JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

The Influence of Motivation, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at the North Sumatra Provincial Youth and Sports Office

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara

Ayu Amanda [1)]; Wilchan Robain [2)]; Samrin [2)]
[1,2,3)]Study Program of Management, Faculty of Social Science, Universitas Pembangunan Panca Budi
Email: [1)] Ayuamanda2722@gmail.com

ARTICLE HISTORY
Received [07 September 206]
Revised [02 November 2026]
Accepted [05 November 2026]

KEYWORDS
Employee Performance; Work Discipline; Work Environment; Work Motivation; Youth and Sports Office.

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK
Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam mendukung efektivitas penyelenggaraan organisasi sektor publik. Namun, pencapaian kinerja yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 89 pegawai dan seluruh populasi dijadikan sampel melalui teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda yang didukung oleh uji asumsi klasik, uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi dengan bantuan program IBM SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Secara simultan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,782 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan 78,2% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

ABSTRACT
Employee performance is an important factor in supporting the effectiveness of public sector organizations. However, the achievement of optimal performance is influenced by various factors, including work motivation, work discipline, and work environment. This study aims to analyze the influence of work motivation, work discipline, and work environment on employee performance at the North Sumatra Provincial Youth and Sports Office. The research uses a quantitative approach with an associative type of research. The research population amounted to 89 employees and the entire population was sampled through the saturated sampling technique. Data collection was carried out using questionnaires that have met the validity and reliability tests. Data were analyzed using multiple linear regression analysis supported by classical assumption tests, partial tests, simultaneous tests, and determination coefficients with the help of the IBM SPSS program. The results of the study showed that work motivation and work discipline had a positive and significant effect on employee performance, while the work environment did not have a significant effect on employee performance partially. Simultaneously, work motivation, work discipline, and work environment have a significant effect on employee performance. The value of the determination coefficient (R^2) of 0.782 showed that the three independent variables were able to explain 78.2% of the variation in employee performance, while the rest were influenced by other factors outside the research model.

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan karena seluruh kegiatan operasional serta pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dapat terlaksana berkat kontribusi mereka (Nabilah, Robain, & Darmilisani, 2025). Aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan membutuhkan karyawan untuk dapat melakukan tugasnya yang diberikan kepadanya sehingga dukungan dari seluruh karyawan dapat memberikan kesempatan dan kemampuan lebih besar bagi perusahaan untuk mewujudkan visi dan misi di masa mendatang. Disisi lain, kemampuan kerja yang dimiliki oleh tiap karyawan yang bekerja di perusahaan lazimnya berbeda sehingga perbedaan ini berkaitan dengan perubahan hasil kerja yang dapat diberikan kepada perusahaan.

Hasil kerja karyawan menjadi salah satu hal penting yang perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga bila terjadi perubahan kinerja karyawan yang sifatnya merugikan perusahaan baik dari segi materi maupun non materi maka harus dengan cepat dan tanggap diambil tindakan pencegahan. Hal ini dimaksudkan agar tidak menganggu rekan kerja lainnya dan tujuan utama perusahaan tetap dapat berjalan

lancar dan mendapatkan hasil yang optimal. Akan tetapi dapat disampaikan bahwa tidak semua karyawan mampu menjaga dan mempertahankan hasil kerjanya dengan baik dan konsisten dari waktu ke waktu dengan baik sehingga terdapat banyak sebab dan kemungkinan terjadinya perubahan kinerja dalam diri karyawan.

Pimpinan perlu mengetahui dan mengidentifikasi faktor utama yang menyebabkan perubahan kinerja karyawan dengan cermat dan tepat sehingga nantinya dapat dicarikan solusi yang tepat sasaran dan berdaya guna bagi kemajuan perusahaan dan karyawan. Lazimnya ada banyak faktor yang sering ditemui dapat mempengaruhi kinerja karyawan , diantarnaya motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Menurut (Sinambela, 2021), menjelaskan bahwa motivasi yaitu kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Minat dan semangat kerja pegawai dapat tumbuh apabila organisasi senantiasa menyadari dan memenuhi kewajibannya kepada pegawai melalui pembinaan, pengarahan, perlindungan, perlakuan yang adil sesuai prinsip kemanusiaan, serta memberikan penghargaan atas kontribusi mereka sebagai pelaksana kegiatan organisasi (Rizky & Ardian, 2019). Adanya motivasi kerja yang kuat pada diri karyawan akan memberikan kesempatan besar bagi karyawan untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan hasil optimal karena motivasi ini akan membuat karyawan mencurahkan totalitas konsentarsi kerja dengan optimal. Untuk itu, dengan dimiliki motivasi pada diri karyawan maka perusahaan berkesempatan untuk lebih berkembang dan unggul dalam menghadapi persaingan.

Keberhasilan perusahaan dapat ditentukan oleh aspek yang sangat penting yakni disiplin kerja (Nasution, Pratama, & Robain, 2025). Perubahan kinerja karyawan dapat disebabkan oleh penerapan disiplin kerja yang ada di perusahaan. Menurut (Aidah, Lahat, & Utama, 2025), menjelaskan bahwa disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang diterapkan oleh organisasi. Disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja di mana proses ini melibatkan pimpinan manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai. Dari penjelasan di atas dapat disampaikan bahwa dengan penerapan disiplin kerja yang jelas, adil dan merata maka semua karyawan akan menyadari bahwa diperusahaan telah tersedia jam kerja yang telah ditentukan sehingga ini akan membuat karyawan wajib menggunakan jam kerja tersebut untuk bekerja dan menyelesaikan tugas agar dapat selesai dengan tepat waktu dan hasil kerja yang sesuai dengan harapan pimpinan.

Menurut (Anggraini, Rony, & Sari, 2024) lingkungan kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Kinerja karyawan diperusahaan juga dapat ditingkatkan melalui penyediaan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman ketika karyawan bekerja. Menurut (Pawestri, Kristanto, & Army, 2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Dari uraian di atas dapat disampaikan bahwa adanya lingkungan kerja yang diharapkan oleh semua karyawan dengan baik maka ini dapat memberikan kesempatan besar bagi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik karena karyawan merasa diperhatikan dan diberikan ruangan kerja yang diharapkan sehingga ini membuat karyawan semakin terdorong untuk bekerja lebih baik lagi bagi kemajuan perusahaan. Sejalan dengan penelitian (Nabhan, 2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara sebagai salah satu dinas yang dimiliki oleh pemerintah daerah untuk menjalankan fungsi dan peranan bagi masyarakat luas. Dalam melakukan aktivitas normal pada dinas tersebut maka pimpinan akan membutuhkan pegawai untuk bekerja dan melakukan tugas sesuai dengan jabatan yang telah disediakan sehingga harapan pimpinan pada semua pegawai dapat bekerja lebih baik untuk kepentingan dan kemajuan dinas di masa mendatang. Namun demikian dapat disampaikan bahwa tidak semua pegawai dapat bekerja dengan maksimal sehingga masih sering terjadi dan ditemukan adanya pegawai yang belum mampu memberikan hasil kerja yang diharapkan dan bila hal ini terjadi berkelanjutan maka dapat berdampak kurang bagi perkembangan Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan di masa mendatang.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kinerja dapat diketahui seberapa jauh keahlian dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan (Febriyanti & Rani, 2025). Menurut (Priansa, 2019) kinerja karyawan merupakan perwujudan atas kemampuan dalam bentuk nyata atau hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Menurut (Sedarmayanti, 2021), menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kinerja dapat diketahui seberapa jauh keahlian dan keterampilan

p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141
JURNAL FOKUS MANAJEMEN

pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Widodo, 2018), mengemukakan bahwa kinerja yakni perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannnya dalam organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi anggota dalam berpartisipasi dan bekerja dalam kelompok (Samrin, 2025). Menurut (Mulyadi, 2018) menjelaskan bahwa motivasi kerja yaitu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Menurut (Sinambela, 2021), menjelaskan bahwa motivasi yaitu kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Sementara itu, (Widodo, 2018), mengemukakan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. (Sedarmayanti, 2021) motivasi yaitu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif maupun negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pimpinan.

Disiplin Kerja

Menurut (Widodo, 2018), mengemukakan bahwa disiplin adalah, merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Sedangkan (Niswah & Fu'ad, 2024), menjelaskan bahwa kedisiplinan dapat dilihat dari ketaatan dalam bekerja, memenuhi aturan atau SOP, berangkat tepat waktu, istirahat tepat waktu, dan pulang tepat waktu. Dengan adanya kedisiplinan maka sebuah perusahaan akan mudah dalam mencapai tujuan yang sudah direncanakan, Sebuah perusahaan akan sulit untuk berjalan maju jika semua karyawannya tidak disiplin dalam bekerja. Menurut (Aidah et al., 2025), menjelaskan bahwa disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang diterapkan oleh organisasi. Disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja di mana proses ini melibatkan pimpinan manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai. (Sedarmayanti, 2021) menjelaskan bahwa kedisiplinan merupakan sebuah perilaku taat, patuh, menghargai, dan menghormati kebijakan-kebijakan tertulis maupun tidak yang diberlakukan, kemudian tenaga kerja mampu melaksanakannya dan menerima hukuman yang dijatuhinya jika mereka melakukan pelanggaran terhadap wewenang serta tanggung jawab yang diembannya.

Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (Sinambela, 2021), menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut (Pawestri et al., 2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Menurut (Febriyanti & Rani, 2025), dapat disampaikan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dalam bentuk fisik berupa meja, kursi dan peralatan kantor lainnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Menurut (Rusiadi, Subiantoro, & Hidayat, 2016) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang menggunakan data berupa angka dan dianalisis dengan teknik statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, sedangkan penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019). Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Populasi adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 89 orang. Menurut (Sudaryono, 2021), populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan tujuan penelitian, sedangkan sampel adalah sebagian atau seluruh anggota populasi yang dijadikan sumber data penelitian

(Priyastama, 2020). Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi sebanyak 89 pegawai dijadikan sebagai responden penelitian. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif, uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis yang meliputi uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program IBM SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi masing-masing variabel penelitian, yaitu motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai, berdasarkan nilai rata-rata (mean), standar deviasi, nilai minimum, dan nilai maksimum.

Tabel 1. Analisis Statistik Deskriptif Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	89	15	20	17.94	1.503
Disiplin Kerja	89	19	25	22.47	1.693
Lingkungan Kerja	89	23	30	26.61	1.869
Kinerja Pegawai	89	22	30	27.09	2.043
Valid N (listwise)	89				

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1 di atas, hasil analisis statistik deskriptif terhadap 89 responden menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki nilai minimum 15 dan maksimum 20 dengan rata-rata (mean) sebesar 17,94 dan standar deviasi 1,503; variabel Disiplin Kerja memiliki nilai minimum 19 dan maksimum 25 dengan rata-rata 22,47 dan standar deviasi 1,693; variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai minimum 23 dan maksimum 30 dengan rata-rata 26,61 dan standar deviasi 1,869; sedangkan variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai minimum 22 dan maksimum 30 dengan rata-rata 27,09 dan standar deviasi 2,043.

Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner penelitian mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten. Pengujian instrumen meliputi uji validitas untuk mengukur ketepatan setiap butir pernyataan dan uji reliabilitas untuk menilai konsistensi hasil pengukuran (Sugiyono, 2022; Ghozali, 2021).

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap butir pernyataan pada kuesioner mampu mengukur variabel penelitian secara tepat sesuai dengan tujuan pengukuran. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar daripada nilai r tabel atau nilai signifikansi kurang dari 0,05, sehingga item tersebut layak digunakan sebagai instrumen penelitian (Ghozali, 2018; Sugiyono, 2021).

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	.727***	0,2084	Valid
	X1.2	.707***	0,2084	Valid
	X1.3	.741***	0,2084	Valid
	X1.4	.668***	0,2084	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	.724***	0,2084	Valid
	X2.2	.664***	0,2084	Valid
	X2.4	.667***	0,2084	Valid
	X2.3	.503***	0,2084	Valid
	X2.5	.720***	0,2084	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	.726***	0,2084	Valid
	X3.2	.662***	0,2084	Valid
	X3.3	.706***	0,2084	Valid
	X3.4	.387***	0,2084	Valid
	X3.5	.511***	0,2084	Valid
	X3.6	.662***	0,2084	Valid

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	.597***	0,2084	Valid
	Y.2	.579***	0,2084	Valid
	Y.3	.666***	0,2084	Valid
	Y.4	.686***	0,2084	Valid
	Y.5	.679***	0,2084	Valid
	Y.6	.652***	0,2084	Valid

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai memiliki nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel (0,2084), sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid. Dengan demikian, seluruh indikator layak digunakan sebagai instrumen untuk mengukur variabel dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi instrumen penelitian, dengan ketentuan bahwa instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha ≥ 0,60 (Ghozali, 2021).

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	.673	4	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	.668	5	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	.655	6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	.716	6	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, yaitu motivasi kerja sebesar 0,673, disiplin kerja 0,668, lingkungan kerja 0,655, dan kinerja pegawai 0,716. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel sehingga layak digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

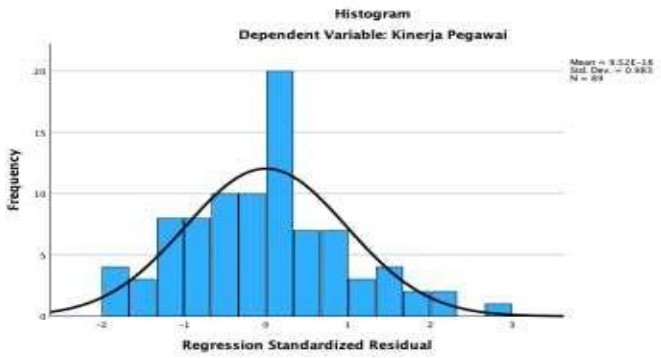
Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa data penelitian memenuhi persyaratan analisis regresi linear berganda sehingga hasil pengujian dapat dipercaya dan tidak menghasilkan estimasi yang bias. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2021).

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data atau residual dalam model regresi berdistribusi normal sehingga memenuhi salah satu asumsi dasar analisis regresi. Model regresi dinyatakan memenuhi asumsi normalitas apabila nilai signifikansi pada uji Kolmogorov–Smirnov atau Shapiro–Wilk lebih besar dari 0,05, atau residual menyebar mengikuti garis diagonal pada Normal P–P Plot (Ghozali, 2021).

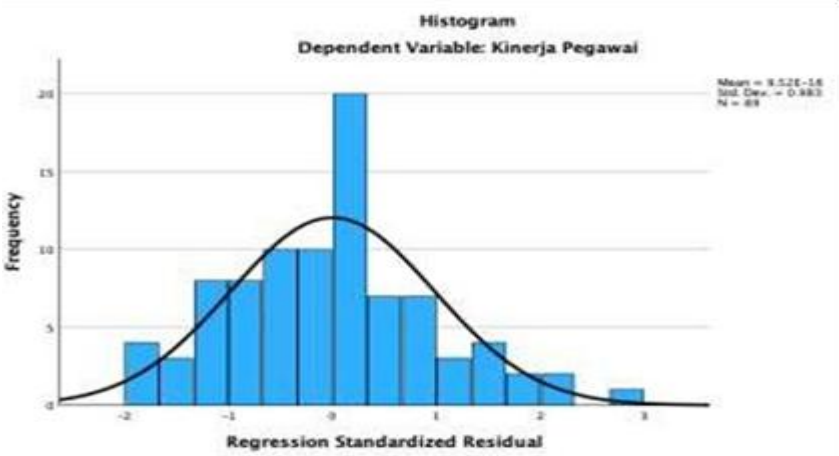
Gambar 1. Histogram Uji Normalitas



Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan Gambar 1, histogram uji normalitas menunjukkan bahwa distribusi residual membentuk pola menyerupai kurva lonceng (bell-shaped) dan menyebar secara relatif simetris, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 2. Normal P-Plot



Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan Gambar 2, hasil uji normalitas menggunakan Normal P–P Plot menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4. Uji Kolmogorov–Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			89
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.95277380
Most Extreme Differences	Absolute		.079
	Positive		.079
	Negative		-.047
Test Statistic			.079
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		.181
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.171
		Upper Bound	.191

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.
Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji Kolmogorov–Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, lebih besar dari 0,05, sehingga residual dalam model regresi berdistribusi normal. Dengan demikian, data penelitian telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

Uji Multikolinearitas

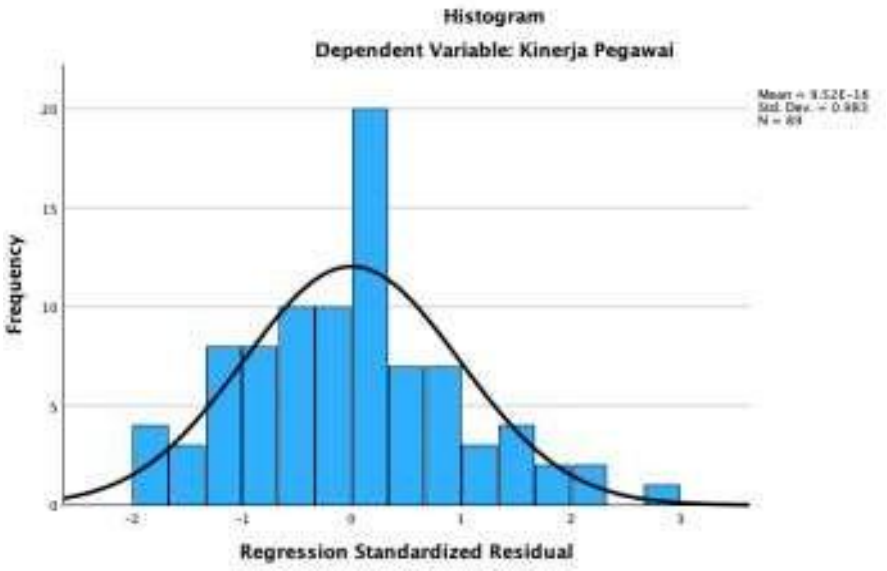
Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi, dengan kriteria tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai Tolerance > 0,10 dan Variance Inflation Factor (VIF) < 10 (Ghozali, 2021). Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,398; 0,331; dan 0,711 serta nilai VIF sebesar 2,513; 3,025; dan 1,406. Seluruh nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel independen dan model regresi memenuhi asumsi multikolinearitas.

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada model regresi, dengan kriteria tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi uji Glejser > 0,05 atau titik-titik pada scatterplot menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu (Ghozali, 2021).

Gambar 3. Scatterplot



Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan Gambar 3, hasil uji heteroskedastisitas menggunakan Scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas sehingga memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai, yang dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi serta nilai koefisien masing-masing variabel independen (Ghozali, 2021).

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.029	1.665		1.219	.226
	Motivasi Kerja	.663	.109	.488	6.084	.001
	Disiplin Kerja	.503	.106	.417	4.740	.001
	Lingkungan Kerja	.070	.066	.064	1.060	.292

f. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = 2{,}029 + 0{,}663X_1 + 0{,}503X_2 + 0{,}070X_3$$

Nilai konstanta sebesar 2,029 menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dianggap konstan, maka kinerja pegawai bernilai 2,029. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,663 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,663 satuan. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,503 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,503 satuan. Sementara itu, koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,070 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,070 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini meliputi uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021).

Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai secara individual, dengan kriteria hipotesis diterima apabila nilait-hitung > t-tabel atau nilai signifikansi < 0,05 (Ghozali, 2021).

Tabel 7. Uji t (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.029	1.665		1.219	.226
	Motivasi Kerja	.663	.109	.488	6.084	.001
	Disiplin Kerja	.503	.106	.417	4.740	.001
	Lingkungan Kerja	.070	.066	.064	1.060	.292

g. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 7 di atas, hasil uji t (parsial) ilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel, serta nilai signifikansi dengan taraf nyata α = 0,05. Dengan jumlah sampel (n) sebesar 89 dan jumlah variabel bebas (k) sebesar 3, maka derajat kebebasan (df) = n – k – 1 = 89 – 3 – 1 = 85, sehingga diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,988.

Variabel Motivasi Kerja memperoleh nilai t-hitung sebesar 6,084 dengan tingkat signifikansi 0,001 (< 0,05), sehingga t-hitung > t-tabel (6,084 > 1,988), yang berarti Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara.

Variabel Disiplin Kerja memperoleh nilai t-hitung sebesar 4,740 dengan tingkat signifikansi 0,001 (< 0,05), sehingga t-hitung > t-tabel (4,740 > 1,988), yang berarti Disiplin Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara.

Variabel Lingkungan Kerja memperoleh nilai t-hitung sebesar 1,060 dengan tingkat signifikansi 0,292 (> 0,05), sehingga t-hitung < t-tabel (1,060 < 1,988), yang berarti Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara.

Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) digunakan untuk mengetahui apakah motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kriteria hipotesis diterima apabila nilai F hitung > F tabel atau nilai signifikansi < 0,05 (Ghozali, 2021).

Tabel 8. Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	287.396	3	95.799	101.933	<.001[b]
	Residual	79.884	85	.940		
	Total	367.281	88			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja
Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 8 di atas, hasil uji F (simultan) menunjukkan nilai F hitung sebesar 101,933 dengan tingkat signifikansi <0,001, sedangkan nilai F tabel pada df1 = 3 dan df2 = 85 adalah sebesar 2,71. Karena F hitung (101,933) lebih besar dari F tabel (2,71) dan nilai signifikansi (<0,001) lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara.

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kemampuan motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai, di mana semakin besar nilai R^2, semakin besar pula kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021).

Tabel 9. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885[a]	.782	.775	.969

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 9 di atas, hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai R Square sebesar 0,782 atau 78,2%, yang berarti variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 78,2% variasi yang terjadi pada Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 21,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dibuktikan dengan nilai t hitung 6,084 > t tabel 1,988 dan signifikansi 0,001 < 0,05. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Zuhfa & Mufid Marzuqi (2024) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mengarahkan pegawai untuk bekerja lebih giat dan optimal dalam menyelesaikan tugasnya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Aidah et al. (2025), Sulaeha & Gandung (2025), Amallia et al. (2024), serta Satria & Imam (2024), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selaras dengan Expectancy Theory yang dikemukakan oleh Vroom, individu akan termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila mereka percaya bahwa upaya yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik dan imbalan yang diinginkan (Saputra & Febrianti, 2025).

Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa motivasi menjadi salah satu faktor yang mendorong pegawai untuk meningkatkan kualitas dan pencapaian dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki dorongan kerja yang tinggi cenderung lebih terdorong untuk menyelesaikan tugas secara optimal, mempertahankan pencapaian kerja, serta berusaha memenuhi tuntutan pekerjaan yang diberikan. Dengan demikian, semakin kuat dorongan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, semakin besar pula kemungkinan terciptanya kinerja yang baik. Dalam konteks organisasi pemerintahan, kondisi tersebut penting karena pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kesediaan pegawai untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dibuktikan dengan nilai t hitung 4,740 > t tabel 1,988 dan signifikansi 0,001 < 0,05. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai dalam mematuhi aturan dan ketepatan waktu kerja, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Aidah et al. (2025), Sulaeha & Gandung (2025), Amallia et al. (2024), dan Satria & Imam (2024), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ketika karyawan menunjukkan kedisiplinan yang tinggi, seperti datang tepat waktu, mematuhi prosedur kerja, dan menjaga tanggung jawabnya, maka kinerja organisasi secara keseluruhan akan meningkat (Malini, Firmansyah, & Robain, 2024).

Temuan tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap peraturan, tetapi juga menjadi bagian dari perilaku kerja yang mendukung pencapaian hasil kerja. Pegawai yang disiplin akan lebih mampu menjalankan pekerjaan sesuai dengan ketentuan, menyelesaikan tugas berdasarkan waktu yang telah ditetapkan, serta mempertahankan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat menciptakan proses kerja yang lebih teratur dan mendukung tercapainya target organisasi. Oleh karena itu, semakin baik penerapan disiplin kerja, semakin besar pula peluang peningkatan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial, dibuktikan dengan nilai t hitung 1,060 < t tabel 1,988 dan signifikansi 0,292 > 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai akan tetap berkinerja tinggi terlepas dari kondisi lingkungan kerja, karena mereka didorong oleh kepuasan pribadi, rasa pencapaian, atau passion terhadap pekerjaan mereka. Pegawai sudah cukup nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada sehingga perubahan pada lingkungan kerja tidak terlalu memengaruhi peningkatan kinerja mereka secara langsung. Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Mahatani, Mansur, Noch, & Pongtiku (2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tidak signifikannya pengaruh lingkungan kerja menunjukkan bahwa dalam penelitian ini kondisi lingkungan kerja belum menjadi faktor utama yang menentukan perubahan kinerja pegawai. Hal tersebut dapat terjadi karena pegawai telah mampu menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan kerja yang tersedia sehingga faktor lingkungan tidak menjadi pembeda yang cukup kuat dalam meningkatkan kinerja secara langsung. Dengan kata lain, perubahan maupun kondisi lingkungan kerja tidak secara otomatis menghasilkan peningkatan kinerja apabila pegawai memiliki faktor pendorong lain yang lebih dominan dalam menjalankan pekerjaannya. Temuan ini juga menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai dalam objek penelitian lebih perlu memperhatikan faktor-faktor yang terbukti memiliki pengaruh signifikan, khususnya motivasi dan disiplin kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dibuktikan dengan nilai F hitung 101,933 > F tabel 2,71 dan signifikansi < 0,001 < 0,05. Hal ini diperkuat dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,782, yang berarti ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 78,2% variasi Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya 21,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Dengan demikian, ketiga variabel bebas tersebut memiliki kontribusi yang besar dan saling melengkapi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai perlu dipahami sebagai suatu kondisi yang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor secara bersamaan. Motivasi memberikan dorongan bagi pegawai untuk mencapai hasil kerja yang optimal, disiplin membantu memastikan pekerjaan dilaksanakan sesuai aturan dan tanggung jawab, sedangkan lingkungan kerja menjadi kondisi pendukung dalam pelaksanaan pekerjaan. Meskipun secara parsial lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, keberadaannya tetap menjadi bagian dari model secara keseluruhan. Hal ini terlihat dari hasil uji simultan yang menunjukkan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Besarnya nilai R Square sebesar 78,2% juga menunjukkan bahwa kombinasi Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan variasi Kinerja Pegawai pada objek penelitian. Sementara itu, sebesar 21,8% variasi kinerja masih dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dapat dilakukan dengan memperhatikan satu aspek, tetapi perlu mempertimbangkan berbagai faktor yang berkaitan dengan perilaku dan kondisi kerja pegawai. Temuan ini dapat menjadi dasar bagi organisasi untuk mempertahankan dan meningkatkan faktor-faktor yang telah terbukti berkontribusi terhadap kinerja, terutama motivasi dan disiplin kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara, dengan nilai t hitung 6,084 > t tabel 1,988 dan signifikansi 0,001 < 0,05. Artinya, peningkatan motivasi kerja pegawai akan secara langsung meningkatkan kinerja pegawai.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara, dengan nilai t hitung 4,740 > t tabel 1,988 dan signifikansi 0,001 < 0,05. Artinya, semakin baik tingkat kedisiplinan pegawai, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.
3. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara, dengan nilai t hitung 1,060 < t tabel 1,988 dan signifikansi 0,292 > 0,05. Artinya, kondisi lingkungan kerja yang ada saat ini belum menjadi

faktor penentu utama dalam meningkatkan kinerja pegawai.

4. Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara, dengan nilai F hitung 101,933 > F tabel 2,71 dan signifikansi <0,001 < 0,05, serta kontribusi sebesar 78,2% (R Square = 0,782) terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan 21,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Saran

Menerapkan sistem employee recognition secara berkala, misalnya pemilihan "Pegawai Terbaik Bulan/Tahun Ini" yang diumumkan secara resmi, memberikan insentif berbasis kinerja (*performance-based incentive)* sesuai capaian target kerja, serta membuka jalur pengembangan karier yang jelas melalui pelatihan, sertifikasi, atau kesempatan mengikuti diklat kepemudaan dan keolahragaan, sehingga pegawai memiliki dorongan nyata untuk meningkatkan kinerjanya.

Menerapkan sistem absensi digital berbasis aplikasi atau *fingerprint*/*face recognition* yang terintegrasi dengan penilaian kinerja, sehingga ketepatan waktu kehadiran dapat terpantau secara objektif dan real-time. Selain itu, perlu diberlakukan *Standard Operating Procedure* (SOP) kerja yang jelas beserta sistem sanksi bertingkat (peringatan lisan, tertulis, hingga pemotongan tunjangan kinerja) bagi pegawai yang melanggar aturan, agar kedisiplinan dapat ditegakkan secara konsisten dan transparan.

Melakukan evaluasi fasilitas kerja secara berkala, seperti penyediaan ruang kerja ber-AC yang nyaman, akses internet/Wi-Fi yang memadai untuk mendukung kerja berbasis digital, serta menerapkan budaya kerja yang lebih fleksibel (misalnya jam kerja yang adaptif) agar kenyamanan pegawai tetap terjaga dan dapat mendukung kinerja secara tidak langsung dalam jangka panjang.

Menyusun kebijakan manajemen SDM yang terintegrasi, misalnya melalui penerapan sistem manajemen kinerja berbasis *Key Performance Indicator* (KPI) yang menggabungkan unsur motivasi (reward), kedisiplinan (kepatuhan terhadap SOP), dan kenyamanan kerja (fasilitas) dalam satu dashboard evaluasi pegawai, sehingga peningkatan kinerja dapat dipantau dan dievaluasi secara terukur dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Aidah, Dimah Zahrah Nur, Lahat, Mohammad Amas, & Utama, Dani Chandra. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bina Media Tenggara Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, *1*(4), 449–457. https://doi.org/https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i4.209

Amallia, Yollanda Dwi, Harini, Sri, & Kartini, Tini. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Karya Indah. *JAMBURA Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisni*, *7*(1). Anggraini, Shaqila Dwi, Rony, Zahara Tussoleha, & Sari, Rycha Kuwara. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan. *Jurnal*

Kewirausahan Dan Multi Talenta, *2*(1). https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jkmt.v2i1.129 Febriyanti, & Rani. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

PT Rumah Sakit PELNI Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, *2*(1), 257–263. https://doi.org/https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i1.257

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Mahatani, Caesar, Mansur, Noch, Muhamad Yamin, & Pongtiku, Arry. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Advances in Management & Financial Reporting*, *3*(3). https://doi.org/https://doi.org/10.60079/amfr.v3i3.608

Malini, Cantika Putri, Firmansyah, & Robain, Wilchan. (2024). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wahana Graha Makmur*. ICHES: International Conference on Humanity Education and Social.

Mulyadi, Deddy. (2018). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan (Konsep dan Aplikasi Administrasi, Manajeemn & Organisasi Modern). Cetakan Kedua*. Bandung: Alfabeta.

Nabhan, Muhammad Daffa Hilal. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pada PT Prisma Mandiri Selaras Kota Depok*. Universitas Pamulang.

Nabilah, Robain, Wilchan, & Darmilisani. (2025). The Effect of Education Level, Training and Work Experience on Employee Performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. *Formosa Journal of Sustainable Research*, *4*, 335–348. https://doi.org/10.55927/fjsr.v4i2.36

Nasution, Fat'hul Fahrozi, Pratama, Siswa, & Robain, Wilchan. (2025). Alisis Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PTPN II Sei Semayang. *GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal Dan Pembangunan*, *11*(3).

Niswah, Umdhatun, & Fu'ad, Eko Nur. (2024). Pengaruh Pengawasan Dan Sanksi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (CV. Mubarokfood Cipta Delicia Kudus). *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, *5*(1), 115–130. https://doi.org/https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v5i1.8163

Pawestri, Astri, Kristanto, Yudi, & Army, Widya. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nipro Indonesia Jaya. *Jurnal Minfo Polgan*, *13*, 919–928. https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13847

Priansa, Dony. (2019). *Pengembangan Strategi & Model Pembelajaran*. Bandung: Pustaka Setia.

Priyastama, Romie. (2020). *The Book of SPSS: Pengolahan & Analisis Data*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.

Rizky, M. Chaerul, & Ardian, Noni. (2019). Enhance Employee Performance For Increase Work Motivation On Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *International Journal in Management and Social Science*, *7*(8), 67–75.

Rusiadi, Subiantoro, Nur, & Hidayat, Rahmat. (2016). *Metode Penelitian : Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. Medan: USU Press.

Samrin. (2025). Analysis Of Factors Affecting The Improvement Of Farmer Group Performance In Deli Serdang Regencyle. *Jurnal Fokus Manajemen*, *5*(4), 1019 – 1030.

Saputra, Evan Devian Permana, & Febrianti, R. Adjeng Mariana. (2025). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Kantor Desa Jelegong, Kecamatan Kutawaringin, Kabupaten Bandung). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *6*(4), 2623–2631. https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i4.4793

Satria, Rita, & Imam, Didin. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bahtera Adi Jaya Periode 2018-2022. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, *6*. https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i7.3020

Sedarmayanti. (2021). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Sinambela, Lijan Poltak. (2021). *Metodologi Penelitian Kuanitatif -Teori Dan Praktik*. Depok: Rajawali Pers.

Sudaryono. (2021). *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method*. Jakarta: Rajawali Pers.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Dan Pengembangan Research Dan Development*. Bandung:Alfabeta.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sulaeha, Dewi, & Gandung, Muhammad. (2025). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT World Terminalindo Jakarta Utara. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, *2*(2), 2958–2972.

Widodo, Suparno Eko. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.