

The Influence Of Work Discipline, Work Environment, And Job Satisfaction On Employee Performance At PT. Alfa Scorpii Medan

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Alfa Scorpii Medan

Devina Edeline¹, Suci Ramadani², Winda Revalina simarmata³, Mhd Mayu Pradana S⁴, Hendry^{5*}, Adria Wuri Lastari⁶

Program Studi Manajemen, Universitas Prima Indonesia, Kota Medan, Indonesia^{1,2,3,4,5}

Program Studi Manajemen, Universitas Adiwangsa Jambi, Kota Jambi, Indonesia⁶

Hendry@unprimdn.ac.id⁵

**Corresponding Author*

ABSTRACT

PT. Alfa Scorpii, as a Yamaha main dealer that has been operating for more than two decades in northern Sumatra, is currently experiencing a decline in employee performance. The symptoms include a lack of initiative, slow completion of tasks, and insufficient knowledge in performing duties. These issues stem from several key factors, such as low discipline due to a lack of firm leadership style, an unproductive work environment with frequent conflicts, and low job satisfaction resulting from unsupportive working conditions and poor interpersonal relationships among colleagues. Therefore, company support in developing employee potential through improved work discipline, workplace environment improvements, and enhanced job satisfaction is essential to drive performance improvement. This study involved the entire population of 139 employees at PT. Alfa Scorpii Medan and used the Slovin formula to determine a sample size of 103 respondents. The analysis results indicate that Work Discipline, Work Environment, and Job Satisfaction each influence employee Performance. Simultaneously, these three factors—Work Discipline, Work Environment, and Job Satisfaction—influence the performance of PT. Alfa Scorpii Medan employees.

Keywords: *Work Discipline, Work Environment, Job Satisfaction, Performance*

ABSTRAK

PT. Alfa Scorpii, sebagai main dealer Yamaha yang telah beroperasi lebih dari dua dekade di wilayah Sumatera bagian utara, saat ini mengalami penurunan kinerja karyawan. Gejala yang muncul meliputi kurangnya inisiatif, lambatnya penyelesaian pekerjaan, serta minimnya pengetahuan dalam menjalankan tugas. Masalah ini disebabkan oleh beberapa faktor utama, seperti rendahnya disiplin akibat gaya kepemimpinan yang kurang tegas, lingkungan kerja yang tidak kondusif dan sering terjadi konflik, serta tingkat kepuasan kerja yang rendah akibat kondisi kerja yang tidak mendukung dan hubungan antar rekan kerja yang kurang harmonis. Oleh karena itu, dukungan perusahaan dalam mengembangkan potensi karyawan melalui peningkatan disiplin kerja, perbaikan lingkungan kerja, dan peningkatan kepuasan kerja sangat diperlukan untuk mendorong peningkatan kinerja. Penelitian ini melibatkan seluruh populasi sebanyak 139 karyawan PT. Alfa Scorpii Medan, dan menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel sebanyak 103 responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja masing-masing memberikan pengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan. Secara simultan, ketiga faktor tersebut yaitu Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Alfa Scorpii Medan.

Keywords: *Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling vital dalam sebuah perusahaan, karena tanpa keterlibatan mereka, operasional bisnis tidak akan berjalan dengan baik. Karyawan memiliki peran krusial dalam merancang strategi, menetapkan sistem dan proses kerja, serta menentukan pencapaian target perusahaan. Mereka berperan aktif dalam setiap

aktivitas organisasi sebagai perencana, pelaksana, sekaligus penentu keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Meski perusahaan dilengkapi dengan teknologi mutakhir, tanpa kontribusi aktif dari karyawan, tujuan organisasi sulit untuk dicapai. Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus dilakukan secara profesional dan terencana agar tercipta keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan kemajuan perusahaan. Perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan sekadar menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga mampu memberikan hasil optimal dan menunjukkan kinerja terbaik dalam setiap tugas yang diberikan.

PT. Alfa Scorpii sendiri telah berkiprah di industri otomotif selama lebih dari dua dekade sebagai main dealer sepeda motor Yamaha. Perusahaan ini memfokuskan layanan bisnisnya di wilayah Sumatera bagian utara, yang saat ini mencakup empat provinsi: Sumatera Utara, Aceh (NAD), Riau Daratan, dan Kepulauan Riau. Dengan jaringan dealer utama maupun dealer independen yang tersebar di wilayah tersebut, keberhasilan operasional perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang produktif dan berprestasi.

Prestasi kerja merupakan bentuk nyata dari pencapaian karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diemban, dan hal ini dipengaruhi oleh kemampuan individu serta persepsi mereka terhadap peran pekerjaan yang dijalankan. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, saat ini PT. Alfa Scorpii sedang menghadapi permasalahan menurunnya kinerja karyawan. Banyak karyawan dinilai belum mampu memberikan hasil kerja yang memuaskan, serta menunjukkan kurangnya pemahaman terhadap tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Selain itu, rendahnya inisiatif dan ketidaktepatan dalam menyelesaikan pekerjaan juga menjadi permasalahan utama, yang pada akhirnya menyebabkan keterlambatan dalam pelaksanaan tugas.

Agar mampu mencetak karyawan yang berprestasi, perusahaan perlu memberikan dukungan yang nyata terhadap pengembangan karyawan melalui perhatian pada aspek-aspek penting seperti disiplin kerja, kondisi lingkungan kerja, serta tingkat kepuasan kerja. Ini penting untuk memastikan karyawan tidak hanya memiliki kompetensi, tetapi juga memiliki motivasi tinggi untuk berkinerja secara optimal.

Mengenai permasalahan disiplin kerja di perusahaan, ditemukan bahwa banyak karyawan menunjukkan sikap tidak disiplin, yang sebagian besar dipicu oleh keteladanan negatif dari pimpinan yang juga kurang disiplin. Kurangnya penerapan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran turut memperburuk keadaan, karena tidak menimbulkan efek jera bagi pelanggar. Ketidaktegasan pimpinan dalam menegakkan aturan juga menjadi faktor yang melemahkan budaya disiplin di kalangan karyawan.

Dalam hal lingkungan kerja, karyawan merasa tidak nyaman dengan kondisi yang ada. Beban kerja yang dirasa berlebihan dan seringnya terjadi konflik antar rekan kerja menciptakan suasana kerja yang kurang kondusif. Selain itu, lingkungan kerja yang terus mengalami perubahan menuntut karyawan untuk terus beradaptasi, yang bagi sebagian orang menjadi tantangan tersendiri.

Sedangkan dalam aspek kepuasan kerja, karyawan merasakan ketidakpuasan yang berasal dari berbagai faktor, seperti kondisi kerja yang tidak mendukung, hubungan kerja yang kurang harmonis, ketidaksesuaian antara jenis pekerjaan dengan kepribadian karyawan, dan faktor-faktor lain yang menimbulkan rasa tidak nyaman. Keadaan ini tidak hanya memperlambat kinerja, tetapi juga menumbuhkan keinginan sebagian karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Dengan demikian, perhatian terhadap peningkatan disiplin, penciptaan lingkungan kerja yang lebih baik, serta peningkatan kepuasan kerja menjadi kunci penting untuk memperbaiki kinerja karyawan di PT. Alfa Scorpii.

2. Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja

Sutrisno (2020:97) mengemukakan bahwa disiplin merupakan suatu keadaan atau sikap respek karyawan terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan. Disiplin yang baik tercermin ketika karyawan mematuhi dan melaksanakan ketentuan perusahaan dengan konsisten. Sebaliknya, pelanggaran terhadap aturan mencerminkan tingkat disiplin yang rendah. Menurut Hasibuan (2020:194), pada dasarnya ada beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi antaranya :

1. Teladan Pimpinan
2. Keadilan
3. Waskat
4. Sanksi Hukuman
5. Ketegasan

Lingkungan Kerja

Menurut Nurdin dan Hartati (2020:118), lingkungan kerja mencakup seluruh fasilitas dan kondisi fisik maupun sosial yang berada di sekitar karyawan saat melaksanakan pekerjaan, yang dapat memengaruhi proses pelaksanaan tugas tersebut. Lingkungan ini meliputi tempat kerja, peralatan kerja, kebersihan, pencahayaan, tingkat kebisingan, serta interaksi sosial di dalamnya. Menurut Afandi (2020:52), secara umum pengukuran lingkungan kerja menyangkut:

1. Pekerjaan yang berlebihan
2. Sistem pengawasan yang buruk
3. Frustrasi
4. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Kepuasan Kerja

Chaerudin dan rekan-rekan (2020:210) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai reaksi emosional individu terhadap kondisi kerja yang dialami, berupa perasaan puas atau tidak puas. Hal ini muncul setelah membandingkan antara ekspektasi karyawan terhadap hasil kerja yang diperoleh dan kenyataan yang diterima. Menurut Siregar (2020:216), pengukuran kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kerja yang secara mental menantang
2. Kompensasi yang pantas
3. Kondisi kerja yang mendukung
4. Rekan kerja yang mendukung
5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Prestasi Kerja

Ratnasari dan Hartati (2019:46) menjelaskan bahwa prestasi kerja mencerminkan hasil atau kinerja nyata yang dicapai oleh sumber daya manusia dalam organisasi, baik secara individu maupun kelompok. Kinerja ini tidak terbatas hanya pada jabatan struktural atau fungsional, melainkan mencakup seluruh level personel dalam perusahaan.

Menurut Wibowo (2022:152), untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Di dalam penelitian ini pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek penting yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yaitu:

1. Hasil kerja
2. Pengetahuan kerja
3. Inisiatif
4. Kecekatan mental

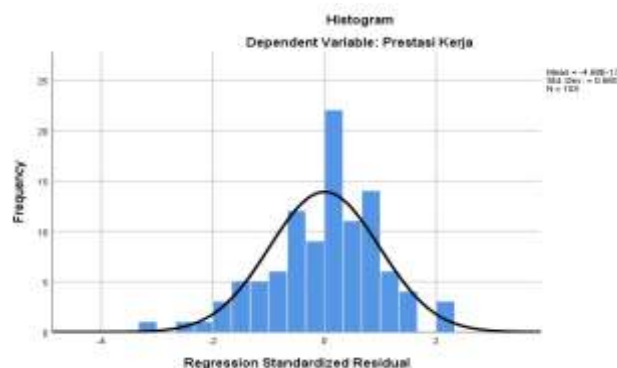
3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena memiliki struktur yang sistematis dan terarah. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan sifat penelitian deskriptif eksplanatori, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2020), yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, populasi yang dijadikan objek adalah seluruh karyawan PT. Alfa Scorpii Medan, yang berjumlah 139 orang. Untuk menentukan jumlah sampel, digunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (e) sebesar 5% sehingga diperoleh sebanyak 103 sampel penelitian. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau data numerik. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, disertai uji regresi linear berganda dan pengujian hipotesis secara parsial simultan.

4. Hasil dan Pembahasan

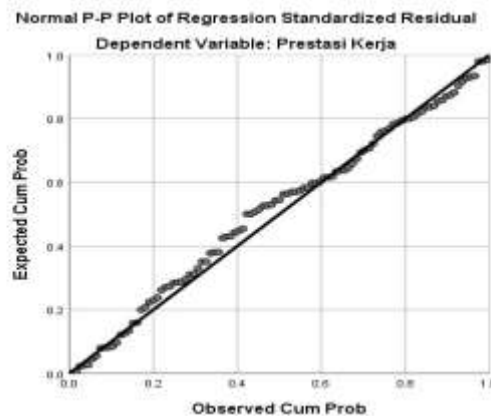
Uji Normalitas

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		103
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.06811313
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.037
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.078 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov membuktikan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,078 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

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.090	2.857		2.131	.036		
Disiplin Kerja	.376	.084	.432	4.449	.000	.556	1.798
Lingkungan Kerja	.227	.096	.230	2.375	.019	.560	1.787
Kepuasan Kerja	.222	.099	.177	2.253	.026	.851	1.175

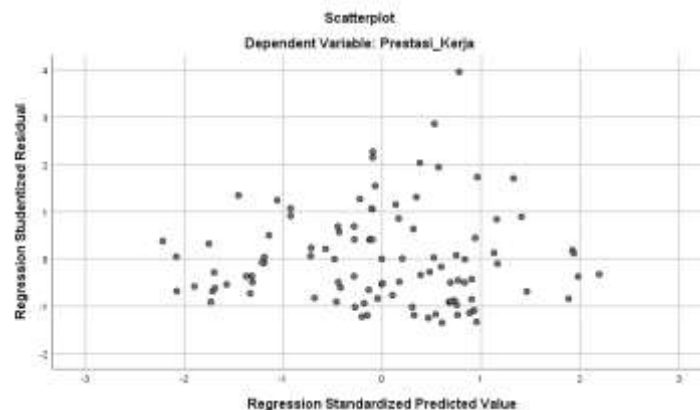
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

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 multikolinearitas.

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)	6.090	2.857		2.131	.036		
Disiplin Kerja	.376	.084	.432	4.449	.000	.556	1.798
Lingkungan Kerja	.227	.096	.230	2.375	.019	.560	1.787
Kepuasan Kerja	.222	.099	.177	2.253	.026	.851	1.175

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah, 2025

$$\text{Prestasi Kerja} = 6,090 + 0,376 \text{ Disiplin Kerja} + 0,227 \text{ Lingkungan Kerja} + 0,222 \text{ Kepuasan Kerja} + e$$

Berdasarkan persamaan diatas, maka:

1. Konstanta (a) = 6,090. Artinya jika variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) bernilai 0 maka Prestasi Kerja (Y) adalah sebesar 6,090.
2. Jika ada peningkatan Disiplin Kerja maka Prestasi Kerja akan meningkat sebesar 37,6%.
3. Jika adanya peningkatan terhadap Lingkungan Kerja maka Prestasi Kerja akan meningkat sebesar 22,7%.
4. Jika adanya peningkatan terhadap Kepuasan Kerja maka Prestasi Kerja akan menurun sebesar 22,2%.

Koefisien Determinasi

R Square (R^2) 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 R^2 terletak antara 0 – 1 dan kecocokan model dikatakan lebih baik jika R^2 semakin mendekati 1. Suatu sifat penting R^2 adalah nilainya merupakan fungsi yang tidak pernah menurun dari banyaknya variabel bebas yang ada dalam model. Oleh karenanya, untuk membandingkan dua R^2 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	.694 ^a	.482	.466	3.114

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,466. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) menjelaskan pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar 46,6%. Sedangkan sisanya sebesar 53,4% 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	892.657	3	297.552	30.680	.000 ^b
	Residual	960.158	99	9.699		
	Total	1852.816	102			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

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

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas diperoleh bahwa nilai F_{tabel} (2,70) dan signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05) yaitu F_{hitung} (30,680) dan sig.a (0,000^a). 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 Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

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)	6.090	2.857		2.131	.036		
	Disiplin Kerja	.376	.084	.432	4.449	.000	.556	1.798
	Lingkungan Kerja	.227	.096	.230	2.375	.019	.560	1.787
	Kepuasan Kerja	.222	.099	.177	2.253	.026	.851	1.175

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah, 2025

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (4,449) $>$ t_{tabel} (1,984) dengan tingkat signifikan 0,000 $<$ 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (2,375) $>$ t_{tabel} (1,984) dengan tingkat signifikan 0,030 $<$ 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja.
3. Nilai t_{hitung} untuk variabel Kepuasan Kerja (X_3) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (2,253) $>$ t_{tabel} (1,984) dengan tingkat signifikan 0,003 $<$ 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja.

5. Penutup Kesimpulan

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

1. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Alfa Scorpii Medan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Alfa Scorpii Medan.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Alfa Scorpii Medan.
4. Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Alfa Scorpii Medan.

Saran

Saran hasil penelitian adalah:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk pengembangan studi lanjutan dengan menelusuri faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi Prestasi Kerja. Hal ini penting agar pemahaman mengenai variabel-variabel yang memengaruhi kinerja karyawan dapat diperluas dan diperdalam.

2. Bagi Perusahaan

Perusahaan disarankan untuk secara aktif meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui penguatan aspek Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja. Ketiga faktor ini terbukti berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan.

3. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan akademis bagi Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia. Hasil dan pembahasan dari penelitian ini dapat dijadikan dasar dalam pengembangan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan variabel-variabel yang dikaji.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti di masa mendatang dianjurkan untuk mempertimbangkan penggunaan variabel independen lainnya di luar Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja dalam menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi Prestasi Kerja. Hal ini bertujuan agar informasi yang diperoleh lebih komprehensif dan dapat memperkaya literatur terkait kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Yogyakarta: Deepublish.
- Akbar, E., Budiasni, N. W. N., & Ayuni, N. M. S. (2024). Pengaruh diklat, disiplin, fasilitas kerja dan locus of control (LOC) terhadap prestasi kerja di PT Agung Toyota Singaraja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 18(2).
- Chaerudin, A., Suryana, D., & Nugraha, A. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Damanik, S., Sinaga, A., & Siregar, R. (2024). *Statistika penelitian dengan SPSS untuk analisis data*. Medan: CV Media Ilmu.
- Djaali. (2020). *Psikologi pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fadhillah, A., Aditi, B., & Hafas, H. R. (2023). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(1).
- Fathoroni, A., Hasan, A., & Sari, D. P. (2020). *Metodologi penelitian pendidikan*. Jakarta: CV Budi Utama.
- Hasanuddin. (2020). *Analisis data statistik menggunakan SPSS*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlina, R. (2021). *Panduan praktis SPSS dalam penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Hermawan, A. (2021). *Metodologi penelitian bisnis: Pendekatan kuantitatif dan kualitatif*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

- Indriati, I. H., & Nazhifi, H. A. (2022). Pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta. *Jurnal Administrasi dan Organisasi*, 10(3).
- Nagdalena. (2021). *Metode penelitian kuantitatif untuk pemula*. Yogyakarta: Deepublish.
- Nurdin, S., & Hartati, S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi modern*. Bandung: Refika Aditama.
- Purnomo, H. (2021). *Statistika terapan untuk penelitian sosial dan pendidikan*. Surabaya: Laris Ilmu.
- Ratnasari, S., & Hartati, I. (2019). *MSDM: Pendekatan strategis dan praktis*. Surabaya: Graha Ilmu.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metodologi penelitian kuantitatif: Penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan dan eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Robin, A., Yuliana, R., & Prasetya, B. (2024). *SPSS untuk riset manajemen dan bisnis*. Jakarta: Prenada Media.
- Siregar, H. (2020). *Manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi*. Medan: CV Widya Pustaka.
- Sudarmanto, B., Wicaksono, T., & Lestari, R. (2021). *Dasar-dasar metode penelitian*. Jakarta: Kencana.
- Sudarto, W., Mulyono, D., & Yani, A. (2021). *Metodologi penelitian dan analisis data dengan SPSS*. Bandung: CV Remaja Rosdakarya.
- Supriadi, T. (2020). *Statistik deskriptif dan inferensial dengan SPSS*. Malang: Literasi Nusantara.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wahyudi, A. (2021). *Metodologi penelitian pendidikan dan aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2022). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Witdiawati, R., Sukarni, S., & Adi, R. (2022). *Aplikasi statistik dalam penelitian dengan SPSS*. Bandung: Alfabeta.