

The Influence Of Work Environment, Work Motivation, And Work Discipline On Employee Performance At PT. Nutrihub Medan

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nutrihub Medan

Yosri S Pasaribu¹, Keisha Maurice Mahotra², Shirley³, Rizky Sembiring⁴, Febry Widya⁵ Harun Lubis⁶, Herlina Novita^{7*}

Universitas Prima Indonesia, Kota Medan, Indonesia^{1,2,3,4,5,7}

STAI Darul Arafah, Kota Medan, Indonesia⁶

dhabitaziggy@gmail.com

**Corresponding Author*

ABSTRACT

PT Nutrihub Medan is a food and beverage company that focuses on health and quality. However, an unsupportive work environment, such as inadequate air conditioning, limited work space, and poor network connection, can hinder employee performance. Work motivation also needs to be improved to keep employees energized and not easily discouraged. In addition, work discipline issues still occur, such as non-compliance with working hours and company rules, which has an impact on performance. To overcome this, the company implements disciplinary regulations that must be obeyed by all employees. The approach used in this research is quantitative research. In this study, the population amounted to 76 people who were employees at PT Nutrihub Medan. Due to the small population, the sampling technique in this study is a saturated sample, which means that the sample size uses the entire population. In this study, the number of samples used was 76 people. The results showed that the work environment affects the performance of employees of PT Nutrihub Medan. Work motivation affects the performance of employees of PT Nutrihub Medan. Work discipline affects the performance of employees of PT Nutrihub Medan. Work environment, work motivation and work discipline affect the performance of employees of PT Nutrihub Medan.

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

ABSTRAK

PT. Nutrihub Medan adalah perusahaan makanan dan minuman yang berfokus pada kesehatan dan kualitas. Namun, lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti AC tidak memadai, ruang kerja terbatas, dan koneksi jaringan buruk, dapat menghambat kinerja karyawan. Motivasi kerja juga perlu ditingkatkan agar karyawan tetap bersemangat dan tidak mudah putus asa. Selain itu, masalah disiplin kerja masih terjadi, seperti ketidakpatuhan terhadap jam kerja dan aturan perusahaan, yang berdampak pada penurunan kinerja. Untuk mengatasinya, perusahaan menerapkan regulasi disiplin yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini populasi berjumlah sebanyak 76 orang yang merupakan karyawan pada PT. Nutrihub Medan. Dikarenakan jumlah populasi sedikit, maka Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu sampel jenuh yang artinya jumlah sampel menggunakan keseluruhan populasi. Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 76 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nutrihub Medan. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nutrihub Medan. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nutrihub Medan. Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nutrihub Medan.

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

1. Pendahuluan

Tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusianya. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan aset penting yang perlu

ditingkatkan secara efektif dan efisien guna mencapai kinerja yang optimal. Dalam konteks ini, perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong serta memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan mereka secara maksimal, khususnya dalam hal peningkatan kinerja. Maka dari itu, organisasi perlu memberikan perhatian yang serius terhadap lingkungan kerja, motivasi kerja, serta disiplin kerja karyawan.

Perkembangan zaman dan teknologi saat ini membuat masyarakat, terutama generasi muda, semakin selektif dalam memilih makanan dan minuman. Mereka cenderung mencari produk yang lezat dan sehat, tetapi tetap terjangkau, terutama bagi kalangan pelajar dan mahasiswa. PT. Nutrihub Medan hadir sebagai pemimpin pasar yang tidak hanya menyediakan produk makanan dan minuman sehat, tetapi juga memberikan edukasi dan teknik hidup sehat kepada pelanggan untuk mencapai kehidupan yang lebih bermakna, baik kini maupun di masa depan.

PT. Nutrihub Medan merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang industri makanan dan minuman, dengan fokus pada penyediaan produk yang menunjang kesegaran, kesehatan, dan penampilan berkualitas. Perusahaan ini merupakan cabang dari PT. Nutrifood Indonesia yang didirikan pada tanggal 2 Februari 1979 di Semarang. Penelitian ini dilakukan di PT. Nutrihub Medan yang berlokasi di Jl. Sei Besitang Gg. Baru No. 16, Sei Sikambang D, Kecamatan Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20111. Produk-produk yang dipromosikan antara lain Kopi Localate, Hilo, Nutrisari, Tropicana Slim, dan Elmen.

Nutrihub Medan juga berfungsi sebagai wadah kolaborasi antara pemimpin, komunitas, dan pengusaha, serta menjadi forum interaktif antara komunitas dan PT. Nutrifood. Selain itu, Nutrihub Medan berupaya mengajak generasi muda untuk bangkit dan berkontribusi lebih bagi masyarakat, sejalan dengan kebutuhan dunia akan generasi muda yang sukses dan berdampak.

Lingkungan kerja merupakan aspek sosial dalam suatu perusahaan yang terdiri atas individu-individu yang berinteraksi setiap hari. Mengingat sebagian besar waktu dihabiskan di tempat kerja, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi di PT. Nutrihub Medan, ditemukan bahwa kondisi lingkungan kerja masih memiliki kendala, seperti suhu ruangan yang panas akibat pendingin udara (AC) yang tidak memadai, ruang kerja yang sempit, serta koneksi internet yang kurang stabil. Kondisi-kondisi ini dapat menghambat kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Motivasi kerja di PT. Nutrihub Medan juga menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan guna menjaga keberlangsungan dan kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia, khususnya karyawan, memerlukan dorongan yang terus-menerus agar dapat melaksanakan tugas secara optimal. Tanpa adanya motivasi yang kuat, karyawan akan cenderung kehilangan semangat, merasa cepat putus asa, dan kurang produktif. Oleh karena itu, peran pimpinan sangat dibutuhkan untuk peka terhadap kondisi ini, karena motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja individu maupun tim secara keseluruhan.

Fenomena lain yang ditemukan di PT. Nutrihub Medan berkaitan dengan tingkat disiplin kerja karyawan. Masih terdapat beberapa karyawan yang belum mematuhi jam kerja secara konsisten, serta ada yang mengabaikan aturan dan kebijakan perusahaan. Kondisi ini tentunya dapat berdampak pada menurunnya produktivitas dan kualitas kinerja. Sebagai bentuk penanganan, PT. Nutrihub Medan telah menerapkan kebijakan disiplin kerja yang tegas, termasuk penegakan aturan dan pembuatan regulasi internal yang wajib dipatuhi oleh seluruh karyawan. Disiplin kerja ini diharapkan mampu mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau prestasi yang dicapai dalam menjalankan tugas yang diberikan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja dari individu-individu yang terlibat di dalamnya. Melalui hasil kinerja, perusahaan dapat menilai kemampuan karyawan dalam memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Oleh karena itu, penting untuk melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan guna mengetahui sejauh mana tugas telah dijalankan dengan baik serta memberikan umpan balik untuk peningkatan kinerja di masa mendatang. Kinerja karyawan di PT. Nutrihub Medan harus senantiasa dijaga dan ditingkatkan agar masing-masing individu dapat menjalankan perannya secara efektif dan efisien dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

2. Tinjauan Pustaka

Lingkungan Kerja

Menurut Mardiana (2015:74), "Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari." Lingkungan kerja yang kondusif mampu memberikan rasa aman dan nyaman bagi pegawai, sehingga memungkinkan mereka bekerja secara optimal. Lingkungan kerja juga dapat memengaruhi emosi pegawai; apabila pegawai menyukai lingkungan kerja tempat ia bekerja, maka ia akan merasa betah dan memanfaatkan waktu kerja secara efektif. Hal ini pada akhirnya akan berdampak positif terhadap pencapaian prestasi kerja. Dengan demikian, lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kemampuan karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2014), motivasi kerja adalah suatu dorongan bagi karyawan atau individu untuk memberikan kontribusi terhadap perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu, Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang mendorong diri karyawan secara terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Dari kedua pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang membuat seseorang bekerja lebih giat dan berkomitmen dalam melaksanakan tugasnya demi keberhasilan perusahaan.

Disiplin Kerja

Menurut Yulia dan Andini (2019), Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela serta penuh kesadaran dalam mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja juga merupakan salah satu fungsi operatif penting dalam manajemen. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka akan semakin tinggi pula produktivitas dan prestasi kerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, disiplin kerja berperan besar dalam menciptakan karyawan yang berkualitas dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh individu dalam menjalankan tugasnya. Kinerja juga mencerminkan sejauh mana suatu organisasi berjalan ke arah yang benar atau tidak mengalami kemajuan. Menurut Mangkunegara (2013), "Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Dengan demikian, kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan individu sekaligus efektivitas organisasi secara keseluruhan.

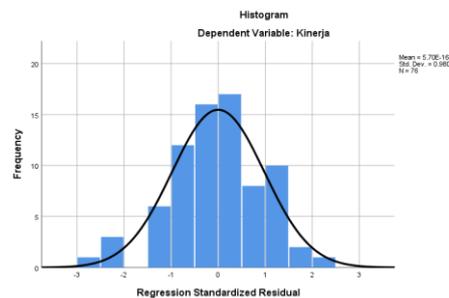
3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Penelitian kuantitatif dilakukan dengan cara mengumpulkan data berupa angka yang kemudian diolah dan dianalisis untuk memperoleh informasi ilmiah di balik angka-angka tersebut. Menurut Sugiyono (2012), populasi adalah keseluruhan objek penelitian, baik berupa manusia maupun benda tertentu, yang menjadi fokus dalam suatu studi. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari 76 orang karyawan yang bekerja di PT. Nutrihub Medan. Sedangkan menurut Sugiyono (2016), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 76 orang, yang merupakan seluruh karyawan PT. Nutrihub Medan.

4. Hasil dan Pembahasan

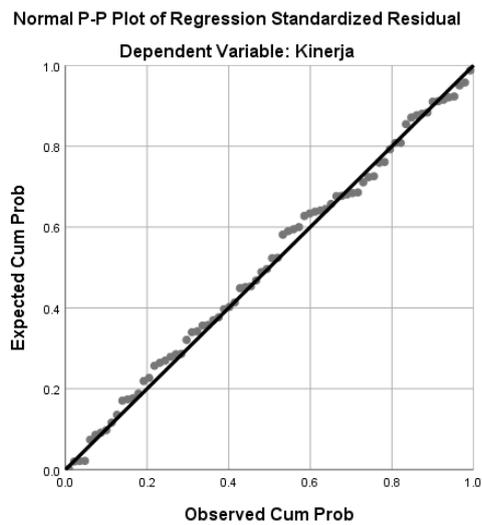
Uji Normalitas

Uji normalitas bisa dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan grafik histogram dan *normal probability plot of regression*. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka grafik histogramnya dan *normal probability plot of regression* menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka grafik histogram *normal probability plot of regression* tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1. Histogram Graphic

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa garis membentuk lonceng, tidak ke kiri atau ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Normal Probability Plot Of Regression Graphic

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Sehingga dari gambar tersebut disimpulkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal.

Salah satu uji normalitas adalah menggunakan *Kolmogorov Smirnov* dengan kriteria sebagai berikut:

1. Apabila nilai dari *Asymp. Sig.* > 0,05, data berdistribusi normal.
2. Apabila nilai dari *Asymp. Sig.* < 0,05, data tidak berdistribusi normal.

Tabel 1.

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|--|----------------|-------------------------|
| N | | 76 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.56044598 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .057 |
| | Positive | .035 |
| | Negative | -.057 |
| Test Statistic | | .057 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | |

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov membuktikan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,200 maka dapat disimpulkan bahwa data tergolong berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk melihat hubungan antarvariabel independennya sehingga pada uji regresi linier sederhana tidak menggunakan uji multikolinieritas karena uji regresi sederhana hanya memiliki satu variabel independen. Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas yaitu:

1. Tidak terjadi multikolinieritas apabila nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih kecil dari 10.
2. Terjadi multikolinieritas apabila nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih besar atau sama dengan 10.

Tabel 2. Multicollinearity Test

| Model | Coefficients ^a | | | | | Collinearity Statistics | |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| | B | Std. Error | Beta | | | | |
| 1 (Constant) | 1.041 | 4.605 | | .226 | .822 | | |
| Lingkungan Kerja | .362 | .108 | .394 | 3.347 | .001 | .562 | 1.778 |
| Motivasi Kerja | .293 | .112 | .320 | 2.616 | .011 | .520 | 1.925 |
| Disiplin Kerja | .370 | .097 | .357 | 3.839 | .000 | .898 | 1.113 |

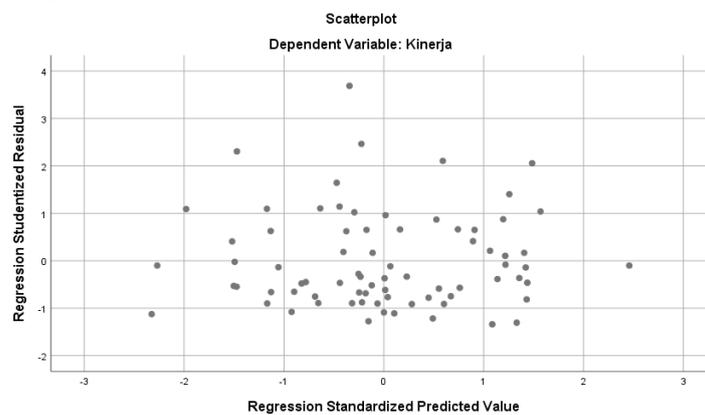
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 yang dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan masalah pada uji multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Metode pengukurannya menggunakan *Scatterplot* dimana apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3. Scatterplot Graphic

Berdasarkan grafik scatterplot yang disajikan dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas serta menyebar baik di atas maupun di bawah nol pada sumbu Y. Artinya tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pencapaian berdasarkan masukan dari variabel bebas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan jumlah variabel bebasnya, maka regresi dibedakan menjadi 2 yaitu regresi linear sederhana dan regresi linear berganda. Untuk regresi linear sederhana hanya terdiri dari

satu variabel bebas dan satu variabel terikat, sedangkan untuk regresi linier berganda terdiri dari 2 atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat.

Tabel 4. Multiple Linear Regression Analysis Test Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 1.041 | 4.605 | | .226 | .822 | | |
| Lingkungan Kerja | .362 | .108 | .394 | 3.347 | .001 | .562 | 1.778 |
| Motivasi Kerja | .293 | .112 | .320 | 2.616 | .011 | .520 | 1.925 |
| Disiplin Kerja | .370 | .097 | .357 | 3.839 | .000 | .898 | 1.113 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2025

$$\text{Kinerja} = 1,041 + 0,362 \text{ Lingkungan Kerja} + 0,293 \text{ Motivasi Kerja} + 0,370 \text{ Disiplin Kerja} + e$$

Berdasarkan persamaan diatas, maka:

1. Konstanta (a) = 1,041. Artinya jika variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂), dan Disiplin Kerja (X₃) bernilai 0 maka Kinerja (Y) adalah sebesar 1,041.
2. Jika ada peningkatan Lingkungan Kerja maka Kinerja akan meningkat sebesar 36,2%.
3. Jika adanya peningkatan terhadap Motivasi Kerja maka Kinerja akan meningkat sebesar 29,3%.
4. Jika adanya peningkatan terhadap Disiplin Kerja maka Kinerja akan meningkat sebesar 37%.

Koefisien Determinasi

R Square (R²) sering disebut dengan koefisien determinasi adalah mengukur kebaikan *goodness of fit* dari persamaan regresi yaitu memberikan proporsi atau persentase variasi total dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas. Nilai R² terletak antara 0 – 1 dan kecocokan model dikatakan lebih baik jika R² semakin mendekati 1. Suatu sifat penting R² adalah nilainya merupakan fungsi yang tidak pernah menurun dari banyaknya variabel bebas yang ada dalam model. Oleh karenanya, untuk membandingkan dua R² dari dua model, harus memperhitungkan banyaknya variabel bebas yang ada dalam model. Ini dapat dilakukan dengan menggunakan *Adjusted R Square*.

Tabel 5.

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .663 ^a | .440 | .416 | 3.634 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada tabel diatas mengenai pengujian koefisien determinasi, maka diperoleh nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,416. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel Lingkungan Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂), dan Disiplin Kerja (X₃) menjelaskan pengaruhnya terhadap Kinerja (Y) sebesar 41,6%. Sedangkan sisanya sebesar 58,4% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Berikut ini adalah langkah-langkah dalam uji statistik F pada tingkat kepercayaan 95% dengan derajat kebebasan $df_1 = (k-1)$ dan $df_2 = (n-k)$. Kriteria: Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_a diterima, Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 6.

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 745.913 | 3 | 248.638 | 18.829 | .000 ^b |
| | Residual | 950.758 | 72 | 13.205 | | |
| | Total | 1696.671 | 75 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas diperoleh bahwa nilai F_{tabel} (2,72) dan signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05) yaitu F_{hitung} (18,289) dan sig.a (0,000^b). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menerima H_a dan menolak H_0 . Perbandingan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} dapat membuktikan bahwa secara serempak Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Taraf signifikan adalah 5%. Kriteria: Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_a diterima, Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 7.

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1.041 | 4.605 | | .226 | .822 | | |
| | Lingkungan Kerja | .362 | .108 | .394 | 3.347 | .001 | .562 | 1.778 |
| | Motivasi Kerja | .293 | .112 | .320 | 2.616 | .011 | .520 | 1.925 |
| | Disiplin Kerja | .370 | .097 | .357 | 3.839 | .000 | .898 | 1.113 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2025

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (3,347) > t_{tabel} (1,991) dengan tingkat signifikan 0,001 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (2,616) > t_{tabel} (1,991) dengan tingkat signifikan 0,011 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja.
3. Nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja (X_3) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (3,839) > t_{tabel} (1,991) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja.

5. Penutup

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nutrihub Medan.

2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nutrihub Medan.
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nutrihub Medan.
4. Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nutrihub Medan.

Saran

Saran hasil penelitian adalah:

1. Bagi Peneliti
Diharapkan pada peneliti supaya penelitian dilanjutkan untuk mengetahui faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.
2. Bagi Perusahaan
Diharapkan kepada perusahaan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan berdasarkan faktor Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Disiplin kerja.
3. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia
Diharapkan bagi program SI Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia dapat menjadikan penelitian ini sebagai acuan dan referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Diharapkan bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya memasukkan variabel lain selain Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Disiplin kerja sebagai *predictor* variabel bagi Kinerja Karyawan. Sehingga untuk kedepannya dapat memperoleh informasi yang lebih banyak tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Daftar Pustaka

- Arvianti, Eri Yusnita dan Herdiana Anggrasari. (2018). *Faktor-Faktor Yang Menghambat Pendidikan Karakter Pada Anak Buruh Tani di Kabupaten Ponorogo*. Kendari.
- Fathoroni, Annisa, Nuraini Siti Fatonah, Roni Andarsyah dan Noviana Riza. (2020). *Buku Tutorial Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode 360 Degree Feedback*. Bandung: Kreatif Industri Nusantara.
- Harmayani dan Santoso (2023). *Digital Untuk Pengusaha: Kuasai Pasar Online Dengan Alat Canggih dan Studi Kasus Sukses*. Penerbit: Al Khawarizmi.
- Herlina, Vivi. (2019). *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Penerbit PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Lestari, E. R. (2019). *Manajemen Inovasi : Upaya Meraih Keunggulan Kompetitif*. Malang: UB Press.
- Lotte, Luckhy Natalia Anastasye, Purna Irawan, Zunan Setiawan, Dyah Sri Wulandari, Rosnaini Daga, Sri Syabanita Elida, Aditya Pandowo, Frans Sudirjo, Dedi Herdiansyahm Mulyati dan Allicia Deana Santosa. (2023). *Prinsip Dasar Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Global Eksekutif Teknologi.
- Priyatno, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. Penerbit CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Putti (2020). *Manajemen sumber daya manusia Bauran Pemasaran Sebagai Materi Pokok Dalam Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Qamar, N., & Farah, S. R. (2020). *Metode Penelitian Hukum Doktrinal dan Non Doktrinal*. Makassar: Social Politic Genius.
- Riyanto, S., & Aglis, A. H. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Rizal, A. (2020). *Buku Ajar Manajemen sumber daya manusia di Era Masyarakat Industri 4.0*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.

- Samidi (2021). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press.
- Saodin dan Nerson (2022). *Komunikasi Pemasaran Terpadu*. Penerbit Prenada Media Group, Jakarta.
- Sawhani, Dhiraj Kelly. (2021). *Keputusan Pembelian Online: Kualitas Website, Keamanan dan Kepercayaan*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Sholihin, Mahfud. (2020). *Analisis Data Penelitian Menggunakan Software Stata*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Simamora, Marto Silalahi, Nana Triapnita Nainggolan, Vivi Candra (2019). *Pengaruh Harga Dan Customer Relationship Marketing Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Ud Sentral Jaya Pematangsiantar*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Riset Akuntansi*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Yusuf, Muhammad dan Lukman Daris. 2018. *Analisis Data Penelitian Teori & Aplikasi Dalam Bidang Perikanan*. Bogor: IPB Press.
- Yusup, Dede. 2019. *Pengaruh Experiential Marketing Agrowisata Kampoeng Jamboe Terhadap Word of Mouth Pengunjung*. Skripsi STIA Banten