VISI SAKTI: Jurnal Industri Kreatif dan Inovatif
ISSN: 3026-149X
Sinta 5

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PENGADILAN NEGERI MEDAN

Asi Ricardo Kristian Purba[1], Merry Rusida S[2*], Melfrianti Romauli Purba[3], Tuty Nainggolan[4]
[1,3,4,]Human Resource Management Research and Innovation Centre, [2]PUI FINANCE,
[1,2,3,4]Faculty of Economics and Business, Universitas Prima Indonesia
Korespondensi : merryrusida@unprimdn.ac.id, melfriantiromaulipurba@unprimdn.ac.id, tutynainggolan@unprimdn.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Medan, baik secara parsial maupun simultan. Kinerja pegawai memiliki peran strategis dalam menjaga efektivitas pelayanan administrasi hukum kepada masyarakat, terutama di tengah meningkatnya beban perkara dan tuntutan reformasi birokrasi. Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah adanya indikasi kurangnya koordinasi dan miskomunikasi antar pegawai, keterlambatan serta ketidakpatuhan terhadap aturan kerja, dan kondisi fasilitas serta ruang kerja yang masih perlu diperbaiki. Selain itu, jumlah perkara yang diterima meningkat dari 5.562 perkara pada 2024 menjadi 6.527 perkara pada 2025, sementara jumlah perkara yang diputus justru menurun dari 5.725 menjadi 5.629 perkara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner sebagai instrumen utama. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Pengadilan Negeri Medan sebanyak 163 orang, dengan sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin yang menghasilkan 116 responden. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda yang didahului uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta dilengkapi uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja (t = 2,610; sig. 0,010), disiplin kerja (t = 3,369; sig. 0,001), dan lingkungan kerja (t = 5,204; sig. 0,000) masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (F = 46,572; sig. 0,000). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,555 menunjukkan bahwa 55,5% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan motivasi kerja, disiplin kerja, dan kualitas lingkungan kerja secara bersama-sama akan mendorong peningkatan kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Medan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik organisasi sektor swasta maupun instansi pemerintah. Dalam organisasi publik seperti Pengadilan Negeri, Kualitas Kinerja Pegawai sangat menentukan efektivitas pelayanan kepada masyarakat serta pencapaian tujuan kelembagaan. Kinerja yang optimal tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis pegawai, tetapi juga oleh faktor psikologis dan lingkungan kerja yang mendukung.

Kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Medan memiliki peran strategis dalam menangani pelayanan administrasi hukum kepada masyarakat. Tingginya beban perkara, tuntutan penyelesaian perkara yang cepat, serta tuntutan reformasi birokrasi menuntut pegawai untuk memiliki kinerja yang optimal. Sehingga memungkin dalam praktiknya dapat terjadi berbagai permasalahan. Kinerja pegawai yang baik sangat diperlukan agar proses pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan secara efektif serta sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai adalah Motivasi Kerja, melalui hasil wawancara awal, diketahui bahwa hubungan kerja antar pegawai pada umumnya telah berjalan cukup baik, namun dalam beberapa situasi tertentu masih terdapat kurangnya koordinasi dan terjadi miskomunikasi dalam menyelesaikan pekerjaan secara bersama. Kondisi tersebut dapat menyebabkan pekerjaan menjadi kurang efektif.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara awal, masih terdapat beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu atau terlambat serta terkadang kurang mematuhi beberapa aturan kerja yang berlaku di lingkungan kantor. Kondisi ini dapat memberikan pengaruhi kelancaran pelaksanaan pekerjaan serta produktivitas kerja pegawai. adanya peningkatan jumlah perkara yang diterima pada tahun 2025 dibandingkan tahun 2024 menjadi salah satu informasi pendukung yang menunjukkan pentingnya optimalisasi sumber daya manusia dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Kondisi tersebut perlu didukung oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang baik agar pelaksanaan tugas dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan produktif. Berdasarkan hasil wawancara awal, diketahui fasilitas kerja serta kondisi ruang kerja masih perlu ditingkatkan yang mana beberarapa fasilitas merupakan peralatan lama dan belum terbarukan agar dapat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, hubungan kerja yang baik antarpegawai dan pimpinan juga sangat diperlukan untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Jumlah Perkara Pengadilan Negeri Medan 2024-2025

Tahun	Perkara diterima	Perkara diputus
2024	5.562	5.725
2025	6.527	5.629
Perubahan	+965	-96

Besarnya tanggung jawab Pengadilan Negeri Medan dalam memberikan pelayanan hukum kepada masyarakat dapat dinilai dari jumlah perkara yang ditanggani setiap tahunnya. Berdasarkan informasi capaian kinerja yang dipublikasikan melalui situs resmi Pengadilan Negeri Medan, Pada tahun 2024 jumlah perkara yang diterima sebanyak 5.562 perkara dan jumlah perkara dan jumlah perkara yang diterima meningkat mnejadi 6.527 perkara, sedangkan jumlah perkara yang berhasil diputus sebanyak 5.629 perkara. Data tersebut menunjukan bahwa jumlah perkara yang diterima pada tahun 2025 mengalami peningkatan dibandingkan tahun 2024.

Tinjauan Pustaka

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Pertiwi, Erlyanti, dan Tanjung (2025) pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Sitorus, Sembiring, dan Panjaitan (2025) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian Malau dan Kholik (2025) pada Dinas Perhubungan Kota Medan serta penelitian Humendru, Sagala, dan Hasibuan (2025) pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan menunjukkan hasil yang sama, yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat diketahui bahwa motivasi kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada berbagai instansi pemerintahan di Kota Medan. Meskipun demikian, masih terdapat kesenjangan penelitian dari segi objek dan model penelitian yang digunakan. Penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada instansi seperti Badan Pendapatan Daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Dinas Kesehatan, Dinas Perhubungan, serta Dinas Perpustakaan dan Kearsipan. Selain itu, terdapat perbedaan dalam penggunaan variabel independen, seperti fasilitas kantor, efektivitas kerja, tambahan penghasilan pegawai, dan budaya kerja, serta untuk mengetahui apakah motivasi kerja tetap memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai apabila diuji pada objek penelitian dengan karakteristik organisasi yang berbeda.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai

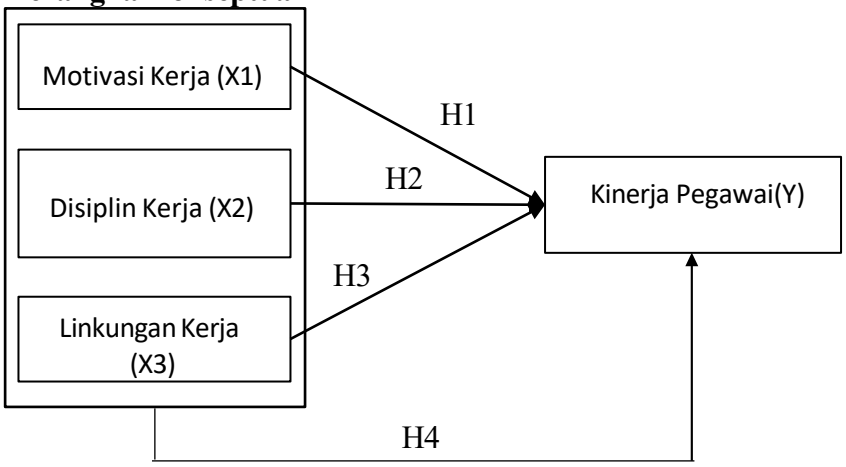
Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan, khususnya pada instansi pemerintahan di Kota Medan. Penelitian Purba dkk. (2022) pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil serupa juga ditemukan oleh Tumanggor dkk. (2022) pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan serta Arsyad (2023) pada pegawai Pemerintahan Kota Medan. Selanjutnya, penelitian Sitorus dkk. (2025) pada BKPSDM Kota Medan juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh Pertiwi dkk. (2025) pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja dianggap sebagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja

melalui kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun, di sisi lain, disiplin kerja belum tentu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada setiap instansi. Perbedaan karakteristik organisasi, sistem pengawasan, beban kerja, dan lingkungan kerja dapat menjadi faktor yang membedakan hasil penelitian.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Hernawaty (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Nindy Karya Medan. Hasil serupa ditemukan oleh Wahyuni dkk. (2024) pada Pengadilan Negeri Medan, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Sebagian penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian lainnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan secara parsial. Perbedaan tersebut dapat disebabkan oleh karakteristik organisasi, kondisi lingkungan kerja, fasilitas kerja, hubungan antarpegawai, serta sistem pengelolaan organisasi yang berbeda. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menguji kembali pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan objek dan periode penelitian yang berbeda.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

H_1 : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Pengadilan Negeri Medan

H_2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Pengadilan Negeri Medan

H_3 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Pengadilan Negeri Medan

H_4 : Motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Pengadilan Negeri Medan

Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survei. Pendekatan survei adalah metode penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden dengan menggunakan kuesioner atau angket sebagai instrumen utama penelitian (Sugiyono, 2021:14). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan data berupa angka dan dianalisis menggunakan metode statistik untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antar variabel. Dalam penelitian ini, data diperoleh dari responden melalui kuesioner yang kemudian dianalisis secara statistik (Sugiyono, 2021:8). Penelitian ini dilakukan di Kota Medan, tepatnya di Pengadilan Negeri Medan yang beralamat di Jl. Pengadilan Kelurahan No.8, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara.

Populasi didefenisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan karateristik tertentu yang dijadikan objek penelitian untuk diteliti dan diambil kesimpulan (Sugiyono, 2021). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Pengadilan Negeri Medan yang berjumlah 163 orang pegawai. Sampel merupakan bagian atau perwakilan dari populasi (Sugiyono, 2021). Besaran sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin, yang akan diuraikan sebagai berikut n = N 1 + $Ne2$ n = 163 1 + (163)(0,05)2 n = 163 1,407
= 115,84 dibulatkan menjadi 116 orang

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer, atau yang dikumpulkan secara langsung dengan menggunakan kuisioner. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan. Dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen penelitian (kuesioner) mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2021). Kuisioner dikatakan valid apabila: Jika r $_{hitung}$ > dari r $_{tabel}$, maka valid. Jika r $_{hitung}$ < dari r $_{tabel}$, maka tidak valid (Ghozali, 2018). Dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu instrumen penelitian dalam mengukur variabel. (Sugiyono, 2021). Kuisioner dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Croanbach Alpha* setiap variabel bernilai > 0,70 (Ghozali, 2018).

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas (X) atau lebih terhadap variabel terikat (Y). Berikut merupakan rumus persamaan regresi linear berganda

$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \varepsilon$

Y = Kinerja karyawan
α = Konstanta
β_1 - β_3 = Nilai Koefisien regresi X_1 = Motivasi
X_2 = Disiplin kerja
X_3 = Lingkungan kerja
ε = *error term*

Uji asumsi klasik adalah serangkaian pengujian statistik yang dilakukan dalam analisis regresi linear untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi dasar (classical

assumptions), sehingga hasil estimasi yang diperoleh bersifat akurat. (Ghozali, 2021).

1. Uji Normalitas, dilakukan untuk mengetahui dan memastikan apakah data residual berdistrubusi normal atau tidak.
2. Uji Multikolienaritas, untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen (variabel bebas) dalam model regresi.
3. Uji Heterokedastisitas, Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada setiap nilai variabel independen dalam model regresi. Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui variasi besaran atau persentase pengaruh variabel bebas yang diteliti dapat mempengaruhi atau menjelaskan variabel terikat (Ghozali, 2018). Uji parsial (t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu atau parsial. Dengan kriteria pengambilan keputusan: Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, dan nilai signifikansi > 0,05 maka hipotesis ditolak. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan nilai signifikansi < 0,05, maka hipotesis diterima (Ghozali, 2018). Uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat. Dengan kriteria pengambilan keputusan: Jika nilai signifikansi > 0,05 maka hipotesis ditolak. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka hipotesis diterima (Ghozali, 2018).

Hasil Dan Pembahasan

Kuisioner dikatakan valid apabila: Jika r_{hitung} > dari r_{tabel}, maka valid. Jika r_{hitung} < dari r_{tabel}, maka tidak valid (Ghozali, 2018). Untuk mencari nilai r_{tabel} dapat dilakukan dengan cara df = n-2, maka df=30-2, df=28 dengan sig. 5%, maka nilai r_{tabel} adalah 0,361. Berikut adalah nilai rhitung dari hasil uji validitas:

Tabel. 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Nilai Korelasi	Kuisioner	Hasil
Motivasi	Seluruh item kuisioner > 0,361	8	Valid
Disiplin	Seluruh item kuisioner > 0,361	10	Valid
Lingkungan Kerja	Seluruh item kuisioner > 0,361	14	Valid
Kinerja Karyawan	Seluruh item kuisioner > 0,361	8	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26

Kuisioner dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Croanbach Alpha* setiap variabel bernilai > 0,70 (Ghozali, 2018). berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas:

Tabel. 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	N of Items	Hasil
Motivasi	0,906 > 0,70	8	Reliabel
Disiplin	0,923 > 0,70	10	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,950 > 0,70	14	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,913 > 0,70	8	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26

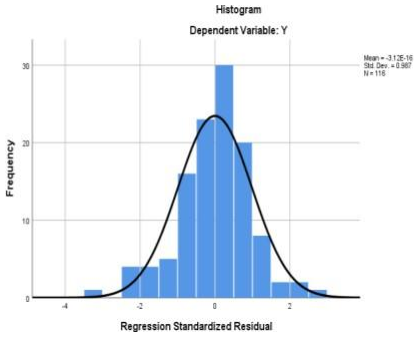
Tabel. 4 Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	-2.061	3.181		-.648	.518		
	X1	.254	.097	.182	2.610	.010	.815	1.227
	X2	.231	.069	.277	3.369	.001	.588	1.701
	X3	.278	.053	.462	5.204	.000	.505	1.981

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26

Berdasarkan hasil regresi pada tabel 3.3 maka diperoleh persamaan sebagai berikut:
Y : 2,061 + 0,254 X1 + 0,231 X2 + 0,278 X3 + e
Berdasarkan hasil analisis regresi model penelitian, persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstata sebesar 2,061 menyatakan bahwa jika variabel independen yaitu motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 2,061.
2. Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,254, menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan motivasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,254.
3. Koefisien regresi variabel disiplin sebesar 0,231, menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan disiplin maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,231.
4. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,278, menyatakan bahwa setiap setiap terjadi peningkatan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,278.



Gambar. 2 Uji Normalitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26

Grafik histogram pada gambar 3.1 diatas menunjukkan pola distribusi normal karena grafik tidak miring ke kiri maupaun miring ke kanan dan kurva membentuk lonceng.

Tabel. 5 Uji Normalitas Pendekatan Kolmogorov-Smirnov (K-S)

N		116
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
Std. Deviation		3.95132828
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.065
Negative		-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065[c]

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26

Pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas p atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.065 > α (0.05), maka dengan demikian variabel residual berdistribusi normal.

Tabel. 6 Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity tatistics	
	Tolerance	VIF
X1	.815	1.227
X2	.588	1.701
X3	.505	1.981

Sumber: Data Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai Tolerance variabel independen lebih dari 0.1 dan untuk nilai VIF tidak lebih dari 10, sehingga dalam model regresi ini tidak mengandung gejala multikolinieritas.

Tabel. 7 Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.638	2.088		1.742	.084
	X1	-.082	.064	-.133	-1.288	.200
	X2	-.038	.045	-.102	-.837	.404
	X3	.059	.035	.221	1.683	.095

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26

Berdasarkan hasil uji Heterokedastisitas dengan metode *beurchs pagan godfrey* pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi setiap variabel independen terhadap variabel absolute residualnya di atas 0,05, yang artinya dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi gejala heterokedastisitas atau lolos uji heterokedastisitas.

Tabel. 8 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745[a]	.555	.543	4.00390

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, diperpoleh nilai R Square sebesar 0,555 yang mana nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas dianggap dapat menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja karaywan sebesar 55,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel. 9 Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-2.061	3.181		-.648	.518
	X1	.254	.097	.182	2.610	.010
	X2	.231	.069	.277	3.369	.001
	X3	.278	.053	.462	5.204	.000

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26

Dalam penelitian ini diketahui jumlah sampel sebanyak (n) 116, jumlah parameter model variabel (k) = 4, rumus mencari t tabel adalah df= (n-k), maka dari itu 116 – 4=112, tingkat signifikansi yaitu 0,05, diperoleh nilai > t_{tabel} = 1,658

Melalui tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} variabel motivasi adalah 2,610, sedangkan nilai t_{tabel} 1,658, sehingga t_{hitung} > t_{tabel}. Nilai signifikan diperoleh 0.010 < 0.05, maka motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai t_{hitung} variabel disiplin adalah 3,369, sedangkan nilai t_{tabel} 1,658, sehingga t_{hitung} > t_{tabel}. Nilai signifikan diperoleh 0.001 < 0.05, maka disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja adalah 5,204, sedangkan nilai t_{tabel} 1,658, sehingga t_{hitung} > t_{tabel}. Nilai signifikan diperoleh 0.000 < 0.05, maka lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel. 10 Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2239.816	3	746.605	46.572	.000[b]
	Residual	1795.494	112	16.031		
	Total	4035.310	115			

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26

Dapat diketahui bahwa jumlah sampel (n) sebanyak 116 data dan jumlah parameter (k) sebanyak 4, sehingga diperoleh df1 = (k-1) 4-1 = 3; df2 = n-k = 116-4 = 112, maka α =

0.05, diperoleh F_{tabel} = 2,69. Hipotesis pengujian F-statistik secara rinci dapat diuraikan nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 46,572 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2.490. Sehingga F_{hitung} 46,572 > F_{tabel} 2.690 dan nilai signifikan diperoleh 0.000 < 0.05 maka motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian melalui uji t, diketahui motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut karena motivasi menjadi faktor utama yang mendorong intensitas, arah, dan ketekunan dalam bekerja. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih giat, fokus pada tujuan organisasi, serta tidak mudah menyerah dalam menghadapi tantangan, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Ketika seseorang memiliki motivasi yang tinggi, ia akan bekerja dengan lebih sungguh-sungguh, memiliki inisiatif, serta berusaha mencapai hasil terbaik, bukan sekadar menyelesaikan tugas. Motivasi juga membuat individu lebih bertanggung jawab, disiplin, dan mampu bertahan menghadapi tekanan atau kesulitan dalam pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hadi & Mustika (2024), Pittaloka & Foeh, (2024), Lestari et al., (2024) yang menemukan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian melalui uji t, diketahui disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dikarenakan pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai deadline, serta mengikuti prosedur yang telah ditetapkan, sehingga pekerjaan dapat berjalan lebih efektif dan teratur. Disiplin juga mencerminkan sikap profesional, di mana individu mampu mengendalikan diri dan tetap konsisten dalam bekerja meskipun tanpa pengawasan langsung. Alkindy et al, (2025) menambahkan kedisiplinan berperan penting bagi perusahaan atau instansi, karena ketaatan pada asas atau aturan yang telah ditentukan oleh perusahaan harus ditaati dengan baik guna pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara efektif dan sesuai dengan standar perusahaan. Hasil penelitian oleh Alkindy et al (2024), Nurrizki et al., (2024) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian melalui uji t, diketahui lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut karena ketika lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, maupun dari segi sosial seperti hubungan antar rekan kerja dan atasan—akan membuat pegawai merasa nyaman dan aman, sehingga dapat bekerja lebih optimal. Selain itu, suasana kerja yang positif mendorong komunikasi yang baik, kerja sama tim, serta mengurangi stres kerja. Pittaloka & Foeh, (2024) menekankan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik memicu karyawan merasakan kenyamanan selama melakukan aktifitas pekerjaannya diperusahaan. Rasa nyaman tersebut dapat berpengaruh dan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian oleh Lestari et al (2024), Polandika (2024) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disusun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pengadilan Negeri Medan. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pengadilan Negeri Medan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pengadilan Negeri Medan. Motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pengadilan Negeri Medan.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya dan menarik kesimpulan pada penelitian ini, peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Pengadilan Negeri Medan

Diharapkan pihak instansi dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pemberian penghargaan, pengakuan atas prestasi, serta menciptakan suasana kerja yang mendorong semangat dan inisiatif pegawai. Selain itu, penting untuk meningkatkan disiplin kerja dengan memperketat pengawasan terhadap kehadiran, ketepatan waktu, serta kepatuhan terhadap aturan kerja agar kinerja pegawai semakin optimal. Selain itu, Pihak instansi diharapkan dapat memperbaiki dan melengkapi fasilitas kerja yang masih kurang memadai serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif. Hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan pegawai maupun antarpegawai juga perlu terus dijaga agar dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas kerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, mengingat dalam penelitian ini masih terdapat variabel lain yang belum diteliti yang dapat mempengaruhi kinerja. Selain itu, dapat memperluas objek penelitian dan menggunakan metode analisis yang berbeda untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Daftar Pustaka

Agustin, R. & Wijayanti, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. *Journal on Education*. Vol. 05, No. 04. Website: http://jonedu.org/index.php/joe

Allkindy, M., B., Z. Jauhari A. Mahyudi, B. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Prisma Billiard Kediri. *MASMAN: Master Manajemen*.Volume. 3, Nomor. 3, DOI: https://doi.org/10.59603/masman.v3i3.983

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hadi, I., F. & Mustika, P. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank. *Nusantara Hasana Journal*. Volume 2 No. 10.

Hasibuan, M. S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S.P. (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta. Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke5)*. PT Raja Grafindo Persada.

Lestari, D., I. Wolor, C., W. Marsofiyati. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bekasi Utara. *JURMA: Jurnal Riset Manajemen*. Vol. 2 No. 1. DOI: https://doi.org/10.54066/jurma.v2i1.1256

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nurrizki, A. Bukhari, E. Nursal, M., F. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Alam Segar Kota Bekasi. Optimal: *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. Vol.4, No.3. DOI: https://doi.org/10.55606/optimal.v4i3.4055

Pittaloka, J. & Foeh, J.E.H.J. (2024).Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial* (JMPIS). Vol. 5, No. 3, DOI: https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3

Polandika, A. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Perfect Education Fairy*. Vol. 2, No. 2, https://ijble.com/index.php/bec/index

Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek Cetakan Pertama*. Jakarta: Murai Kencana

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Boston: Pearson Education.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.