi dapat menghasilkan berbagai manfaat, termasuk kemampuan untuk mendapatkan bonus atau kenaikan gaji, mengurangi kebutuhan untuk promosi, dan menghasilkan karyawan yang lebih ahli dan berpengetahuan tentang bidang pekerjaannya (Assagaf & Dotulong, 2015).

Berdasarkan hasil pra observasi, lingkungan kerja yang efektif akan menciptakan lingkungan yang menyenangkan dan menyenangkan, sehingga karyawan merasa percaya diri dalam melaksanakan tugasnya. Kenyamanan di tempat kerja adalah satu-satunya cara paling efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan, Hal ini sejalan dengan penegasan yang dikemukakan bahwa manusia mampu melaksanakan tugas secara efektif sehingga menghasilkan hasil yang sebaik mungkin bila didukung oleh kondisi lingkungan yang kondusif. Kondisi lingkungan tertentu dapat dikatakan baik apabila masyarakat dapat

melaksanakan tugas sehari - hari dengan aman, sehat, dan nyaman (Ulum et al., 2018).

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu beban kerja, pekerja diharuskan atau dituntut untuk memenuhi tujuan dan memenuhi target perusahaan. Kinerja karyawan perusahaan akan terpengaruh jika mereka diberi tugas yang terlalu banyak. Begitu juga sebaliknya, jika seorang karyawan diberi tugas yang terlalu ringan, itu juga akan membuat perusahaan. menjadi tidak efisien. Jumlah karyawan yang sebenarnya diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan dapat dihitung berdasarkan jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan (Raymond et al., 2023).

Lokananta Records Perum Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi dan menduplikasi piringan hitam dan pita kaset. Seiring perkembangan zaman, studio ini kemudian memproduksi VHS, kaset audio, hingga produksi cakram padat atau compact disk (CD) yang berlokasi di di Jalan Ahmad Yani No. 387, Solo. Perusahaan sudah dikenal oleh masyarakat solo maupun luar daerah Kabupaten surakarta. Karyawan dari perusahaan percetakan dan menduplikasi pita kaset ini dari solo dan dari luar soloraya. Perusahaan ini menerapkan sistem jam kerja masuk mulai jam 08.00-16.00. Proses produksi tersebut dilakukan dengan secar a bersama-sama bukan perorangan. Jumlah karyawan di Lokananta Records Perum Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta ini 40 karyawan. Karyawan disini berkerja mulai dari tempat rekaman (recording), studio musik, penyiaran, serta percetakan sekaligus penerbitan, administrasi, Marketing.

Berdasarkan hasil observasi di Lokananta Records Perum Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta bahwa tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan Lokananta Records Perum Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta. Hal ini dibuktikan dengan Tabel 1. 1 sebagai berikut:

**Tabel I.1**  
**Tingkat Kepatuhan Karyawan Terhadap Peraturan Perusahaan Lokananta Record Perum Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta**

Kehadiran	
angka keterlambatan	< 30 menit
Alpa	< 0,05%
Rata rata karyawan yang terlambat	40 orang (32%)

Sumber: Endang Supriyadi, S.E, Pemilik Perusahaan Lokananta Record Perum Percetakan Negara RI

Cabang Surakarta

Berdasarkan hasil Tabel I.1 menunjukkan bahwa Gejala masalah yang timbul di perusahaan yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah masih adanya kendala dimana beberapa karyawan terlambat dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan sehingga pekerjaan lain menjadi tertunda. Kemudian terdapatnya beberapa karyawan yang tidak berada di ruang kerja pada saat jam kerja, dan masih ada beberapa karyawan terlambat hadir serta karyawan tidak masuk kerja, dan masih terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin kerja terhadap waktu kerja, seperti masih ada karyawan yang menggunakan waktu kerja untuk kepentingan karyawan itu sendiri, seperti tidak berada di ruang kerja pada jam kerja dan biasanya karyawan tersebut berada di kantin perusahaan atau melakukan aktivitas diluar pekerjaan kantor.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan pihak karyawann di Lokananta Records Perum Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta, untuk mengenai disiplin kerja bahwa karyawan disini berkerja sesuai jam kerja yang sudah ditentukan dari perusahaan. Karyawan disini datang dengan tepat waktu dan melaksanakan tugasnya sesuai perkerjaanya. Perusahaan mengupayakan dengan berbagai cara agar karyawan selalu rajin dan tepat waktu. Perusahaan ini telah memberikan kelonggaran pada karyawan dalam berkerja yaitu jam operasional kerja hari senin-jumat memberikan hari libur untuk karyawan setiap sabtu dan minggu. Bertujuan agar karyawan semangat dalam berkerja. Dengan tujuan tersebut agar karyawan semakin disiplin dalam berkerja. Tanpa disiplin karyawan yang baik dan ketat, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan pihak karyawann di Lokananta Records Perum Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta diketahui bahwa menurut kondisi lingkungan kerja disekitarnya aman, nyaman, untuk penerangannya sangat baik apalagi saat pada malam hari. Saat berkerja bisa menyalakan musik supaya tidak jenuh dan nyaman dalam berkerja. Hubungan karyawan dengan rekan kerjanya baik. Karena perusahaan berusaha untuk menjaga hubungan karyawan tetap harmonis. Seharusnya jika lingkungan tempat berkerja nyaman dan hubungan karyawan juga baik. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, pada penelitian ini dilakukan penelitian untuk mengetahui **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap**

## **Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi pada Lokananta Records Perum Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta.”**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah berikut :

1. Terdapat kesenjangan penelitian mengenai hubungan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Bagis et al., 2019) dinyatakan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian dari (Muna & Isnowati, 2022) hasil penelitian menghasilkan temuan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat kesenjangan penelitian mengenai hubungan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dijelaskan dalam penelitian (Saputra & Fernos, 2023) dari Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan dalam penelitian dari (Adha et al., 2019) Hasil penelitian uji T menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat kesenjangan penelitian mengenai hubungan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dijelaskan dalam penelitian (Sihaloho & Siregar, 2020) Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian dari (Nurhidayati & Anggraini, 2021)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

4. Terdapat kesenjangan penelitian mengenai hubungan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dijelaskan dalam penelitian (Hanafi & Yohana, 2017) Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian dari (Nabawi, 2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis membatasi masalah pada variabel disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja pada dengan mengambil studi kasus pada Lokananta Records Perum Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta. Hal ini ditujukan agar pembahasan dalam penelitian skripsi tidak menyimpang dan lebih terarah dari permasalahan yang diangkat.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah berdasarkan dari latar belakang diatas adalah :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lokananta Records Perum Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lokananta Records Perum Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lokananta Records Perum Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lokananta Records Perum Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta?
5. Apakah kepuasan mampu memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Lokananta Records Perum Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta?
6. Apakah kepuasan mampu memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Lokananta Record Perum Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta?
7. Apakah kepuasan mampu memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Lokananta Records Perum Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Lokananta Records Perum Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Lokananta Records Perum Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Lokananta Records Perum Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta
4. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan Lokananta Records Perum Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta

5. Untuk menganalisis kepuasan mampu memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Lokananta Records Perum Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta
6. Untuk menganalisis kepuasan mampu memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Lokananta Records Perum Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta
7. Untuk menganalisis kepuasan mampu memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Lokananta Record Perum Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta

#### **1.6 Sistematika Penulisan Skripsi**

Untuk memberikan gambaran mengenai penelitian yang dilakukan, penelitian ini ditulis dengan sistematika sebagai berikut :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian bagi pihak teoritis, pihak praktisi dan pihak empiris serta sistematika penulisan proposal skripsi.

#### **BAB II LANDASAN TEORI**

Pada bab ini diuraikan beberapa teori yang memiliki keterkaitan dengan pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada Lokananta Records Perum



Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta yang digunakan sebagai landasan penelitian, serta pemaparan penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini diuraikan tentang metode penelitian seperti jenis penelitian, waktu, dan wilayah penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel. Serta jenis data, sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan teknik analisis data.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisi uraian tentang gambaran umum penelitian, pengujian dan hasil analisis data serta pembahasan hasil analisis data atau pembahasan hasil analisis data atau pembuktian hipotesis.

### **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini berisikan uraian tentang kesimpulan yang didapatkan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian serta saran – saran.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kajian Teori**

Dalam kajian teori, penulis akan memaparkan penjelasan masing-masing variabel penelitian. Adapun variabel penelitian yang akan dibahas yaitu Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja.

##### **2.1.1 Kinerja**

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Menurut Prawirosentono dalam (Edison, Anwar, & Komariah, 2016), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Menurut (Hasibuan, 2016), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut (Moeheriono, 2014) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan atau program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Stolovitch dan Keeps dalam (Edison et al., 2016) kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Menurut (Sutrisno, 2016) menyatakan bahwa kinerja

merupakan hasil upaya seseorang yang ditemukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu. Dari pendapat para ahli diatas, dapat kita simpulkan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat ditemukan secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada seseorang karyawan yang mewujudkan sasaran, visi, misi, dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan(Harahap & Tirtayasa, 2020).

Ada beberapa indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas: tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
2. Kuantitas: jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan
3. Ketepatan waktu: tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
4. Efektifitas: tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Komitmen Organisasi: tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi(Harahap & Tirtayasa, 2020).

### **2.1.2 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersisi banyak dimana dari sisi yang satu memuaskan dan dari sisi yang lain kurang memuaskan. Kepuasan kerja biasanya hanya meratakan hasil dari perbandingan dengan beberapa keadaan dan tidak ada yang mutlak dan tidak terbatas. Dengan kepuasan kerja seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan (Khair, 2019).

Mewujudkan kepuasan kerja bertujuan untuk mengoptimalkan pencapaian organisasi. Karena betapapun sempurnanya rencana-rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, bila pegawai tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka suatu organisasi tidak akan dapat mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapainya. Kepuasan kerja bermanfaat dan berpengaruh baik pada peningkatan semangat kerja dan produktivitas. Kepuasan kerja yang semakin baik akan meningkatkan semangat kerja pegawai dan produktivitas kerjanya. Demikian sebaliknya, ketidakpuasan kerja akan membuat semangat kerja dan kinerja menurun. Dengan demikian manfaat dari kepuasan kerja ada pada sisi pegawai, yaitu perasaan menyenangkan dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sedangkan tujuan kepuasan kerja dapat dilihat dari sisi organisasi, yaitu meningkatnya produktivitas dan kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi (Prawira, 2020)

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu Two Factor Theory Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu motivators dan hygiene factors. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Value Theory Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang (Yasa & Dewi, 2019).

Menurut (Mangkunegara, 2017) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu:

- 1) Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja(Bhastary, 2020).

Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu:

- 1) Kesesuaian pekerjaan
- 2) Menyenangi pekerjaan
- 3) Kepuasan akan pekerjaan
- 4) Promosi
- 5) Gaji

### **2.1.2 Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Mutiasari et al., 2021).

Disiplin kerja mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai dengan berbagai prakarsa, kemauan, dan kerelaan untuk menaati peraturan. Artinya, orang yang dikatakan disiplin tidak kaku menjalankan aturan tapi ada keinginan untuk bisa menyesuaikan diri peraturan tersebut, bekerja sesuai standar, bekerja dengan target, bekerja terarah, bekerja teratur dan bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan (Juliati, 2021).

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap menghargai, menaati, dan menaati peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun Tidak tertulis, dan Juga Mampu melakukan dan menerima hukuman jika ada pelanggaran selama menjalankan tugas dan otoritas, “Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh

manajer untuk berkobunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang untuk mematuhi semua hukum dan norma sosial berlaku dalam perusahaan (Prayogi et al., 2019).

Siswanto (2010) mengemukakan bahwa tujuan dari disiplin yaitu : Tujuan umum dari disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi perusahaan sesuai dengan motif instansi perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.

Tujuan khusus dari disiplin kerja adalah :

- 1) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan instansi pemerintahan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan sebaik-baiknya.
- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada instansi pemerintah (Rizal & Radiman, 2019).

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kedisiplinan Menurut Hasibuan (2005:194-198) faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan adalah sebagai berikut:

- 1) Tujuan dan kemampuan Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan sungguh- sungguh.
- 2) Teladan pimpinan Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik.
- 3) Balas Jasa Balas jasa atau gaji, kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap instansi. Jika kecintaan pegawai semakin tinggi terhadap pekerjaan kedisiplinan akan semakin baik. Untuk mewujudkan kedisiplinan pegawai yang baik instansi harus memberikan balas jasa yang relatif besar.
- 4) Keadilan Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan tercipta kedisiplinan yang baik. Pemimpin yang baik dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua pegawai. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.
- 5) Waskat (pengawasan melekat) Waskat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai instansi. Dengan waskat berarti



atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

- 6) Sanksi hukuman Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan- peraturan instansi. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai.
- 7) Ketegasan Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai instansi, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan instansi sebelumnya. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan pegawai instansi.
- 8) Hubungan kemanusiaan Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi. Pemimpin harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik diantara semua pegawai. Kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.(Julianto, 2019)

Indikator disiplin kerja oleh (Mutiasari et al., 2021) sebagai berikut:

- 1) Kehadiran, ini merupakan indikator paling mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

- 2) Ketaatan pada peraturan kerja, karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerjadab akan selalu mengikuti pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi, karyawan yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh dengan perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

### **2.1.3 Motivasi**

Motivasi Kerja adalah keseluruhan proses mengkomunikasikan motivasi yang berkaitan dengan pekerjaan kepada bawahan sehingga mereka mampu melaksanakan tugas yang dimaksudkan tanpa gangguan dan dengan efisiensi ekonomi. Dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawan, bisnis dimungkinkan untuk mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan karena karyawan lebih terdorong untuk bekerja keras dan menyumbangkan semua keterampilan, pengetahuan, dan kemampuannya. Tanpa motivasi, seseorang tidak dapat melakukan tugas sesuai dengan standar, jika tidak langsung melanggarnya, karena apa pun yang menjadi motif dan motivator mereka saat bekerja tidak memuaskan mereka (Liana, 2020).

Motivasi pada suatu perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya tujuan perusahaan. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana karyawan

merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi sangat penting jika hasil-hasil kinerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten. Selain itu, untuk menunjang keberhasilan fungsi manajemen dalam perusahaan, adanya seorang pemimpin yang dapat melaksanakan tugas dan fungsi manajemen tentulah sangat dibutuhkan. Karena dengan adanya kemampuan yang dimiliki pemimpin tersebut dapat mempengaruhi dan menggerakkan yang lain untuk bekerja mencapai tujuan perusahaan (Suryani et al., 2020).

Jenis - jenis motivasi dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Hasibuan (2016), yaitu:

- 1) Motivasi Positif (Insentif positif). Pimpinan memotivasi anggotanya dengan memberikan hadiah kepada mereka yang mampu memberikan prestasi. Dengan motivasi positif ini, semangat kerja anggota akan meningkat, karena umumnya manusia senang menerima segala sesuatu yang baik – baik saja.
- 2) Motivasi Negatif (Insentif negatif). Pimpinan memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang kinerjanya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja anggota akan meningkat dalam waktu singkat, karena ketakutan akan hukuman lainnya (Winarsih et al., 2020).

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terdiri dari beberapa macam. Motivasi yang ada dalam diri seseorang bukan merupakan indikator yang berdiri sendiri.

Motivasi itu sendiri muncul sebagai dari interaksi yang terjadi di dalam individu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ada dua yaitu:

- 1) Faktor Intern Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki keinginan untuk memperoleh pengakuan keinginan untuk berkuasa.
- 2) Faktor Ekstern Faktor ekstern juga tidak kalah peranya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, faktor-faktor eksternal itu adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi, yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan bertanggung jawab peraturan yang fleksibel(Harahap & Tirtayasa, 2020).

Indikator motivasi oleh (Liana, 2020) sebagai berikut :

- 1) Prestasi
- 2) Tanggung jawab
- 3) Pengakuan
- 4) Pengembangan potensi

#### **2.1.4 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. lingkungan kerja adalah semua yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi hasil pekerjaan tersebut. lingkungan kerja dibuat agar menciptakan suatu hubungan dalam bekerja dan mengikat antara

karyawan dan lingkungan. lingkungan kerja adalah keseluruhan benda atau bahan yang ada disekitar lingkungan yang mana karyawan, metode bekerja, dan aturan kerja sebagai individu atau berkelompok. Lingkungan kerja sendiri dapat dipisahkan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik (Mafra, 2019).

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Santika & Antari, 2020).

Lingkungan kerja fisik adalah faktor yang berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik yang baik dan nyaman bagi pegawai dapat menjamin karyawan bekerja dengan bersemangat sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka diperlukan perhatian khusus mengenai lingkungan kerja fisik. Untuk meningkatkan aktivitas perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan kerja fisiknya seperti udara, suara, cahaya, dan warna (Ilham, 2019).

Indikator :

- 1) Penerangan / pencahayaan
- 2) Sirkulasi udara
- 3) Kebisingan
- 4) Bau – bau an
- 5) Keamanan (Santika & Antari, 2020).

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- 1) Hubungan antar karyawan
- 2) Hubungan bawahan dengan atasan

**Tabel II.1**  
**Penelitian Terdahulu**

NO	Peneliti	Judul/Tahun	Variabel	Hasil
1.	Anggreany Hustia	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi (2020)	Motivasi Kerja(X1) Lingkungan Kerja(X2) (X3) Kinerja Karyawan(Y)	Hasil penelitian yang dilakukan secara bersama-sama antara semua variabel yang diteliti menggambarkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. dan hasil penelitian secara individualnya diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2.	Siska Agustina Dewi, M. Trihudyat manto	Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (2020)	Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai perangkat

			Kerja (X3), Kinerja Pegawai (Y)	desa di kecamatan punggelan (H1 diterima), Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai perangkat desa di kecamatan punggelan (H2 diterima). Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai perangkat desa di kecamatan punggelan (H3 diterima).
3.	Mahaputra Adipradana , Andriyani	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (2021)	Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (,M)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai pengaruh a pengaruh positif dan signifikan. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan berpengaruh signifikan, maka kepuasan kerja dapat memoderasi disiplin kerja yang mempunyai a berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga bisa motivasi kerja sedang yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan pertunjukan.
4.	Adipura , Kakanita Ari	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Stres	Disiplin Kerja(X1) Motivasi	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa : (1) Disiplin Kerja tidak

	Puspitasari	Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Gejayan Innova)	Kerja (X2) Stres Kerja (X3) Kepuasan Kerja (Y) Lingkungan Kerja (M)	berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gejayan Innova, (2) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gejayan Innova, (3) Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gejayan Innova, (4) Lingkungan Kerja dapat memperkuat atau meningkatkan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gejayan Innova, (5) Lingkungan Kerja tidak memperkuat atau tidak meningkatkan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gejayan Innova, (6) Lingkungan Kerja tidak memperkuat atau tidak meningkatkan pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gejayan Innova.
5.	Ahmad Darojo	Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi	Disiplin Kerja (X1) Kompensasi (X2) Budaya Organisasi (X3) Kepuasan Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, dan ditemukan



		(2023)	Motivasi (M)	<p>tidak adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja selain itu motivasi tidak dapat memoderasi antara disiplin kerja, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas penelitiannya dengan mempertimbangkan variabel lain diluar penelitian ini yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.</p>
--	--	--------	--------------	--

6.	Jadty Nova Filla, Karuniawati Hasanah	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Intention To Leave dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (2021)	Kepuasan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) Intention To Leave (Y) Motivasi (M)	hasil dari uji hipotesis, penelitian ini menghasilkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dengan nilai t statistics sebesar 4,645 dan variabel lingkungan Kerja dengan nilai t statistics sebesar 3,371 berpengaruh signifikan terhadap intention to leave dimana lebih besar dari t tabel = 1,96 dan juga p values lebih kecil dari 0,05. Variabel motivasi memoderasi pengaruh kepuasan kerja dengan nilai t statistics sebesar 2,151 dan variabel motivasi memoderasi pengaruh Lingkungan Kerja dengan nilai t statistics sebesar 2,041 terhadap intention to leave dimana lebih besar dari t tabel = 1,96 dan juga p values lebih kecil dari 0,05.
7.	Muhammad Abdul Rochman Shaleh	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (2019)	Disiplin Kerja (X1) Motivasi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan penerapan peraturan di perusahaan yang

				<p>tegas dan pemberian sanksi yang sesuai bagi para pelanggar, akan meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena dengan pemberian motivasi yang tepat terhadap setiap karyawan maka kinerja yang dihasilkan akan semakin tinggi. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan semangat dan betah dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan akan meningkat</p>
8.	Nunu Nurjaya	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. HAZARA CIPTA PESONA (2021)	Disiplin Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Motivasi Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	<p>Dari penelitian ini, diketahui bahwa: (1) Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona. (2) Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona; (3) Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona.</p>

9.	Marita Kusuma Dewi	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. CPO SIDOARJO	Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan(Y)	Teknik analisis data yang di gunakan adalah uji instrumen dengan uji validitas dan uji reabilitas, asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu aplikasi SPSS (Statistical And Service Solution). Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai signifikasi sebesar $\alpha = 0,009 < 0,05$ . Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai signifikasi sebesar $\alpha = 0,000 < 0,05$ . Begitupula dengan lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai signifikasi sebesar $\alpha = 0,001 < 0,05$ ., jadi ketiga variabel (disiplin kerja, disiplin motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan).
10.	Muhamad Riziq	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi	Disiplin Kerja (X1)	Teknik analisis data yang digunakan:

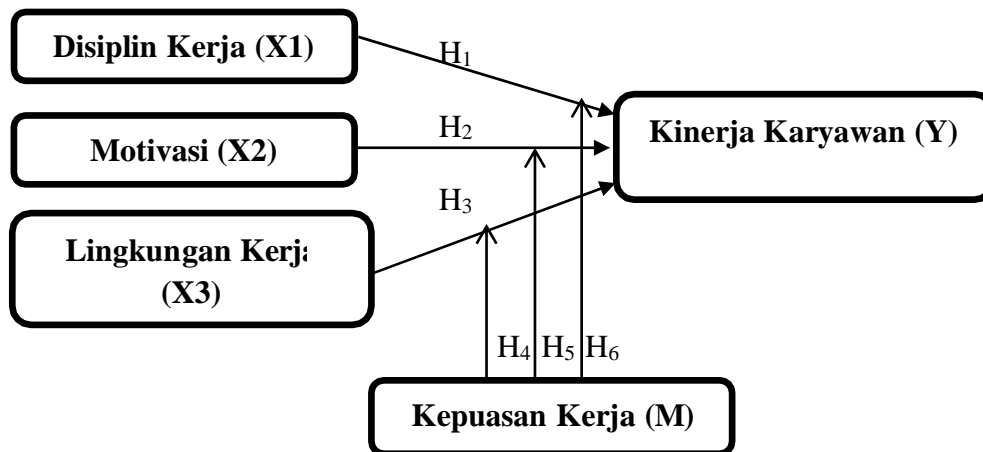
	Shihab , Wawan Prahawan, Vera Maria <sup>3)</sup>	Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SO GOOD FOOD MANUFACTURING	Motivasi Kerja (X2) Lingkungan Kerja(X3) Kinerja Karyawan (X3)	Statistik Deskriptif, Uji Kualitas Data, Asumsi Klasik Uji, Uji Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis (Uji t). Hasil: 1) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t-statistik sebesar 2,610 dan nilai probabilitas $0.000 < \alpha = 0.05$ , 2) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t-statistik sebesar 12,477 dan nilai probabilitas $0,000 < \alpha = 0,05$ , 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan t statistik sebesar 14,722 dan nilai probabilitas $0,000 < \alpha = 0,05$ . Hasil ini bisa didapat dari persamaan regresi berikut : $Y = 1,607 + 0,166 + X1 + 0,282 X2 + 0,505 X3$ .
--	---	---	--	--

Sumber: Data ditulis oleh penulis.

## 2.2 Kerangka Berfikir

Berdasarkan telaah pustaka yang telah dijelaskan diatas, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran sebagai sebuah model penelitian empiris untuk menjelaskan bagaimana upaya meningkatkan produktivitas karyawan, sebagaimana dapat dilihat pada Gambar 2.2 berikut :

**Gambar II.2**  
**Kerangka Konseptual Penelitian**



Dari kerangka diatas, dapat memberikan gambaran bahwa disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian terdapat hubungan yang perlu diuji dalam model ini, yaitu disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ( $H_1$ ), Motivasi terhadap kinerja karyawan ( $H_2$ ), dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan ( $H_3$ ), kepuasan kerja memoderasi terhadap disiplin kerja ( $H_4$ ), kepuasan kerja memoderasi terhadap motivasi ( $H_5$ ), dan kepuasan kerja memoderasi lingkungan kerja ( $H_6$ ).

## **2.3 Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh oleh pengumpulan data.

### **2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah dijelaskan oleh dari hasil penelitiannya (Prasetyo & Marlina, 2019) menunjukkan bahwa bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan & Silvy, 2019), dimana hasil pengujiannya menunjukkan bahwa disiplin kerjamemiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang terkait dengan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dirumuskan sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Lokananta Records Perum Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta

### **2.3.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dijelaskan dalam penelitian (Astuti et al., 2021) dari hasil penelitiannya menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Marlius & Pebrina, 2022) dimana hasil penelitian

menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang terkait dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dirumuskan sebagai berikut :

H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap Kinerja karyawan Lokananta Records Perum Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta

### **2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan telah dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Sembiring, 2020), dimana hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh (Sihaloho & Siregar, 2020) penelitian yang dilakukan oleh menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub> : Ada pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan kerja karyawan Lokananta Records Perum Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta.

### **2.2.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dijelaskan dalam penelitian dari (Paparang et al., 2021) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja juga berpengaruh dalam Kinerja Karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Hisan et al., n.d.) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang terkait dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dirumuskan sebagai berikut :



H<sub>4</sub> : Ada pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan kerja karyawan Lokananta Records Perum Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta.

### **2.3.5 Kepuasan Kerja Memoderasi Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lokananta Record Perum Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta**

H<sub>5</sub> : Kepuasan Kerja mampu memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

### **2.3.6 Kepuasan Kerja Memoderasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Lokananta Record Perum Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta**

H<sub>6</sub> : Kepuasan kerja mampu memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

### **2.3.7 Kepuasan Kerja Memoderasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lokananta Records Perum Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta**

H<sub>7</sub> : Kepuasan Kerja mampu memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Waktu dan Wilayah Penelitian**

Waktu penelitian ini meliputi kegiatan persiapan sampai penyusunan Laporan penelitian. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari sampai selesai. Penelitian ini bertempat di Lokananta Record Perum Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta yang beralamat di Jl.A.Yani No.379 A, Kerten, Kec. Laweyan, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57143.

#### **3.2 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian adalah berbagai jenis penelitian yang penulis gunakan untuk melakukan penelitiannya. Sesuai dengan permasalahan yang diangkat, jenis penelitian ini tergolong dalam penelitian kuantitatif. Sugiyono, (2013) menjelaskan, penelitian kuantitatif adalah sebuah metode penelitian yang berlandaskan metode penelitian yang disandarkan pada filosofi *positivisme* yang diadopsi guna menganalisis menganalisis populasi maupun sampel tertentu. Metode ini membutuhkan data dalam bentuk angka-angka kemudian dianalisis memakai alat bantu statistik. Informasi serta data dalam penelitian ini dikumpulkan berdasarkan dari hasil data responden karyawan Lokananta Records Perum Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta berkaitan dengan tanggapannya terhadap berbagai variabel yang diteliti.

#### **3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu dengan menggunakan kuisioner. Dari hasil Pra Survey,

peneliti menetapkan dengan jumlah responden yang dituju yaitu 40 orang. Teknik yang digunakan adalah teknik *Non probability* yaitu sampel jenuh atau sering disebut total sampling.

#### 1) Populasi

Populasi adalah sekumpulan elemen-elemen atau objek yang memiliki informasi yang dicari oleh peneliti dan akan digunakan untuk membuat kesimpulan populasi yaitu suatu kesatuan individu atau subyek pada wilayah dan waktu dengan kualitas tertentu yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Lokananta Records Perum Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta.

#### 2) Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian”. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu obyek. Bila populasi besar, penelitian tidak mungkin mengambil semua penelitian missal karena terbatasnya dana, tenaga, dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel yang diambil dari populasi itu kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi (Suryani et al., 2020).

(Munadjat et al., 2022) memaparkan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. “Apabila populasi besar, peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi”. Dengan keterbatasan peneliti yang dimiliki dari segi waktu dan biaya sehingga

dalam pemutusan jumlah sampel peneliti memakai Teknik Purposive Sampling. Di sini, sampel dipilih dari populasi atas permintaan peneliti, jadi sampel bisa mewakili karakteristik populasi yang diinginkan. Kriteria pengambilan sampel adalah 40 karyawan.

### 3) Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Non probability* yaitu sampel jenuh atau sering disebut total sampling. Menurut Sugiyono (2013) sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Lokananta Record Perum Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta yang berjumlah 40 karyawan (Putra & Ningrum, 2019).

## 3.4 Data dan Sumber Data

Data adalah sekumpulan fakta yang biasa disajikan dalam angka-angka yang saling berhubungan satu sama lain. Berdasarkan sumbernya, data dibagi menjadi dua, antara lain:

### 1) Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya atau objek penelitiannya oleh pihak yang berkepentingan, biasanya data didatangkannya dari pengukuran langsung seperti wawancara atau pengisian kuesioner. Data primer dalam penelitian ini terdiri dari wawancara langsung, dokumen perusahaan dan kuesioner. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan Lokananta Records

Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta.

## 2) Data sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung dikumpulkan oleh pihak yang berkepentingan, biasanya data yang sudah diterbitkan atau digunakan pihak lain, bisa diperoleh melalui majalah, jurnal, koran, atau publikasi lainnya.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan melalui interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan) dan gabungan ketiganya. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi:

#### 1) Metode Kuesioner

Menurut Sugiyono, (2013) mengatakan bahwa kuesioner dimaknai sebagai proses mengumpulkan data melalui bentuk pertanyaan tertulis untuk dijawab oleh responden. Kuesioner termasuk cara memperoleh data secara efektif jika ketika peneliti untuk mengetahui secara pasti cara pengukuran variabel dan mengetahui sesuatu yang diinginkan oleh responden.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti adalah studi langsung dengan metode survey yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada para karyawan Lokananta Records Perum Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta. Kuesioner merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien apabila peneliti mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan

bagaimana mengukur variabel penelitiannya. Skala yang digunakan dalam kuisisioner yaitu skala likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur opini tentang suatu peristiwa. Skala likert mempunyai dua bentuk pertanyaan positif dan negative. Untuk pertanyaan positif diberi nilai 5,4,3,2,1 sedangkan pertanyaan negatif diberi nilai 1,2,3,4,5

**Tabel III.1**  
**Skala Likert**

No	Jenis Jawaban	Bobot
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## 2) Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data dari beberapa buku, kuesioner, dan jurnal-jurnal ilmiah terkait dengan masalah yang diteliti.

## 3) Observasi

Sugiyono, (2013) mengartikan observasi sebagai aktivitas yang mengandung unsur biologis dan psikologis yang berbeda. Metode observasi digunakan tidak hanya sebagai sarana realitas atau fakta lapangan dalam kenyataan-kenyataan berupa cara yang terlihat, tetapi juga untuk mendengarkan. Observasi ini awalnya dilakukan untuk mengidentifikasi permasalahan yang ada pada masyarakat Surakarta terhadap penggunaan internet yang mulai berkembang.

4) Wawancara (interview), adalah pengumpulan data berdasarkan dialog yang dibuat oleh peneliti untuk mengetahui sesuatu yang lebih mendalam dengan cara tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan.

5) Dokumentasi

Menurut Sugiyono, (2013) mengatakan bahwa dokumentasi ialah catatan kejadian yang telah lampau. Dokumen dapat berwujud foto dokumenter dalam penelitian, tulisan, laporan kerja, dan dokumentasi yang relevan.

### **3.6 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah *disiplin kerja (X1)*, *motivasi (X2)*, dan *lingkungan kerja (X3)* terhadap *Kinerja Karyawan (Y)* dengan *Kepuasan Kerja (M)*. Maka macam-macam dalam penelitian dibedakan menjadi dua yaitu :

1) Variabel Bebas

Menurut Sugiyono, (2013) menyatakan bahwa variabel bebas adalah variabel yang dapat memberikan pengaruh dan memberi sebab perubahan atau awal dari variabel dependen (terikat). Variabel dalam yang digunakan yakni Kinerja Karyawan(Y).

2) Variabel Terikat

Menurut Sugiyono, (2013) mengatakan bahwa variabel terikat atau variabel

dependen sebagai output, kriteria, hasil dan menjadi variabel dipengaruhi atau menjadi akibat disebabkan oleh variabel bebas (Independen). Variabel terikat yakni Disiplin Kerja(X1), Motivasi(X2), Lingkungan Kerja(X3).

### 3) Variabel Moderasi

Variabel Moderasi Merupakan variabel yang mempengaruhi (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara variabel independen dan dependen. Variabel moderasi dalam penelitian ini adalah Biaya Beralih (Z).

### 3.7 Definisi Operasioal Variabel

Definisi operasional dari variabel variabel lain dan indikator dalam penelitian antara lain sebagai berikut :

**Tabel III.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indiikator	Pertanyaan	Sumber
Disiplin Kerja (X1)	disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi	DK 1 DK2 DK3 DK 4 DK 5	(Mutiasari et al., 2021)



	yang berlaku.			
Motivasi (X2)	<p>Motivasi Kerja adalah keseluruhan proses mengkomunikasikan motivasi yang berkaitan dengan pekerjaan kepada bawahan sehingga mereka mampu melaksanakan tugas yang dimaksudkan tanpa gangguan dan dengan efisiensi ekonomi. Dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawan, bisnis dimungkinkan untuk mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan karena karyawan lebih terdorong untuk bekerja keras dan menyumbangkan semua keterampilan, pengetahuan, dan kemampuannya. Tanpa motivasi, seseorang tidak dapat melakukan tugas sesuai dengan standar, jika tidak langsung melanggarnya, karena apa pun yang menjadi</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prestasi</li> <li>2. Tanggung jawab</li> <li>3. Pengakuan</li> <li>4. Pengembangan potensi</li> </ol>	<p>M1 M2 M3 M4 M5</p>	<p>(Liana, 2020)</p>

	motif dan motivator mereka saat bekerja tidak memuaskan mereka			
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	Lingkungan kerja disebut juga suasana kerja adalah serangkaian lingkungan di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan / pencahayaan</li> <li>2. Sirkulasi udara</li> <li>3. Kebisingan</li> <li>4. Bau – bau an</li> <li>5. Keamanan</li> </ol>	LK 1  LK2  LK3  LK4  LK 5  LK6  LK7  LK8  LK9  LK10	(Sunarsi et al., 2020)
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Efektivitas</li> <li>5. Komitmen kerja</li> </ol>	KK1  KK2  KK3  KK4  KK5	(Harahap & Tirtayasa, 2020)
Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersisi banyak dimana dari sisi yang satu memuaskan dan dari sisi yang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesesuaian pekerjaan</li> <li>2. Menyenangi pekerjaan</li> <li>3. Kepuasan akan pekerjaan</li> <li>4. Promosi</li> </ol>	KP 1  KP2  KP 3  KP 4	(Khair, 2019)

	lain kurang memuaskan.	5. Gaji	KP 5	
--	------------------------	---------	------	--

Sumber: Data diolah, tahun 2023.

### 3.8 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono, (2013) mengatakan bahwa teknik analisis data ialah aktivitas yang dikerjakan setelah seluruh jawaban yang telah terkumpul. Aktivitas menganalisis ini meliputi mengumpulkan data sesuai dengan variabel dan responden penelitian, mengolah dan menganalisis data menggunakan alat bantu kemudian disimpulkan. Kegiatan analisis data ini dimaksudkan untuk melihat adanya pengaruh variabel Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja pada Lokananta Records Perum Percetakan Negara R.I Surakarta Analisis tersebut memakai alat bantu SPSS versi 26.

### 3.9 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

#### 3.9.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali, (2018) mengatakan bahwa uji validitas merupakan sebuah indikasi pada tingkat validitas maupaun ketepatan pada suatu instumen. Uji validitas memiliki kegunaan ialah untuk valid atau tidak dalam pengukuran keusioner tersebut. Untuk menguji tingkat signifikansi dapat diamati dengan perbandingan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel mengartikan bahwa data tersebut valid atau layak. Untuk melihat valid atau tidaknya butir pertanyaan melalui korelasi dengan taraf signifikan 0,05 yang menandakan keusioner tersebut valid atau layak.

### **3.9.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat taraf kepercayaan dari angket yang telah disebar. Untuk mengetahui reliabilitas dapat menggunakan teknik *Cronbach Alpha* yang berfungsi melihat kompleksitas tugas, tekanan ketaan, pengetahuan peneliti. Adapun kriteria menurut Ghozali, (2018) pada saat pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan, sebagai berikut:

- 1) Jika koefisien *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  menandakan butir pertanyaan yang dipakai bersifat andal atau variabel tersebut dikatakan reliabel.
- 2) Jika koefisien *Cronbach Alpha*  $< 0,60$  menandakan butir pertanyaan yang dipakai bersifat tidak andal atau variabel tersebut dikatakan tidak reliabel.

### **3.10 Uji Statistik**

#### **3.11.1 Uji Persial (Uji T)**

Uji t merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individu berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016).

- a. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , dan  $signifikan > 0.05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Maka variabel independen secara persial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dan  $signifikan < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka variabel independen secara persial berpengaruh terhadap variabel dependen.

#### **3.11.2 Uji Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh antara bebas dengan

variabel terikat. Apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka dapat dinyatakan variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016). Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap keputusan penggunaan.

### **3.11.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel dependen. Koefisien determinasi terletak pada Model Summary dan tertulis R Square. Jika  $R^2$  kecil maka kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas (Ghozali, 2016).

## **3.11 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik ialah pengujian yang dipakai untuk memastikan data yang telah dikumpulkan terdapat masalah atau tidak yang nantinya dapat dilakukan analisis lebih lanjut dengan menggunakan metode regresi linier berganda. Untuk uji asumsi klasik terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas.

### **3.11.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah cara yang digunakan untuk melihat terdapat distribusi secara normal atau tidak dari residual model penelitian Ghozali, (2018). Uji ini dapat diketahui melalui penyebaran data serta sumber diagonal grafik normal *probability plot of regression standardized* maupun di uji dengan menggunakan *Kolmogrov-Smirnov*. Uji *Kolmogrov-Smirnov* dapat diuji dengan membuat hipotesis, sebagai berikut:

- a.  $H_0$  : terdistribusi normal, apabila signifikansi  $> 0,05$ .
- b.  $H_a$  : tidak terdistribusi normal, apabila signifikansi  $< 0,05$ .

### 3.11.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali, (2018) menjelaskan uji multikolinieritas ialah uji yang dimaksudkan adanya korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Untuk menguji uji terdapat atau tidaknya gejala tersebut melalui nilai *tolerance* maupun *variance inflation factor* (VIF) dengan ketentuan berikut:

- a. Apabila nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ , menandakan lolos uji multikolinieritas.
- b. Apabila nilai *tolerance*  $< 0,10$  dan nilai VIF  $> 10$ , menandakan tidak lolos uji multikolinieritas.

### 3.11.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat melakukan uji glejser.

### 3.12 Uji Moderated Regression Analysis (MRA)

Moderated Regressions Analysis (MRA) merupakan analisis regresi linier berganda yang menguji persamaan regresi yang mengandung interaksi (Ghozali, 2016). MRA dengan satu variabel prediktor (X), tiga persamaan regresi harus dibandingkan untuk menentukan jenis variabel moderator. Uji ini dapat

membuktikan apakah variabel moderasi dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Ghazali, (2016) pengambilan keputusan dalam uji hipotesis secara parsial sebagai berikut:

- a. Jika tingkat signifikansi < 0.05 maka Ho ditolak, dan Ha diterima
- b. Jika tingkat signifikan > 0.05 maka Ho diterima, dan Ha ditolak

Rumus yang digunakan dalam persamaan regresi berganda guna untuk menguji variabel independen terhadap variabel dependen dengan variabel moderasi yaitu:

$$Y = \alpha_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \dots\dots\dots (1)$$

$$Y = \alpha_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 Z + \beta_5 X_1 * M + \beta_6 X_2 * M + \beta_7 X_3 * M + e \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Motivasi

X3 = Lingkungan Kerja

$\alpha_0$  = Konstanta

$\beta_1, \dots, \beta_7$  = Koefisien Regresi

M = Moderasi

e = error

## BAB IV

## PEMBAHASAN

### 4.1 Gambaran Umum Penelitian

Dalam penelitian ini populasinya adalah Karyawan Lokananta Record Perum Percetakan Negara R.I Surakarta. Penelitian ini bertempat di Lokananta Record Perum Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta yang beralamat di Jl.A.Yani No.379 A, Kerten, Kec. Laweyan, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57143. Kriterianya yaitu masyarakat yang berusia 21-50 tahun. Pencarian data dilakukan pada tanggal 6 Agustus 2023. Cara yang dilakukan dalam pencarian data dengan menggunakan angket. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, yaitu peneliti sendiri yang menentukan target responden yang memenuhi kriteria penelitian ini. Jumlah kuesioner yang diperoleh dengan menggunakan adalah 40 responden. Selanjutnya menggunakan aplikasi IBM SPSS 26 untuk mengolah data hasil penyebaran kuesioner.

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, uji hipotesis, Uji Moderated Regression Analysis (MRA).

#### 4.1.1 Karakteristik Responden

##### 4.1.1.1 Deskripsi Responden Jenis Kelamin

**Tabel IV.1**  
**Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Perempuan	12	30%
Laki-Laki	28	70%
Total	40	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2023.

Dilihat data table diatas, menunjukkan bahwasanya dari 40 responden yang diperoleh, jumlah responden laki – laki berjumlah 28 responden dengan



presentase 70%, untuk responden perempuan diperoleh sebanyak 12 orang dengan presentase sebesar 30%. Dengan demikian pada penelitian ini mayoritas responden dilihat dari jenis kelaminnya adalah laki-laki dengan perbandingan 70% >30% dibandingkan dengan perempuan.

#### 4.1.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi karakteristik responden dilihat dari klasifikasi usia dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.2**  
**Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Presentase (%)</b>
21 – 30 tahun	25	62,5%
31 – 40 tahun	7	17,5%
41 – 50 tahun	5	12,5%
>50 tahun	3	7,5%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Sumber: data primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan data tabel 4.2 diatas, menunjukkan bahwasanya untuk klasifikasi usia terbagi menjadi empat kelompok usia yaitu 21 - 30 tahun, 31 - 40 tahun, 41 - 50 tahun, dan >50 tahun. Berdasarkan hasil table diatas mayoritas usia pada penelitaian ini yaitu responden dengan usia 21 - 30 tahun sebanyak 25 responden atau 62,5%, sedangkan usia 31 – 40 tahun sebanyak 7 responden atau 17,5%, usia 41-50 tahun sebanyak 5 orang atau 12,5%. Dan yang terakhir adalah usia >50 berjumlah 3 responden dengan nilai presentase sebanyak 7,5%.

#### 4.1.1.3 Deskripsi Responden Pendidikan Terakhir

**Tabel IV.3**  
**Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Domisili</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Presentase (%)</b>
SMA/SMK	24	60%
Diploma	3	7,5%
S1	13	32,5%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Sumber: data primer yang diolah, 2023.

Melalui data dari responden pendidikan terakhir diatas diketahui bahwa SMA/SMK sebanyak 24 responden atau 60%, Diploma sebanyak 3 responden atau 7,5%, dan S1 sebanyak 13 responden atau 32,5%,

#### **4.1.1.4 Hasil Uji dan Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif merupakan statistik yang dilakukan untuk menganalisis data melalui cara penjelasan maupun menggambarkan data yang sudah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi. Analisis deskriptif juga memiliki tujuan untuk menunjukkan nilai *maximum*, *minimum*, *mean*, dan *standar deviatio* data yang dikumpulkan

**Tabel IV.4**  
**Hasil Uji Deskriptif Statistik**

<b>Descriptive Statistics</b>					
<b>Indikator</b>	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>
Disiplin Kerja (X1)	40	16	25	20.95	2.012
Motivasi (X2)	40	13	25	19,98	2,547

Lingkungan Kerja (X3)	40	27	50	39,60	4,824
Kepuasan Kerja (Z)	40	27	50	39,60	4,824
Kinerja Karyawan(Y)	40	17	25	21,00	1,881
Valid N (listwise)	40				

Sumber: data primer yang diolah, (2023)

Merujuk pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa nilai *mean* Disiplin Kerja sebanyak 20,95, nilai *minimal* 16, nilai maksimal 25 serta untuk nilai *standard deviation* 2,012. Selanjutnya nilai *mean* untuk variabel motivasi hasilnya ialah 19,98, nilai *minimal* 13, nilai *maksimal* 25, dan untuk nilai *standard deviation* 25,47. Sedangkan, untuk nilai *mean* lingkungan kerja yaitu 39,60, nilai *minimal* 27, nilai *maximum* 50, serta untuk nilai *standar deviation* 4,824. Kemudian nilai *mean* untuk variabel Intervening kepuasan Kerja adalah sebanyak 39,60, nilai *minimum* 27, nilai *maximum* 50, dan *standar deviation* 4,624. Terakhir nilai *mean* kinerja karyawan ialah 21,00, nilai *minimal* 17, nilai *maximum* 25, dan untuk nilai *standar deviation* adalah 1,88.

## 4.2 Pengujian dan Analisis Data

### 4.2.1 Uji Instrumen

Pengujian instrumental dilakukan untuk mengetahui kecermatan dan kekuatan. Uji instrumen dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

#### 4.2.1.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan yang dipakai untuk menguji atau mengukur valid tidaknya dalam keusioner penelitian tersebut. Besarnya *degree of freedom* dengan rumus ialah  $(df) = n-2$  dengan jumlah sampel 40, maka  $df$  hitung  $40-2 = 38$  atau  $df$  38 dengan menggunakan *alpha* 0,05 diperoleh di  $r$  tabel ialah 0,3120. Simpulannya jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka dikatakan valid. Berikut hasil pengujiannya:

**Tabel IV.5**  
**Hasil Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Item Pertanyaan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r table</b>	<b>Keterangan</b>
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,883	0,3120	Valid
	X1.2	0,842	0,3120	Valid
	X1.3	0,854	0,3120	Valid
	X1.4	0,747	0,3120	Valid
	X1.5	0,814	0,3120	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,730	0,3120	Valid
	X2.2	0,769	0,3120	Valid
	X2.3	0,703	0,3120	Valid
	X2.4	0,671	0,3120	Valid
	X2.5	0,812	0,3120	Valid
Lingkungan Kerja(X3)	X3.1	0,701	0,3120	Valid
	X3.2	0,636	0,3120	Valid
	X3.3	0,653	0,3120	Valid

	X3.4	0,703	0,3120	Valid
	X3.5	0,556	0,3120	Valid
	X3.6	0,704	0,3120	Valid
	X3.7	0,601	0,3120	Valid
	X3.8	0,628	0,3120	Valid
	X3.9	0,682	0,3120	Valid
	X3.10	0,577	0,3120	Valid
Kepuasan Kerja(M)	X4.1	0,700	0,3120	Valid
	X4.2	0,783	0,3120	Valid
	X4.3	0,582	0,3120	Valid
	X4.4	0,780	0,3120	Valid
	X4.5	0,713	0,3120	Valid
Kinerja karyawan (Y)	X5.1	0,456	0,3120	Valid
	X5.2	0,616	0,3120	Valid
	X5.3	0,562	0,3120	Valid
	X5.4	0,649	0,3120	Valid
	X5.5	0,605	0,3120	Valid

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS, (2023)

#### 4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas yang dipakai untuk melihat tingkat kepercayaan dalam menguji kuesioner yang disebarkan. Salah satu caranya yaitu dengan *Cronbach Alpha*, apabila  $\alpha > 0,60$  menandakan reliabel.

**Tabel IV.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,883	Reliabel
Motivasi	0,786	Reliabel
Lingkungan kerja	0,842	Reliabel
Kepuasan kerja	0,757	Reliabel
Kinerja karyawan	0,704	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS (2023)

Mengenai tabel 4.7 bahwa semua butir jawaban dari hasil kuesioner dapat diketahui bahwa keseluruhan variabel mendapatkan *Cronbach Alpha* > 0,60. Maka dapat dikatakan bahwa X1, X2, X3, M dan Y memiliki pertanyaan yang reliabel atau andal.

#### 4.2.2 Uji Statistik T

##### 4.2.2.1 Hasil Uji T

Uji t merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individu berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Adapun hasil uji T yang dilakukan terhadap instrumen penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel IV.7**  
**Hasil Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	1.556	1.250		1.245	.216
	Disiplin Kerja	.200	.099	.232	2.027	,045
	Motivasi	-009	.084	-.012	-.106	,915
	Lingkungan Kerja	1.174	.153	.606	7.683	,000

Sumber: Data Diolah dari SPSS, 2023

Hasil uji regresi dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel Disiplin Kerja (X1) Berdasarkan hasil pengujian variabel Disiplin Kerja (X1) yang diperoleh t hitung  $2,027 > t$  tabel  $1,688$ . Nilai signifikansi sebesar  $0,045 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dari Lokananta Records Perum Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta.
- b. Motivasi (X2) Berdasarkan hasil pengujian variabel Motivasi (X2) yang diperoleh t hitung  $-0,106 < t$  tabel  $1,688$ . Nilai signifikansi sebesar  $0,915 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dari Lokananta Records Perum Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta.
- c. Lingkungan Kerja (X3) Berdasarkan hasil pengujian variabel Lingkungan Kerja (X3) yang diperoleh t hitung  $7,683 > t$  tabel  $1,688$ . Nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dari Lokananta Record Perum Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta.

### 4.2.3 Hasil Uji F (Uji Simultan)

**Tabel IV.8**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27,594	3	9,198	1,223	,000 <sup>b</sup>
	Residual	263,175	35	7,519		
	Total	290,769	38			

Sumber: Data Diolah dari SPSS, 2023

Hasil uji statistik F hitung pada tabel diatas, secara bersama-sama dapat diperoleh nilai F hitung sebesar 1.223 dan F tabel  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 35$  dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah 2,87. Hal ini berarti F hitung  $1.223 > F$  tabel 2,87, dan jika dilihat dari nilai signifikan diatas sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap Lingkungan Kerja (Y) dari Lokananta Records Perum Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta.

### 4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel IV.9**  
**Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,732 <sup>a</sup>	,536	,522	1.919

Sumber: Data Diolah dari SPSS, 2023

Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada dasarnya digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Berdasarkan uji regresi di atas diperoleh nilai adjusted R<sup>2</sup> sebesar



0,522 atau 52,2% yang artinya bahwa peran atau kemampuan variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) mampu menerangkan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 52,2%. Sedangkan sisanya sebesar 47,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

#### 4.2.5 Uji Asumsi Klasik

##### 4.2.5.1 Uji Normalitas

Untuk menganalisis terdistribusi normal atau tidaknya variabel pengganggu atau residual diperlukan uji normalitas. Adapun cara untuk melihatnya yaitu uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

**Tabel IV.10**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
Most Extreme Differences	Std. Deviation	1,47302009
	Absolute	,065
	Positive	,065
	Negative	-,044
Test Statistic		,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

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 primer yang diolah dengan SPSS.25, (2023)

Berdasarkan dari hasil pengujian pada tabel 4.8, *Kolmogorov-Smirnov* mempunyai nilai signifikan sebesar  $0,200 > 0,05$ , mengartikan residual mempunyai distribusi secara normal.

#### 4.2.5.2 Uji Mult ikolinieritas

Dimaknai sebagai pengujian yang berguna untuk mengetahui suat u model regresi apakah terdapat korelasi antar variabel bebas. Untuk menguji uji ada maupun tidak multikolinieritas diketahui melalui nilai tolerance maupun *variance inflution factor* (VIF).

**Tabel IV.11**  
**Hasil Uji Multikolienaritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	DISIPLIN KERJA(X1)	,368	2.716
	MOTIVASI (X2)	,298	3.358
	LINGKUNGAN KERJA (X3)	,775	1.290
	KEPUASAN KERJA(Z)	,605	1.653

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS (2023)

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,368 dengan VIF sebesar 2.716, variabel Motivasi (X2) dengan nilai tolerance sebesar 0,298 dan VIF sebesar 3.358, variabel Lingkungan Kerja (X3) dengan nilai tolerance sebesar 0,775 dan VIF sebesar 1.290, dan

variabel Kepuasan Kerja (M) dengan nilai tolerance sebesar 0,605 dan VIF sebesar 1.653. Dari keempat variabel tersebut memiliki nilai tolerance lebih dari 0.10 dan VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah miltikolinieritas.

#### 4.2.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji glejser. Apabila nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 maka dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, begitu pun sebaliknya

**Tabel IV.12**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas Model 1**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,377	3,985		1,600	,119
	Disiplin Kerja	-,129	,070	-,305	-1,854	,072
	Motivasi	-,026	,110	-,039	-,233	,817
	Lingkungan Kerja	-,017	,058	-,050	-,300	,766
	Kepuasan Kerja	-,059	,084	-,116	-,703	,487

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS (2023)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,072 > 0,05. Variabel Motivasi (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,817 > 0,05. Variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,766 > 0,05. Variabel Kepuasan Kerja (M) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,487 > 0,05. Maka dapat

disimpulkan bahwa nilai keempat variabel diperoleh nilai sig lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.2.6 Hasil Uji Moderated Regression Analysis (MRA)

**Tabel IV.13**  
**Uji Moderasi MRA Model 1**

Hasil Uji MRA Model 1						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.556	1.250		1.245	.216
	Disiplin Kerja	.200	.099	.232	2.027	.045
	Motivasi	-.009	.084	-.012	-.106	.915
	Lingkungan Kerja	1.174	.153	.060	7.683	.000

Sumber: Data Diolah dari SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar  $0,045 < 0,05$  maka berkesimpulan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan(Y).
- b. Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai signifikansi variabel Motivasi (X2) sebesar  $0,915 > 0,05$  maka berkesimpulan bahwa variabel Motivasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
- c. Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar  $0,000 < 0,05$  maka berkesimpulan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel IV.14**

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> )				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,732 <sup>a</sup>	,536	,522	1.919

Sumber: Data Diolah dari SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai koefisien korelasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,336 yang berarti bahwa terdapat hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen karena tidak mendekati angka 1. Koefisien determinansi R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,536 maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 53,6%.

**Tabel IV.15**  
**Hasil Uji MRA Model 2**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.841	4.593		3.014	.003
	T.X1	-1.340	.570	-1.551	-2.352	.021
	T.X2	-.210	.433	-.286	-.486	.628
	T.X3	3.576	.757	1.847	4.724	.000
	T.M	-.597	.209	-.979	-2.850	.005
	X1*M	.066	.024	3.093	2.747	.007
	X2*M	.014	.019	.821	.774	.441
	X3*M	-.111	.034	-2.179	-3.271	.002

Sumber: Data Diolah dari SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai signifikansi variabel interaksi antara Disiplin Kerja (X1) dengan Kepuasan Kerja (M) sebesar  $0,007 < 0,05$  maka berkesimpulan bahwa variabel Kepuasan Kerja (M) mampu memoderasi

pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

b. Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai signifikansi variabel interaksi antara Motivasi (X2) dengan Kepuasan Kerja (M) sebesar  $0,441 > 0,05$  maka berkesimpulan bahwa variabel Kepuasan Kerja (M) tidak memoderasi pengaruh variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawab (Y).

c. Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai signifikansi variabel interaksi antara Lingkungan Kerja (X3) dengan Kepuasan Kerja (M) sebesar  $0,002 < 0,005$  maka berkesimpulan bahwa variabel Kepuasan Kerja (M) mampu memoderasi pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel IV.16**  
**Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,807 <sup>a</sup>	,652	,625	1.700

Sumber: Data Diolah dari SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan:

- Diketahui nilai *R Square* sebesar 0,652 maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) setelah adanya variabel moderasi (*Kepuasan Kerja*) sebesar 65,2%.
- Maka bisa disimpulkan bahwa setelah adanya variabel moderasi (*Kepuasan Kerja*) dapat memperkuat pengaruh variabel Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Kinerja Karyawan*.

### **4.3 Pembahasan Hasil Analisis Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel moderasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 responden.

#### **4.3.1 Pengaruh disiplin kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil nilai statistik t sebesar 2.027 dengan nilai signifikansi  $0,045 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti H1 diterima yang menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Disiplin Kerja menurut (Adipradana & Andriyani, 2021) Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi aturan dalam menjalankan tugas yang mana akan memengaruhi bagaimana karyawan menyelesaikan pekerjaan dalam memastikan serta memengaruhi kualitas pekerjaan. Karyawan yang mempunyai kedisiplinan, teruntuk kesesuaian waktu dapat menentukan kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang optimal, tercermin dari tanggungjawabnya terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan; tanggungjawab karyawan tersebut akan menentukan sejauhmana karyawan memberikan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini tentunya akan memberikan hasil kerja karyawan yang lebih baik

Hasil penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan ini oleh (ANDRIYANI, 2023) menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dari Lokananta Records Perum Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta. Artinya, semakin rendah disiplin kerja di Lokananta Records Perum Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta maka akan semakin meningkat.

#### **4.3.2 Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil nilai statistik t sebesar  $-0,106$  dengan nilai signifikansi  $0,915 > 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti H2 ditolak yang menyatakan Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Menurut (Pasaribu, 2019) Motivasi kerja kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat mempengaruhi hasil kinerja seseorang secara positif atau secara negatif. Disini peranan motivasi itu sangat besar artinya dalam bimbingan dan mengarahkan seseorang terhadap tingkah laku pekerjaannya. Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja daripada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan merealisasikan.

Hal ini penelitian didukung oleh (Julianry et al., 2017) bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak sepenuhnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini motivasi hanya berperan sebagai pendorong karyawan dalam bekerja lebih giat. Apabila karyawan diberikan motivasi yang



positif oleh pimpinan, maka karyawan pasti akan merasa dihargai sehingga karyawan pun senang dalam bekerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi persepsi Lokananta Records Perum Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta terhadap kepuasan maka niat beralih ke perusahaan lain akan semakin rendah, demikian pula sebaliknya apabila persepsi kepuasan Lokananta Records Perum Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta rendah maka niat beralih akan semakin tinggi.

Hasil dari wawancara “motivasinya apa kerja disini mba? Beliau menjawab motivasi saya kerja disini karena nyaman sama rekan kerja dan lingkungannya” (Muhlisa Fajar,2023)

#### **4.3.3 Pengaruh lingkungan kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan (y)**

Berdasarkan hasil nilai statistik t sebesar 7.683 dengan nilai signifikansi  $0,000 > 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti H3 diterima yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini penelitian didukung oleh (Triastuti, 2019) bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan menurut (Handayani & Daulay, 2021)

hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja merupakan suatu hal yang pasti dan disadari oleh karyawan, baik dari perusahaan maupun karyawan, tugas utama setiap organisasi sendiri adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini mengandung arti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan berpengaruh pada semakin tingginya kinerja karyawan

#### **4.3.4 Pengaruh Kepuasan Kerja (M) dalam memoderasi hubungan antara Disiplin Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil nilai statistik t sebesar 2.747 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,007 < 0,05$ . Dapat disimpulkan variabel Kepuasan Kerja (Z) mampu memoderasi hubungan Disiplin Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti H4 diterima yang menyatakan Kepuasan Kerja mampu memoderasi hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Adipradana & Andriyani, 2021) Kepuasan kerja dapat meningkatkan hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan bekerja dengan semangat jika kepuasan didapatkan dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan ialah kunci motivasi moral, kedisiplinan, serta prestasi kerja karyawan dalam mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan. Variabel kepuasan dan disiplin kerja dimana kedua faktor ini ialah penyebab dan penentu baik buruknya prestasi kerja seorang karyawan, karyawan yang memiliki kepuasan kerja pasti mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaannya, karyawan akan menyelesaikan berbagai macam tugas yang dibebankan kepada mereka dengan penuh rasa tanggung jawab dan akan memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaannya, memberikan solusi

terhadap faktor-faktor tersebut agar mampu menjaga kepuasan kerja para karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan kedisiplinan karyawan pada perusahaannya

#### **4.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja (M) dalam memoderasi hubungan antara Motivasi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil nilai statistik t sebesar 0,774 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,441 > 0,05$ . Dapat disimpulkan variabel Kepuasan Kerja (Z) tidak memoderasi hubungan Motivasi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti H5 ditolak yang menyatakan Motivasi tidak memoderasi hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Hatary, n.d.) menunjukkan kepuasan kerja tidak signifikan dan memperlemah motivasi kerja terhadap kinerja. adanya hubungan timbal balik antara motivasi kerja dan kepuasan kerja, yang mana dikatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan adanya peningkatan motivasi kerja sehingga pekerja yang puas akan lebih bekerja produktif dibandingkan dengan pekerja yang tidak puas. Karyawan merasa terpuaskan terhadap pekerjaannya biasanya bekerja lebih keras dan lebih baik dibandingkan karyawan yang mengalami stres kerja dan tidak terpuaskan terhadap pekerjaannya. Kepuasan dan sikap karyawan merupakan hal yang penting dalam menentukan perilaku dan respon terhadap pekerjaannya.

Bukti selanjutnya bahwa variabel moderasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan

sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja bukanlah sebagai variabel moderator atau variabel pemoderasi. Hal ini terjadi karena Variabel Interseksi (X1.M) tidak signifikan. Penulis memperkirakan adanya penurunan kepuasan kerja pada karyawan yang diakibatkan oleh kurangnya motivasi terutama pada lingkungan kerja baik itu dari pimpinan, rekan kerja, di kantor atau pun di lapangan. Hal ini mungkin disebabkan oleh situasi atau kondisi kerja dalam perusahaan yang terbilang kurang adanya motivasi sehingga kinerja karyawan tidak membetikan kepuasan kerja.

#### **4.3.6 Pengaruh Kepuasan Kerja (M) dalam memoderasi hubungan antara Lingkungan Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil nilai statistik  $t$  sebesar  $-3.271$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ . Dapat disimpulkan variabel Kepuasan Kerja (Z) memoderasi hubungan Lingkungan Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y). Hal ini  $H_6$  diterima yang menyatakan Kepuasan Kerja mampu memoderasi hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil analisis data yang telah diuraikan pada pembahasan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dari Lokananta Records Perum Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta.
2. Berdasarkan uji yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja dari Lokananta Records Perum Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta.
3. Berdasarkan uji yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dari Lokananta Records Perum Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta.
4. Berdasarkan uji yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa Kepuasan Kerja memoderasi hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan dari Lokananta Records Perum Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta.
5. Berdasarkan uji yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa Kepuasan Kerja tidak memoderasi hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan dari Lokananta Records Perum Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta.
6. Berdasarkan uji yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa Kepuasan Kerja memoderasi hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan dari

## **5.2 Saran**

Dengan keterbatasan penelitian di atas, maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

- a. Jumlah sampel dalam objek penelitian perlu diperluas agar diperoleh gambaran yang lebih luas
- b. Dalam penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan teori, metode, instrumen pengujian yang lebih disukai untuk penelitian
- c. Lebih memperbanyak sampel pada penelitian

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Adipradana, M., & Andriyani, A. (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).
- ANDRIYANI, A. (2023). *TURNITIN Dr. Andriyani, SE, MM: PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI.*
- Assagaf, S. C. Y., & Dotulong, L. O. H. (2015). Pengaruh Disiplin, motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendapatan daerah kota manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2).
- Astuti, R., Akbar, L. Y., & Hasibuan, L. S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Deltamas Surya Indah Mulia Medan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 8–13.
- Bagis, F., Pratama, B. C., & Kharismasyah, A. Y. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. *DERIVATIF: Jurnal Manajemen*, 13(2).
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–

170.

Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89.

Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 547–551.

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.

Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.

Hatary, D. S. (n.d.). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating pada Karyawan PTPN IV Medan*.

Hisan, K., Zikriani, Z., & Hamid, A. (n.d.). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS LANGSA. *Niagawan*, 10(3), 214–220.

Ilham, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 507–513.

Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh pelatihan dan



motivasi terhadap kinerja karyawan serta kinerja organisasi kementerian komunikasi dan informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 3(2), 236.

Julianto, P. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS DI KECAMATAN DEPATI VII KABUPATEN KERINCI: PEBI JULIANTO, S. Sos., MM., CHt. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 2(1), 42–58.

Juliati, F. (2021). The Influence Of Organizational Culture, Work Ethos And Work Discipline On Employee Performance. *Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 1(1).

Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.

Liana, W. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 65–72.

Mafra, N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating terhadap Kinerja Pegawai PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 4(1), 287450.

Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218–1238.

- Marsoit, P., Sendow, G., & Rumokoy, F. S. (2017). Pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119–1130.
- Mutiasari, M., Rahmawati, H. U., & Suseno, S. (2021). PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DISIPLIN KERJA, DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM TIRTA WIJAYA KABUPATEN CILACAP. *AmaNU: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 4(2), 98–113.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nurhidayati, M., & Anggraini, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Bank BRISyariah di Kabupaten Jombang. *Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3(2), 80–92.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.

- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). The influence of communication and work discipline to employee performance. *First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)*, 423–426.
- Putra, P. Y., & Ningrum, S. (2019). The Influence of Celebrity Endorser, Brand Image, and Brand Trust on Consumer Purchasing Decisions of Nike Brand Sport Shoes In Surabaya. *Journal of World Conference (JWC)*, 1(1), 208–218.
- Raymond, R., Siregar, D. L., Putri, A. D., Indrawan, M. G., & Simanjuntak, J. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt tanjung mutiara perkasa. *Jursima (Jurnal Sistem Informasi Dan Manajemen)*, 11(1), 129–133.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.

- Santika, I. P., & Antari, N. L. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar. *Jurnal Ekonomi Dan Pariwisata*, 15(1).
- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 62–74.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1).
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 5(1), 117–123.
- Suryani, P., Cahyono, Y., & Utami, B. D. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1b), 70–82.
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 203–208.

- Ulum, A. E. K., Suyadi, B., & Hartanto, W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 12(2), 173–178.
- Usman, I. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Allo Jaya di Bontang. *Journal Administrasi Bisnis*, 4(3), 911–922.
- Winarsih, W., Veronica, A., & Anggraini, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Awfa Smart Media Palembang. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Rahmaniyah*, 3(2), 34–51.
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), 1203–1229.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(2).

Lampiran 1

Jadwal Penelitian

No	Bulan	Februari				Maret				April			
	Kegiatan												
1.	Penyusunan Proposal		X	X	X								
2.	Konsultasi					X	X						
3.	Pendaftarn Ujian Seminar Proposal							X					
4.	Ujian Seminar Proposal										X		
5.	Revisi Proposal												
6.	Pengumpulan Data												
7.	Analisis Data												
8.	Penyusunan Naskah Skripsi												
9.	Pendaftaran Munaqosah												
10.	Ujian Munaqosah												

No	Bulan	Mei				Juni				Juli			
	Kegiatan												
1.	Penyusunan Proposal												
2.	Konsultasi												
3.	Pendaftarn Ujian Seminar Proposal												
4.	Ujian Seminar Proposal												
5.	Revisi Proposal	X	X		X	X		X		X			X
6.	Pengumpulan Data												
7.	Analisis Data												
8.	Penyususnan Naskah Skripsi												
9.	Pendaftaran Munaqosah												
10.	Ujian Munaqosah												

No	Bulan Kegiatan	Agustus				September				Oktober			
1.	Penyusunan Proposal												
2.	Konsultasi					X							
3.	Pendaftar Ujian Seminar Proposal												
4.	Ujian Seminar Proposal												
5.	Revisi Proposal										X		
6.	Pengumpulan Data	X	X										
7.	Analisis Data			X	X	X							
8.	Penyusunan Naskah Skripsi					X	X						
9.	Pendaftaran Munaqosah							X					
10.	Ujian Munaqosah										X		

## Lampiran 2

### Surat Izin Penelitian di Lokananta Records Perum R.I Cabang Surakarta



www.ri.go.id

## LOKANANTA PERUM PERCETAKAN NEGARA RI CABANG SURAKARTA

Kantor: Jl. Sem. A. Yani No. 379 Surakarta 57143  
Telp: 0271 - 718412 Fax 0271 - 71842



www.lokanantamash.k

Nomor : 13 Agustus 2023  
Lampiran :  
Perihal : Balasan Permohonan Penelitian

Kepada  
Yth. Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah  
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta  
Di Tempat

Dengan Hormat ,

Sehubungan dengan pengajuan Surat Permohonan Penelitian menerangkan bahwa :

Nama : FITRI NUR HIDAYATI  
NIM : 195211115  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas : Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

Untuk itu kami siap menerima permohonan penelitian sesuai dengan nama tersebut. Demikian surat balasan ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih

Perum Percetakan Negara RI  
Cabang Surakarta -Lokananta



Titik Sugiyanti

Kasie Adm. Keuangan dan umum



Lampiran 3

### **Kuesioner Penelitian**

#### **KUESIONER PENELITIAN**

*Assalamualaikum Wr.Wb.*

Saya Fitri Nur Hidayati Mahasiswa Jurusan/Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta yang saat ini sedang melakukan penelitian untuk skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Lokananta Records Perum R.I Cabang Surakarta”.

Saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i karyawan Lokananta Records R.I Cabang Surakarta untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini dengan tepat dan teliti, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu/Saudara/i rasakan, lakukan dan alami ditempat kerja. Bapak/Ibu/Saudara/i dimohon untuk menjawab secara jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar ataupun salah.

Sesuai dengan kode etik penelitian, segala informasi yang diberikan dalam kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian semata dan akan dijaga kerahasiaannya. Atas perhatian dan partisipasinya, saya mengucapkan banyak terimakasih.

*Wassalamualaikum Wr.Wb.*

Hormat Saya,

Fitri Nur Hidayati  
NIM.19.52.11.115

## KUESIONER PENELITIAN

### 1. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan persepsi anda dengan memberi tanda centang ( $\surd$ ) pada kolom yang sesuai.

Keterangan kuesioner

STS : Sangat Tidak Setuju                      S : Setuju  
TS : Tidak Setuju                                      SS : Sangat Setuju  
CS : Cukup Setuju

### 2. Identitas Responden

- a. Nama : \_\_\_\_\_
- b. Jenis Kelamin : Laki - laki  Perempuan
- c. Usia : 21- 30 th  31 - 40th   
41 - 50 th  > 50 th
- d. Pendidikan Terakhir : SMA/SMK  Diploma   
S1  S2/S3
- e. Lama Bekerja : Kurang dari 3 tahun   
3 sampai 5 tahun   
Lebih dari 5 tahun
- f. Penghasilan/bulan : < Rp.1jt   
>Rp.1jt - <Rp.3jt   
>Rp. 3jt - < Rp. 5jt   
> Rp. 5 jt

### 3. Pertanyaan

#### Variabel X1 ( *Disiplin Kerja* )

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Saya datang dan pulang kerja tepat waktu					
2.	Saya mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan					
3.	Saya menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan					
4.	Saya selalu teliti dan penuh pertimbangan dalam melakukan pekerjaan					
5.	Saya menggunakan peralatan kerja dengan hati-hati					

#### Variabel X2 ( *Motivasi* )

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Prestasi yang saya capai sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan saya					
2.	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu					
3.	Saya selalu bertanggung jawab melaksanakan pekerjaan sesuai pertanggung jawaban saya					
4.	Saya mendapatkan pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan					
5.	Saya memperoleh kesempatan mengembangkan kemampuan saya					

	selama bekerja					
--	----------------	--	--	--	--	--

**Variabel X3 ( Lingkungan Kerja Fisik)**

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Penerangan/cahaya ditempat kerja saya sudah memadai					
2.	Sirkulasi udara ditempat kerja saya sudah cukup baik					
3.	Suara yang bising dari alat dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja					
4.	Bau diruangan tempat kerja saya membuat suasana jadi tidak nyaman					
5.	Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					

**Variabel X3 ( Lingkungan kerja Non Fisik)**

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
6.	Perusahaan tidak membeda-bedakan antar karyawan satu dengan lainnya					
7.	Saya mempunyai komunikasi yang baik dengan karyawan lain					
8.	Saya mempunyai hubungan hamonis dengan karyawan lainnya tanpa melihat status dan jabatannya					
9.	Atasan memperlakukan saya dengan baik					
10.	Atasan saya selalu menjalin hubungan komunikasi yang baik dengan bawahan					

**Variabel X (*Kepuasan Kerja*)**

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya					
2.	Saya merasa senang dengan pekerjaan saat ini					
3	Saya puas dengan kondisi lingkungan kerja saya sekarang					
4	Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan					
5	Saya merasa senang karena perusahaan menepati janji untuk menaikkan gaji sesuai dengan besaran yang dijanjikan					

**Variabel Y (*Kinerja Karyawan*)**

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan					
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan					
3	Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang					

	telah ditetapkan					
4	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					
5	Saya memiliki ketrampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya					

Lampiran 4

Identitas Responden

No	Nama	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Penghasilan / Bulan
1	Sriyono	Laki - Laki	21-30	S1	3 sampai 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
2	Muhlisa F	Perempuan	21- 30	S1	3 sampai 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
3	Titik S	Perempuan	>50	SMA/SMK	Lebih dari 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
4	Rusmo I	Laki - Laki	41-50	S1	Lebih dari 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
5	Iwan W	Laki - Laki	41-50	SMA/SMK	Lebih dari 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
6	Bemby A	Laki - Laki	41-50	SMA/SMK	Lebih dari 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
7	Betty N	Perempuan	21-30	SMA/SMK	3 sampai 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
8	Ihham Y	Laki - Laki	31-40	SMA/SMK	Lebih dari 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
9	Putri A	Perempuan	21-30	SMA/SMK	Kurang dari 3 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
10	Ana R	Perempuan	21-30	S1	3 sampai 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
11	Nurrica L	Perempuan	21-30	S1	3 sampai 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
12	Juni S	Perempuan	21-30	SMA/SMK	3 sampai 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
13	Arin K	Perempuan	21-30	S1	Kurang dari 3 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
14	Yusuf N	Laki - Laki	21-30	S1	3 sampai 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
15	Ade K	Perempuan	21-30	SMA/SMK	Kurang dari 3 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
16	Aditya W	Laki - Laki	21-30	SMA/SMK	Kurang dari 3 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
17	Dicksy R	Laki - Laki	31-40	S1	Lebih dari 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
18	Syahrir S	Laki - Laki	21-30	Diploma	Kurang dari 3 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
19	Dio F	Laki - Laki	21-30	SMA/SMK	Lebih dari 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
20	Alif K	Laki - Laki	21-30	SMA/SMK	3 sampai 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
21	Fania W	Perempuan	21-30	SMA/SMK	Kurang dari 3 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
22	Gerry	Laki - Laki	31-40	Diploma	3 sampai 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
23	Hasan S	Laki - Laki	21-30	SMA/SMK	Lebih dari 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
24	Arif M	Laki - Laki	21-30	SMA/SMK	Kurang dari 3 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
25	Awa S	Laki - Laki	21-30	SMA/SMK	Lebih dari 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
26	Nugraha A	Laki - Laki	41-50	S1	Lebih dari 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
27	Delfindra F	Laki - Laki	21-30	SMA/SMK	Kurang dari 3 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
28	Gilang	Laki - Laki	21-30	SMA/SMK	Kurang dari 3 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
29	Sutikno	Laki - Laki	>50	SMA/SMK	Lebih dari 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
30	Eko N	Laki - Laki	41-50	SMA/SMK	Kurang dari 3 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
31	Phompi M	Perempuan	21-30	SMA/SMK	3 sampai 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
32	Aris	Laki - Laki	31-40	SMA/SMK	3 sampai 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
33	Rizky K	Laki - Laki	21-30	SMA/SMK	3 sampai 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
34	Tri H	Laki - Laki	31-40	SMA/SMK	3 sampai 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
35	Muh A	Laki - Laki	21-30	SMA/SMK	3 sampai 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000

36	Baskoro	Laki - Laki	>50	SMA/SMK	Lebih dari 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
37	Abdul H	Laki - Laki	>50	S1	Lebih dari 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
38	Dandung	Laki - Laki	21-30	S1	3 sampai 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
39	Anggit W	Laki - Laki	31-40	SMA/SMK	Lebih dari 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
40	Endang S	Laki - Laki	>50	S1	Kurang dari 3 tahun	>Rp.5.000.000



Lampiran 5

Rekapan Data Kuisisioner

1. Disiplin Kerja

N0	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
1	4	4	3	4	3
2	4	4	3	5	3
3	2	3	2	2	2
4	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	3
6	3	3	3	3	3
7	3	3	3	4	2
8	3	3	3	3	3
9	3	3	3	4	2
10	2	3	3	2	2
11	4	3	5	2	3
12	2	2	2	1	2
13	2	3	3	3	3
14	4	4	2	3	2
15	3	3	2	3	2
16	4	3	3	4	4
17	5	4	4	3	4
18	4	4	4	4	4
19	2	2	2	2	2
20	2	2	2	3	3

21	3	3	1	3	1
22	3	3	1	3	1
23	3	3	1	3	1
24	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	3
26	3	4	3	3	3
27	4	4	4	5	4
28	4	4	3	4	3
29	3	3	4	3	3
30	1	1	1	3	3
31	4	4	4	4	3
32	4	3	5	4	3
33	3	3	3	4	3
34	4	4	5	4	4
35	4	4	4	5	4
36	4	4	3	2	3
37	5	5	4	4	4
38	5	5	4	4	4
39	3	4	3	3	4
40	4	3	3	3	4

## 2. Motivasi

<b>N0</b>	<b>X2.1</b>	<b>X2.2</b>	<b>X2.3</b>	<b>X2.4</b>	<b>X2.5</b>
1	4	4	3	4	5
2	4	4	4	4	3
3	2	4	4	4	4
4	3	2	3	3	2
5	5	5	4	4	5
6	5	5	5	4	4
7	4	4	5	5	5
8	4	4	4	4	4
9	4	4	3	4	3
10	4	4	4	4	4
11	4	5	4	5	4
12	5	3	4	4	3
13	2	3	4	3	2
14	5	4	5	4	4
15	3	3	3	4	2
16	4	5	3	4	3
17	5	5	5	5	5
18	4	5	5	4	5
19	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4

22	5	4	4	4	3
23	4	4	4	4	3
24	4	4	4	5	4
25	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4
27	5	5	4	4	4
28	4	4	4	4	5
29	5	5	4	3	4
30	4	5	4	4	5
31	4	4	4	5	5
32	5	4	5	5	4
33	4	4	4	4	4
34	3	3	4	4	4
35	5	5	5	4	3
36	4	4	4	3	3
37	3	4	3	4	3
38	4	3	3	3	3
39	4	4	4	4	4
40	3	4	4	3	2

### 3. Lingkungan Kerja

<b>N0</b>	<b>X3.1</b>	<b>X3.2</b>	<b>X3.3</b>	<b>X3.4</b>	<b>X3.5</b>	<b>X3.6</b>	<b>X3.7</b>	<b>X3.8</b>	<b>X3.9</b>	<b>X3.10</b>
1	3	3	4	4	5	5	5	4	3	4
2	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3
3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3

4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4
5	4	4	3	3	4	3	5	5	4	5
6	4	4	4	5	4	4	5	4	3	5
7	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4
8	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4
9	4	4	3	3	4	4	5	5	4	3
10	3	3	2	2	3	2	5	5	3	3
11	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3
12	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3
14	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
15	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4
16	5	5	3	3	5	5	5	5	4	3
17	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
18	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2
19	5	3	5	5	5	5	4	5	4	3
20	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4
21	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3
22	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3
25	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4
26	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3
27	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5

28	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4
29	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
31	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3
32	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5
33	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3
34	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3
35	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2
36	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
37	4	3	4	5	3	4	5	4	5	4
38	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4
39	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3
40	3	3	5	5	4	2	2	1	3	3

#### 4. Kepuasan Kerja

N0	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z5
1	4	4	5	4	4
2	4	4	4	3	4
3	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	5
5	5	4	4	5	5
6	4	5	4	5	5
7	5	4	4	5	5
8	4	5	3	4	4
9	3	3	4	4	5

10	4	4	4	3	3
11	4	4	5	4	4
12	4	4	3	4	4
13	4	3	5	3	3
14	3	4	3	4	3
15	3	5	3	4	5
16	4	4	4	4	3
17	1	1	3	3	3
18	3	3	4	2	2
19	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4
21	4	3	3	3	2
22	4	4	4	4	2
23	4	4	3	3	1
24	2	2	4	4	4
25	4	3	3	4	4
26	1	2	2	3	3
27	4	4	4	5	5
28	4	5	5	4	4
29	5	5	5	4	4
30	5	4	4	5	5
31	4	4	5	3	3
32	4	4	4	4	5
33	5	4	5	5	4

34	5	2	4	2	2
35	4	4	4	5	3
36	5	5	5	5	5
37	4	3	3	2	2
38	3	5	3	5	4
39	5	5	5	4	4
40	4	2	5	3	3

### 5. Kinerja Karyawan

<b>N0</b>	<b>Y.1</b>	<b>Y2</b>	<b>Y.3</b>	<b>Y.4</b>	<b>Y.5</b>
1	4	4	2	3	3
2	3	3	3	4	5
3	3	4	3	3	4
4	5	3	3	3	5
5	4	4	4	5	3
6	5	5	5	5	5
7	4	3	3	2	2
8	3	5	3	3	4
9	3	2	2	4	4
10	4	4	4	5	5
11	4	4	4	3	2
12	1	2	3	3	3
13	4	4	4	4	3
14	4	5	4	4	4
15	3	4	4	4	3



16	3	2	4	4	3
17	4	4	2	3	3
18	4	3	2	4	2
19	4	3	4	2	2
20	4	4	2	4	5
21	4	4	2	3	4
22	4	3	3	3	4
23	4	3	4	4	3
24	3	5	4	3	3
25	3	2	4	3	4
26	3	3	3	1	1
27	5	4	3	3	3
28	3	1	1	3	3
29	4	4	3	3	3
30	3	4	3	3	5
31	3	3	5	4	4
32	4	4	3	3	4
33	4	3	5	4	3
34	4	2	3	5	2
35	4	3	3	3	4
36	3	4	3	3	5
37	3	3	3	4	5
38	3	5	3	4	4
39	3	4	4	4	4

40	3	5	2	3	3
----	---	---	---	---	---

Lampiran 6

Dokumentasi

Bukti Sebar Kuesioner Angket di Lokananta Records Perum R.I Cabang Surakarta



Lampiran 7

Hasil Output SPSS

1. Hasil Uji Validitas

**Disiplin Kerja (X1)**

**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Disiplin Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	,849**	,670**	,583**	,577**	,883**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	80	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	,849**	1	,597**	,563**	,527**	,842**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	,670**	,597**	1	,471**	,732**	,854**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,002	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	,583**	,563**	,471**	1	,508**	,747**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002		,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	,577**	,527**	,732**	,508**	1	,814**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001		,000
	N	40	40	40	40	40	40
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,883**	,842**	,854**	,747**	,814**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Motivasi (X2)**

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Motivasi
X2.1	Pearson Correlation	1	,526**	,446**	,301	,381*	,730**
	Sig. (2-tailed)		,000	,004	,059	,015	,000

	N	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	,526**	1	,432**	,333*	,524**	,769**
	Sig. (2-tailed)	,000		,005	,036	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	,446**	,432**	1	,386*	,429**	,703**
	Sig. (2-tailed)	,004	,005		,014	,006	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	,301	,333*	,386*	1	,566**	,671**
	Sig. (2-tailed)	,059	,036	,014		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	,381*	,524**	,429**	,566**	1	,812**
	Sig. (2-tailed)	,015	,001	,006	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40
Motivasi	Pearson Correlation	,730**	,769**	,703**	,671**	,812**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Lingkungan Kerja (X3)

#### Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	Lingkungan kerja
X3.1	Pearson Correlation	1	,458**	,331*	,421**	,266	,522**	,345*	,461**	,471**	,298	,701**
	Sig. (2-tailed)		,003	,037	,007	,097	,001	,029	,003	,002	,062	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.2	Pearson Correlation	,458**	1	,330*	,264	,377*	,315*	,368*	,379*	,456**	,267	,636**
	Sig. (2-tailed)	,003		,038	,100	,017	,048	,020	,016	,003	,096	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

X3.3	Pearson Correlation	,331*	,330*	1	,820**	,467**	,358*	,045	,072	,360*	,264	,653**
	Sig. (2-tailed)	,037	,038		,000	,002	,023	,784	,659	,022	,100	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.4	Pearson Correlation	,421**	,264	,820**	1	,379*	,389*	,226	,100	,399*	,344*	,703**
	Sig. (2-tailed)	,007	,100	,000		,016	,013	,161	,540	,011	,030	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.5	Pearson Correlation	,266	,377*	,467**	,379*	1	,314*	,227	,211	,303	,195	,556**
	Sig. (2-tailed)	,097	,017	,002	,016		,048	,158	,191	,058	,228	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.6	Pearson Correlation	,522**	,315*	,358*	,389*	,314*	1	,409**	,602**	,324*	,257	,704**
	Sig. (2-tailed)	,001	,048	,023	,013	,048		,009	,000	,042	,109	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.7	Pearson Correlation	,345*	,368*	,045	,226	,227	,409**	1	,710**	,309	,322*	,601**
	Sig. (2-tailed)	,029	,020	,784	,161	,158	,009		,000	,052	,042	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.8	Pearson Correlation	,461**	,379*	,072	,100	,211	,602**	,710**	1	,318*	,280	,628**
	Sig. (2-tailed)	,003	,016	,659	,540	,191	,000	,000		,045	,081	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.9	Pearson Correlation	,471**	,456**	,360*	,399*	,303	,324*	,309	,318*	1	,478**	,682**
	Sig. (2-tailed)	,002	,003	,022	,011	,058	,042	,052	,045		,002	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.10	Pearson Correlation	,298	,267	,264	,344*	,195	,257	,322*	,280	,478**	1	,577**
	Sig. (2-tailed)	,062	,096	,100	,030	,228	,109	,042	,081	,002		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Lingku ngan kerja	Pearson Correlation	,701**	,636**	,653**	,703**	,556**	,704**	,601**	,628**	,682**	,577**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Kepuasan Kerja (M)**  
**Correlations**

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Kepuasan Kerja
Z.1	Pearson Correlation	1	,522**	,535**	,285	,192	,700**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,074	,235	,000
	N	40	40	40	40	40	40
Z.2	Pearson Correlation	,522**	1	,271	,576**	,392*	,783**
	Sig. (2-tailed)	,001		,091	,000	,012	,000
	N	40	40	40	40	40	40
Z.3	Pearson Correlation	,535**	,271	1	,202	,184	,582**
	Sig. (2-tailed)	,000	,091		,212	,256	,000
	N	40	40	40	40	40	40
Z.4	Pearson Correlation	,285	,576**	,202	1	,685**	,780**
	Sig. (2-tailed)	,074	,000	,212		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40
Z5	Pearson Correlation	,192	,392*	,184	,685**	1	,713**
	Sig. (2-tailed)	,235	,012	,256	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,700**	,783**	,582**	,780**	,713**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations					Kinerja Karyawan
		Y.1	Y2	Y.3	Y.4	Y.5	
Y.1	Pearson Correlation	1	,241	,105	,148	-,002	,456**
	Sig. (2-tailed)		,134	,517	,362	,988	,003
	N	40	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	,241	1	,177	,078	,225	,616**
	Sig. (2-tailed)	,134		,274	,631	,163	,000
	N	40	40	40	40	40	40
Y.3	Pearson Correlation	,105	,177	1	,328*	,034	,562**
	Sig. (2-tailed)	,517	,274		,039	,834	,000
	N	40	40	40	40	40	40
Y.4	Pearson Correlation	,148	,078	,328*	1	,367*	,649**
	Sig. (2-tailed)	,362	,631	,039		,020	,000
	N	40	40	40	40	40	40
Y.5	Pearson Correlation	-,002	,225	,034	,367*	1	,605**
	Sig. (2-tailed)	,988	,163	,834	,020		,000
	N	40	40	40	40	40	40
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,456**	,616**	,562**	,649**	,605**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



## 2. Hasil Uji Reliabilitas

### Disiplin Kerja(X1)

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,883	5

### Motivasi (X2)

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,786	5

### Lingkungan Kerja (X3)

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,842	10

### Kepuasan Kerja (M)

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,757	5

### Kinerja Karyawan (Y)

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,704	5

## Hasil Uji Statistik

### Hasil Uji T

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.556	1.250		1.245	.216
DISIPLIN KERJA(X1)	.200	.099	.232	2.027	.045
MOTIVASI(X2)	-.009	.084	-.012	-.106	.915
LINGKUNGAN KERJA(X3)	1.174	.153	.606	7.683	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

### Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27,594	3	9,198	1,223	,316 <sup>b</sup>
	Residual	263,175	35	7,519		
	Total	290,769	38			

a. Dependent Variable: T.Y

b. Predictors: (Constant), T.X3, T.X1, T.X2

### Hasil Uji R<sup>2</sup>

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 <sup>a</sup>	.536	.522	1.919

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X3), MOTIVASI (X2), DISIPLIN KERJA (X1)

## Hasil Uji Asumsi Klasik

### Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
Most Extreme Differences	Std. Deviation	1,47302009
	Absolute	,065
	Positive	,065
	Negative	-,044
Test Statistic		,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction  
This is a lower bound of the true significance

### Hasil Uji Multikolinieritas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.247	1.307		1.719	.089		
DISIPLIN KERJA (X1)	.203	.098	.235	2.073	.041	.368	2.716
MOTIVASI(X2)	.058	.093	.080	.630	.530	.298	3.358
LINGKUNGAN KERJA (X3)	1.164	.151	.601	7.685	.000	.775	1.290
KEPUASAN KERJA(M)	-.089	.054	-.147	-1.657	.101	.605	1.653

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.807	.778		2.323	.022
	DISPLIN KERJA(X1)	-.001	.058	-.002	-.012	.990
	MOTIVASI (X2)	.028	.055	.094	.501	.618
	LINGKUNGAN KERJA(X3)	-.060	.090	-.077	-.663	.509
	KEPUASAN KERJA (M)	-.018	.032	-.074	-.560	.577

a. Dependent Variable: ABS\_RES

### Hasil Uji Moderated Regression Analysis (MRA)

#### Hasil MRA Model 1

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.556	1.250		1.245	.216
	X1	.200	.099	.232	2.027	.045
	X2	-.009	.084	-.012	-.106	.915
	X3	1.174	.153	.606	7.683	.000

a. Dependent Variable: Y

### Tabel Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

#### Model 1

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 <sup>a</sup>	.536	.522	1.919

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

## Hasil MRA Model 2

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.841	4.593		3.014	.003
X1	-1.340	.570	-1.551	-2.352	.021
X2	-.210	.433	-.286	-.486	.628
X3	3.576	.757	1.847	4.724	.000
M	-.597	.209	-.979	-2.850	.005
X1*M	.066	.024	3.093	2.747	.007
X2*M	.014	.019	.821	.774	.441
X3*M	-.111	.034	-2.179	-3.271	.002

a. Dependent Variable: Y

## Tabel Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Model 2

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 <sup>a</sup>	.652	.625	1.700

a. Predictors: (Constant), X3\*M, X1, X3, X2, M, X2\*M, X1\*M

## Lampiran 8

### DAFTAR RIWAYAT HIDUP

#### DATA PRIBADI

Nama Lengkap : Fitri Nur Hidayati  
Tempat, Tanggal Lahir : Sragen, 12 Desember 2001  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Nomor HP : 0882006942400  
Email : [fitrinurhidayati559@gmail.com](mailto:fitrinurhidayati559@gmail.com)  
Alamat : Rejosari RT.27/RW.09 Jati, Masaran,  
Sragen

#### PENDIDIKAN

SD N 1 Jati : 2007-2013  
SMP N 1 Masaran : 2013-2016  
MAN 1 Sragen : 2016-2019  
UIN RMS Surakarta : 2019-2023

Lampiran 9

Hasil Cek Plagiasi



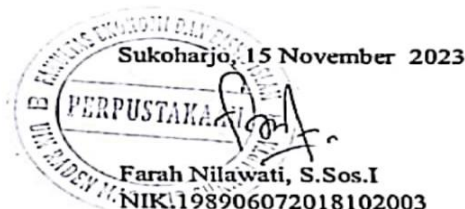
**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Pandawa Pucangan Kartasura-Sukoharjo Telp. (0271) 782336 Fax (0271) 782336 Website: iain-surakarta.ac.id. – Email: info@iain-surakarta.ac.id.

**SURAT KETERANGAN TURNITIN**

Setelah melakukan tes uji *similarity*, mencrangkan bawah mahasiswa di bawah ini:

Nama : Fitri Nur Hidayati  
NIM : 195211115  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Lokananta Records Perum Percetakan Negara R.I Cabang Surakarta  
Paper ID : 2142429377  
Date : 30-Oct-2023  
Hasil menunjukkan SIMILARITY INDEX : 21%



**LAMPIRAN**

muna, Fitri Nur MBS			
21%	20%	8%	7%
SIMILARITY INDEX	TOTAL BY SOURCE	PLAGIARISM	STUDENT RATES
Source: Turnitin			
	eprints iain-surakarta.ac.id		12%
	www.neliti.com		2%
	123dok.com		1%
	Submitted to Udayana University		1%
	repository.umsu.ac.id		1%
	www.scribd.com		1%
	download.garuda.ristekdktl.go.id		<1%
	www.jurnal.serambimekkah.ac.id		<1%
	tj.unud.ac.id		<1%