

## Analysis Of Work Motivation, Work Discipline And The Environment Work On Employee Performance At Cv. Mal Agri Medan

### Analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Mal Agri Medan

Lailatul Anjani <sup>1)</sup>, Ikah Malikhah <sup>2)</sup>, Daud Arifin <sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

email: <sup>1)</sup> [anjanilaila96@gmail.com](mailto:anjanilaila96@gmail.com)

#### ARTICLE HISTORY

Received [05 April 2026]

Revised [10 Mei 2026]

Accepted [11 Mei 2026]

#### KEYWORDS

Work Motivation, Work Discipline, Work Environment.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mal Agri Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode penelitian asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 23. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 56 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. MAL AGRI Medan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Mal Agri Medan. Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Mal Agri Medan. Motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Mal Agri Medan

#### ABSTRACT

This study aims to analyze Work Motivation, Work Discipline and Physical Work Environment on Employee Performance at CV. Mal Agri Medan. The data analysis technique used is the associative research method with the help of the SPSS version 23 program. This study uses multiple linear regression analysis. The sample in this study was 56 respondents. Primary data collection used a questionnaire. The results of the study indicate that work motivation has a positive and significant partial effect on employee performance at CV. Mal Agri Medan. Work discipline has a positive and significant partial effect on employee performance at CV. Mal Agri Medan. The work environment does not have a significant partial effect on employee performance at CV. Mal Agri Medan. Work motivation, work discipline and work environment do not have a significant partial effect on employee performance at CV. Mal Agri Medan.

## PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia secara baik akan menghasilkan sumber daya manusia yang kompetitif dan berkualitas sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan pada visi dan misi perusahaan. Kasmir (2021) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Salah satu indikator untuk mengukur kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja karyawan. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2020).

Kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu yang berperan aktif dalam menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para karyawan yang terdapat dalam organisasi untuk berkinerja dengan baik. Faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja (Kasmir, 2021). Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2021). Karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi yang nantinya akan dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

Suasana batin terlihat dalam semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai dorongan bagi pencapaian tujuan bisnis organisasi perusahaan tempatnya bekerja. Dari psikologis kenyataannya menunjukkan bahwa gairah atau ketidaksemangatan seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Karyawan akan termotivasi apabila keinginan serta kebutuhan mereka terpenuhi. Terdapat hubungan yang kuat antara motivasi dengan kinerja, semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Menurut Kasmir (2021) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2021) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua

peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator untuk mengukur disiplin kerja karyawan yaitu indikator frekuensi kehadiran, indikator tingkat kewaspadaan, indikator ketaatan pada standar kerja, indikator ketaatan pada peraturan kerja dan indikator etika kerja (Sutrisno, 2021).

Bila peraturan atau ketetapan sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk, sebaliknya, bila karyawan tunduk pada peraturan dan norma yang berlaku, maka menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang seharusnya dimiliki oleh setiap Sumber Daya Manusia, Apabila karyawan memiliki kesadaran tinggi terhadap disiplin kerja di organisasinya masing-masing, maka kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebaliknya apabila para karyawan kurang memiliki kesadaran yang tinggi maka kinerja karyawan juga tidak akan baik

Faktor penting lainnya yang dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja (Kasmir, 2021). Lingkungan dapat memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2021).

Hal ini meliputi keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan dampak positif pada pencapaian kinerja karyawan sehingga perusahaan perlu membuat suasana lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja juga mencakup interaksi atau hubungan antara karyawan dan pimpinan organisasi.

Penelitian ini dilakukan di salah satu perusahaan retail di Indonesia yaitu CV. MAL AGRI perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan kopi skala besar, dan juga sekaligus produsen dan pemegang hak merk atas produk kopi. Perusahaan ini menyadari pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik agar target perusahaan dapat tercapai.

Indikator kinerja karyawan pada perusahaan ini dapat dilihat dari pencapaian target sales penjualan produk. Manajemen berupaya meningkatkan kinerja karyawan agar pendapatan perusahaan dapat stabil. Untuk melihat kinerja karyawan maka disajikan tabel penjualan produk yang dapat direalisasikan oleh karyawan.

## LANDASAN TEORI

### Kinerja

Kasmir (2021) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Mangkunegara (2020) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (kinerja kerja atau pencapaian seberapa besar yang dicapai oleh seseorang).

### Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2020) motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Menurut Hasibuan (2021) motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2021). Menurut Rivai (2020) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini yaitu kuantitatif asosiatif yakni metode penelitian dengan mengkaji hubungan sebab akibat antara variabel independen dan dependen. (Manullang dan Pakpahan, 2020). Peneliti mengambil jumlah sampel sebanyak 56 orang. Teknik pengumpulan data dengan observasi, dokumentasi dan kuesioner. Alat pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 23.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Tabel 1. Uji Validitas Data

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Correlation	r-tabel	Hasil
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	Q-1	0.418	0,30	Valid
	Q-2	0.524		Valid
	Q-3	0.396		Valid
	Q-4	0.467		Valid
	Q-5	0.636		Valid
	Q-6	0.483		Valid
	Q-7	0.608		Valid
	Q-8	0.662		Valid
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	Q-1	0.443	0,30	Valid
	Q-2	0.401		Valid
	Q-3	0.744		Valid
	Q-4	0.739		Valid
	Q-5	0.743		Valid
	Q-6	0.807		Valid
Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>3</sub> )	Q-1	0.472	0,320	Valid
	Q-2	0.854		Valid
	Q-3	0.717		Valid
	Q-4	0.854		Valid
	Q-5	0.413		Valid
	Q-6	0.509		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Q-1	0.450	0,3	Valid
	Q-2	0.581		Valid
	Q-3	0.540		Valid
	Q-4	0.443		Valid
	Q-5	0.479		Valid
	Q-6	0.659		Valid
	Q-7	0.487		Valid
	Q-8	0.666		Valid
	Q-9	0.494		Valid
	Q-10	0.480		Valid
	Q-11	0.542		Valid
	Q-12	0.462		Valid

Sumber : Output SPSS ver 23

### Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

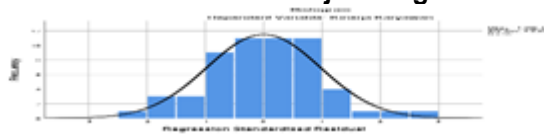
Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	N of Items	Keterangan
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	0.808	0.6	8	Reliabel
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0.853	0.6	6	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>3</sub> )	0.847	0.6	6	Reliabel
Kinerja (Y)	0.851	0.6	12	Reliabel

Sumber : Output SPSS ver 23

Berdasarkan hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel yang diteliti > 0,6 sehingga data bersifat reliabel.

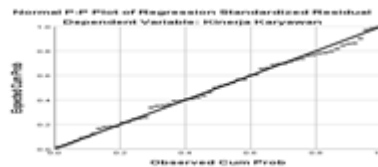
**Uji Normalitas**

**Gambar 1. Uji Histogram**



Sumber : Output SPSS ver 23

**Gambar 2. Uji PP Plot**



Sumber : Output SPSS ver 23

**Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		5665
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.904345
Most Extreme Differences	Absolute	0.058
	Positive	0.058
	Negative	-0.048
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Output SPSS ver 23

**Uji Multikolineritas**

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

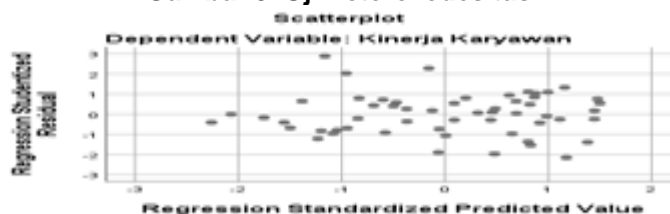
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (X1)	.862	1.160
Disiplin Kerja (X2)	.822	1.216
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	.941	1.063

Sumber : Output SPSS ver 23

**Uji Heteroskedastisitas**

Menurut (Manullang dan Pakpahan, 2020) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain.

**Gambar 3. Uji Heterokedesitas**



Sumber : Output SPSS ver 23

Berdasarkan gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. dengan perkataan lain variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

## Regresi Linear Berganda

**Tabel 5 Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	9.573	5.051	
Motivasi Kerja (X1)	0.679	0.155	0.425
Disiplin Kerja (X2)	0.772	0.152	0.504
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	-0.112	0.174	-0.060

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS ver 23

## Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

**Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Parsial**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	9.573	5.051		1.895	0.064	
Motivasi Kerja (X1)	0.679	0.155	0.425	4.380	0.000	
Disiplin Kerja (X2)	0.772	0.152	0.504	5.069	0.000	
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	-0.112	0.174	-0.060	-0.645	0.522	

## Uji F

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

**Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1805.964	3	601.988	23.663	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1322.893	52	25.440		
	Total	3128.857	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Dsiplin Kerja dan Lingkungan Kerja

Sumber : Output SPSS ver 23

## Uji R (Determinasi)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian determinasi variabel independen menjelaskan variabel zependen sebagai berikut:

**Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 <sup>a</sup>	.577	.553	5.043

Predictors: Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS ver 23

## Pembahasan

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.380 dan  $t_{tabel}$  2,00 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (4,380 > 2,00) dengan sig. 0,000 < 0,05 sehingga Hipotesis 1 diterima yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Mal Agri Medan. Besarnya

pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,679 bernilai positif yang berarti jika setiap kenaikan variabel motivasi kerja sebesar 1 persen, maka nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 67,9% dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap.

Arah positif menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan variabel motivasi kerja yang terdiri dari indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial atau rasa memiliki dan kebutuhan harga diri maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Malikhah et al, 2023), (Arifin dan Yanti, 2023) dan (Kuswati, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, baik yang berasal dari dorongan internal maupun eksternal, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Motivasi kerja mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,069 dan  $t_{tabel}$  2,00 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,069 > 2,00$ ) dengan sig.  $0,000 < 0,05$  sehingga Hipotesis 2 diterima yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Mal Agri Medan. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,772 bernilai positif yang berarti jika setiap kenaikan variabel motivasi kerja sebesar 1 persen, maka nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 77,2% dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap.

Arah positif menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan variabel disiplin kerja yang terdiri dari indikator frekuensi kehadiran, taat pada standar pekerjaan, dan etika kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Vallenia et al, 2020) dan (Marlinda, 2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, seperti kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Disiplin kerja yang baik mendorong karyawan bekerja secara konsisten dan optimal sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

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

Nilai  $t_{hitung}$  sebesar -0,060 dan  $t_{tabel}$  2,00 maka  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-0,645 < 2,00$ ) dengan sig.  $0,552 > 0,05$  sehingga Hipotesis 3 ditolak yaitu lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Mal Agri Medan. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar -0,112 bernilai negatif. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Putri et al, 2020) dan (Warongan et al, 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada belum menjadi faktor penentu dalam meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan. Dengan demikian, kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor lain di luar lingkungan kerja, seperti motivasi kerja dan disiplin kerja.

### **Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai  $f_{hitung}$  sebesar 23,663 nilai  $f_{tabel}$  pada taraf kepercayaan signifikan 0.05 adalah 2.78 dengan demikian hasil perhitungan SPSS diperoleh  $f_{hitung} = 21,493 > f_{tabel}$  2.78 dengan sig.  $0.000 < 0.05$ . Maka dapat disimpulkan H4 diterima artinya motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Mal Agri Medan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari kombinasi dorongan motivasi kerja yang baik, tingkat disiplin kerja yang tinggi, serta lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, perusahaan perlu mengelola dan meningkatkan ketiga aspek tersebut secara bersamaan agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 23 dapat disimpulkan bahwa :

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Mal Agri Medan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Mal Agri Medan.

3. Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Mal Agri Medan.
4. Motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. MAL AGRI Medan

## Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Mal Agri Medan, maka disarankan agar pihak manajemen perusahaan lebih memperhatikan upaya peningkatan motivasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan atas prestasi kerja, pemberian insentif yang adil dan sesuai dengan kinerja, peluang pengembangan karier, serta penciptaan komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan. Dengan meningkatnya motivasi kerja, diharapkan kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan secara optimal.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Mal Agri Medan, maka disarankan agar pihak manajemen perusahaan lebih menekankan pentingnya penerapan disiplin kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui penegakan aturan kerja yang jelas dan konsisten, pengawasan yang efektif, pemberian sanksi dan penghargaan secara adil, serta keteladanan dari pimpinan. Dengan meningkatnya disiplin kerja, karyawan diharapkan dapat bekerja lebih tertib, tepat waktu, dan bertanggung jawab sehingga kinerja karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Mal Agri Medan, maka disarankan agar pihak manajemen tetap memperhatikan kondisi lingkungan kerja. Hal ini karena lingkungan kerja yang aman dan nyaman tetap berperan dalam mendukung kenyamanan serta kesejahteraan karyawan. Selain itu, perusahaan dapat melakukan evaluasi lebih lanjut terhadap aspek lingkungan kerja yang ada untuk memastikan kesesuaiannya dengan kebutuhan karyawan, serta mengombinasikannya dengan peningkatan motivasi dan disiplin kerja yang terbukti lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Mal Agri Medan, maka disarankan agar pihak manajemen tidak hanya berfokus pada satu faktor saja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan perlu melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti sistem kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, beban kerja, serta pelatihan dan pengembangan karyawan. Selain itu, pengelolaan motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja sebaiknya tetap dilakukan secara terpadu agar dapat memberikan dampak yang lebih optimal terhadap peningkatan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P(2021). *Manajemen Bisnis*, Rineka Cipta, Jakarta
- Arifin, D dan Yanti, E, D (2023). Analysis of Motivation, Commitment and Organization Culture on Employee Achievement. *Proceedings The 1st Annual Dharmawangsa International Conference*.
- Hasibuan, M,S,P (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT.Bumi Aksara Jakarta.
- Kasmir (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Kuswati (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*.
- Malikhah,I., Wulandari, DY., Nst, JY (2023). Analisis Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Pegawai (Studi pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai). *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial 10 (1)*, 479-483
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M dan Pakpahan, M (2020). *Metodologi Penelitian Proses Penelitian. Praktis*. Penerbit Cipta Pustaka Media : Bandung.
- Marlinda dan Hasan (2019). The Effect Of Work Discipline, Competency, And Integrity, On Employee Performance In Regional Secretariat Environment In Pariaman City. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*.
- Putri, D, A., Salfadri dan Adawiyah, D (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perindustrian Dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*.

- Rivai, Z, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT Rajagrafindo
- Rusiadi, Subiantoro, Nur dan Hidayat, Rahmat. (2020). *Metode Penelitian : Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. Medan: USU Press.
- Sedarmayanti. (2021). *Tata Kerjadan Produktivitas Kerja*. Cetakan 3 Bandung : Penerbit CV. Karyawanr Maju.
- Sutrisno (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta. Kencana. FirmKaryawanri
- Vallennia, K., Atikah, A dan Azijah, F, N (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt.Sinar Sosro Rancaekek). *Jurnal Equilibrium Manajemen (JEM)*.
- Warongan, B., Dotulong, L dan Lumintang, G (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA. Vol.10 No.1*