

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada PT Seltech Utama Palmerah Jakarta Barat

Pancagaluh Ratnasih¹, Caturgaluh Ratnagung^{2*}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
dosen00737@unpam.ac.id, dosen00104@unpam.ac.id*

Received 2 Januari 2023 | Revised 8 Januari 2023 | Accepted 30 Januari 2023

*Korespondensi Penulis

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Seltech Utama. Metode dalam penelitian ini bersifat kuantitatif. Metode Analisa data yang digunakan meliputi: Uji Asumsi Klasik (Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas dan Autokorelasi), Uji Regresi Linear Sederhana dan Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji T (parsial) & Uji F (simultan). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Secara simultan variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan menunjukkan diperoleh fhitung sebesar $5,760 > 3,15$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Seltech Utama.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja

Abstract. This study aims to determine the effect of work discipline and work environment on employee performance at PT Seltech Utama. The method in this research is quantitative. Data analysis methods used include: Classical Assumption Test (Normality, Multicollinearity, Heteroscedasticity and Autocorrelation), Simple and Multiple Linear Regression Tests, Coefficient of Determination Tests, T Test (partial) & F Test (simultaneous). The results of this study indicate that simultaneously the variables Work Discipline and Work Environment have a significant effect on Employee Performance by showing that the fcount is $5.760 > 3.15$ with a significance value of $0.005 < 0.05$, so it can be concluded that Work Discipline and Work Environment simultaneously influence on Employee Performance of PT Seltech Utama.

Keywords: Work Discipline; Work Environment; Employee Performance

PENDAHULUAN

Di era sekarang, manajemen sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dimana sumber daya manusia di tuntut untuk terus berkembang dan memiliki kemampuan yang handal untuk menjawab tantangan globalisasi. Menurut (Prasadja Ricardianto 2018:15) menyatakan bahwa: “Manajemen

Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal”.



Pada awal pengamatan yang penulis lakukan di PT Seltech Utama yaitu kinerja para pegawai masih kurang optimal sehingga tidak mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Ini menunjukkan bahwasanya kinerja karyawan kurang dan perlu di perbaiki maupun di awasi agar keseriusan karyawan dalam berkeja bisa di tingkatkan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor disiplin kerja.

Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016: 335) "Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan". Dari hasil pengumpulan data awal berupa resume data absensi Karyawan PT Seltech Utama yang dihimpun data 3 tahun terakhir yaitu 2019-2021, sebagai berikut:

Tabel 1. Data Disiplin Kinerja Karyawan Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Unsur Disipliner Absensi Karyawan			Total	Prosentase (%)
		Sakit	Izin	Alpha		
2019	72	6	4	7	17	23
2020	68	14	11	3	28	42
2021	64	8	6	4	18	28

Sumber: Data primer diolah Karyawan PT Seltech Utama.

Kriteria: 100-90 = SB (Sangat Baik) 90-80 = CB (Cukup Baik) 80-70 = B (Baik) 70-64= KB (Kurang Baik)

Berdasarkan data absensi dari tabel 1 menunjukkan bahwa terdapat tingginya jumlah absensi para karyawan di PT Seltech Utama. Berdasarkan jumlah karyawan tahun 2019 sebanyak 72 karyawan, total keseluruhan absensi karyawan sebanyak 17 dengan presentase sebanyak 23%. Tahun 2020 sebanyak 68 karyawan, total keseluruhan absensi karyawan sebanyak 28 karyawan dengan presentase sebanyak 42%, sedangkan ditahun 2021 total keseluruhan absensi karyawan sebanyak 64 karyawan, total keseluruhan absensi 18 dengan presentase sebanyak 28%. PT Seltech Utama mengalami sedikit penurunan pada tingkat absensinya. Hal ini membuktikan bahwa PT Seltech Utama masih terdapat ketidakdisiplinan pada hal aturan waktu yang tentunya dapat berdampak pada kinerja karyawannya. Ketidakhadiran karyawan

merupakan sikap dari rendahnya kedisiplinan yang dapat menurunkan tingkat kinerja yang menyebabkan perfoma tim dapat menurun. Selain ketidakdisiplinan karyawan memang beberapa karyawan PT Seltech Utama menghadapi situasi pandemi yang sedang dirasakan seluruh indonesia. Selain disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja juga mempengaruhi faktor kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja dalam perusahaan. Menurut Afandi (2018:66) Lingungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memperngaruhi dirinya dalam menjalankan tugas" Lingkungan kerja non fisik sangat mendukung untuk memberikan kenyamanan karyawan, lingkungan kerja non fisik



merupakan salah satu hal yang penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Karena lingkungan kerja fisik dan non fisik dapat mempengaruhi psikis karyawan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan

kerja yang saling mengikat dengan orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Berikut adalah data survei lingkungan kerja PT Seltech Utama.

Tabel 2. Pengukuran Data Survei Lingkungan Kerja PT Seltech Utama

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban		Karyawan
			Ya	Tidak	
1	Pencahayaan	Apakah ruangan kerja memiliki pencayaahan yang cukup?	50	14	78 64
2	Sirkulasi udara	Apakah lingkungan kerja memiliki udara	44	20	69 64
3	Suara bising	Apakah lingkungan kerja bebas terhadap tingkat kebisingan	42	22	66 64
4	Penggunaan warna	Apakah pewarnaan di area kerja dalam keadaan baik?	55	9	86 64

Sumber: Hasil survey 64 karyawan pada Karyawan PT Seltech Utama

Kriteria : 100-90 = SB (Sangat Baik) 90-80 = CB (Cukup Baik) 80-70 = B (Baik) 70-64= KB(Kurang Baik)

Berdasarkan data pada tabel di atas, pengukuran data survei lingkungan kerja pada PT Seltech Utama yang diukur dari beberapa indikator, pencapaiannya berfluktuasi. Penggunaan Pencahayaan 78%, Sirkulasi udara 69%, Suara bising 66%, Penggunaan warna 86%.

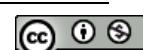
PT Seltech Utama sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang distribusi perdagangan besar yang memegang beberapa pabrik untuk memasok barang yang dibutuhkan yaitu Turbo Pro, Ingersoll Rand dan Sodeca yang memproduksi peralatan AC, Air Kompressor, Pengering dan Penyaluran Udara. Dengan tingkat kompetisi yang semakin marak dari perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang yang sama perlu meningkatkan kinerja karyawan mereka melalui proses penerapan

disiplin kerja diharapkan mampu meningkatkan kinerja para karyawan yang berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan dari perusahaan secara keseluruhan yang dapat menjadi nilai tambah sendiri bagi PT Seltech Utama Jakarta Barat dengan perusahaan lain yang bergerak di bidang yang serupa. Dikarenakan PT Seltech Utama bergerak dibidang distribusi, maka aspek sumber daya manusianya harus sangat diperhatikan.

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum tercapai secara maksimal dan ikut mempengaruhi pencapaian kinerja lainnya dalam perusahaan. Sebagai data pencapaian target PT Seltech Utama ada periode tahun 2019 sampai dengan 2021 sebagai ukuran kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Data Pencapaian Target Kinerja PT Seltech Utama Periode 2019-2021

Kategori Pabrik	Tahun		
	2019	2020	2021
Turbopro	Rp. 9.500.000.000 (95%)	Rp. 7.640.000.000 (76%)	Rp. 6.500.000.000 (65%)
Ingersolrand	Rp. 8.000.000.000 (80%)	Rp. 7.400.000.000 (74%)	Rp. 7.000.000.000 (70%)



Kategori Pabrik	Tahun		
	2019	2020	2021
Sodeca	Rp. 7.500.000.000 (75%)	Rp. 7.200.000.000 (72%)	Rp. 6.800.000.000 (68%)

Sumber : Data primer diolah PT Seltech Utama.

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa terjadi penurunan pendapatan yang paling rendah pada tahun 2021, di barang Turbopro mendapatkan 65% yang semulanya 95%, barang Ingersolland mendapatkan 70% yang semulanya 80% dan untuk barang Sodeca mendapat 68% yang semulanya 75%. Hal tersebut terjadi penurunan omset penjualan karena dampak pandemi covid-19 sangat terlihat jelas berpengaruh terhadap bagaimana penjualan di PT Seltech Utama.

Fenomena yang sering terjadi di perusahaan oleh berbagai perilaku karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah yang berkaitan dengan disiplin kerja. Disiplin kerja ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Permasalahan yang sering terjadi yang berkaitan dengan disiplin kerja di PT Seltech Utama sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang distribusi perdagangan besar yang memegang beberapa pabrik untuk memasok barang yang dibutuhkan yaitu Turbo Pro, Ingersoll Rand dan Sodeca yang memproduksi peralatan AC, Air Kompressor, Pengering dan Penyaluran Udara., yaitu karyawan yang mangkir, dan seringnya terjadi berbagai pelanggaran yang dilakukan karyawan. Kenyataan yang terjadi di Berdasarkan alur penulis, tersebut bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sangat penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Disiplin menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna

mendapatkan hasil yang terbaik, sedangkan Lingkungan Kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat melakukan kinerja yang baik. Sebaliknya karyawan yang tidak Disiplin dapat melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik. Apabila disiplin kerja bisa di bangun, maka karyawan dapat memiliki kinerja yang lebih baik di dalam organisasi atau perusahaan. Mengingat pentingnya disiplin dan lingkungan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Seltech Utama”**

Penelitian Terdahulu

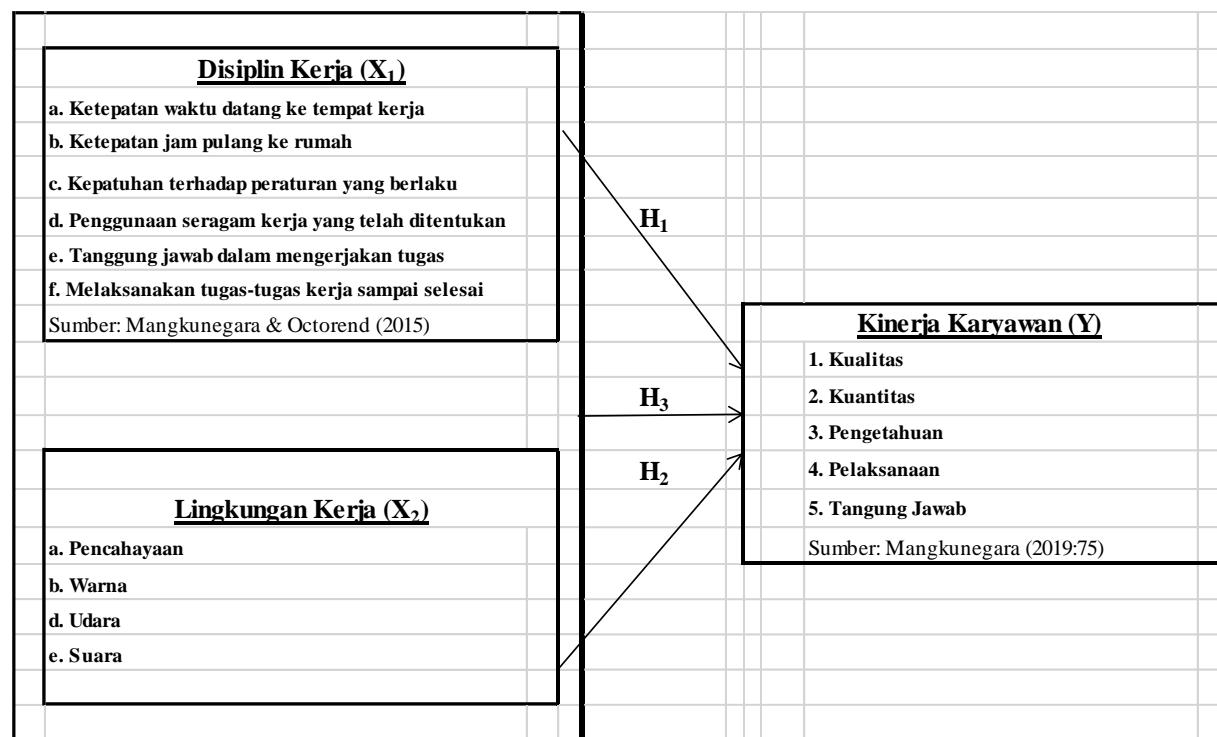
1. Andi Battary Citta, 2019 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi (APD) Wilayah Sulselrabar Kota Makassar.
2. Safitri Indriani, 2015 Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture.
3. Rizon Pranata, 2014 Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance.



4. Astadi Pangarso dan Putri Intan Susanti, 2016 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Kerangka Berpikir

Kerangka pikir teoritis dalam penelitian ini mengemukakan sistematika kerangka konseptual tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PT Seltech Utama Palmerah Jakarta Barat. Kerangka berpikir penelitian ini seperti terlihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Hipotesis

Adapun Hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini:

- H₁**= Diduga terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.
- H₂**= Diduga terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.
- H₃**= Diduga terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada PT Seltech Utama Palmerah Jakarta Barat dengan jumlah Sampel 64 dengan metode sampling jenuh dengan 3 Variabel. Dengan menggunakan metode sampling jenuh dan pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada responden atau karyawan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bantuan software IBM SPSS 25.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		UnstandardizedResidual
N		64
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	5.09589108
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.074
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
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 Primer diolah, 2025

Hasil uji normalitas pada sampel signifikan sebesar $0,200 > 0,05$, artinya data kolmogrov smirnov di atas diperoleh nilai terdistribusi normal.

Uji Multikoleniaritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolonieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std.Error				Tolerance	VIF
(Constant)	12.562	7.981		1.574	.121		
DisiplinKerja	.250	.119	.251	2.106	.039	.971	1.030
1 LingkunganKerja	.464	.156	.355	2.981	.004	.971	1.030

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

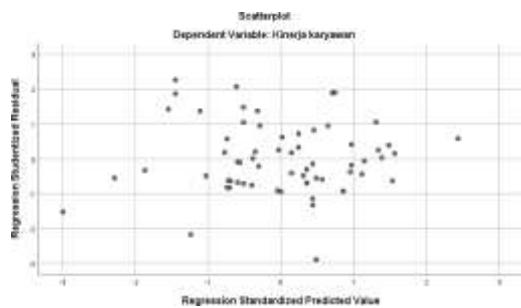
Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel Disiplin Kerja sebesar 0,971 dan Lingkungan Kerja sebesar 0,971 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Disiplin Kerja sebesar 1,030 dan variabel Lingkungan Kerja sebesar 1,030 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

Pengujian dilakukan dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan: 1) Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka telah terjadi gangguan heteroskedastisitas dan 2) Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Uji Heteroskedastisitas





Sumber: Data diolah, 2022
Gambar 2. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Pengujian Regresi Berganda
 Variabel Disiplin Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.562	7.981		1.574	.121
Disiplin Kerja (X1)	.250	.119	.251	2.106	.039
Lingkungan Kerja (X2)	.464	.156	.355	2.981	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 12,562 + 0,250X_1 + 0,464X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan:

- Nilai konstanta sebesar 12,562 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 12,562 point.
- Nilai Disiplin Kerja (X1) 0,250 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Keraaja (X1) akan

mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,250 point.

- Nilai Lingkungan Kerja (X2) 0,464 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada Lingkungan Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,464 point.

Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 7. Hasil Analisis Uji t (Pengujian secara Persial)
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.088	5.732		5.249	.000
Disiplin Kerja (X1)	.189	.124	.190	1.528	.132

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2022



Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 30,088 + 0,189 X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan:

1. Nilai konstanta sebesar 30,088 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 30,088 point.

2. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,189 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada Lingkungan Kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,189 point.

Tabel 8. Hasil Analisis Uji t (Pengujian secara Persial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	25.795	5.057		5.101	.000
Lingkungan Kerja (X_2)	.408	.157	.313	2.591	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 25,795 + 0,408X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan:

- a. Nilai konstanta sebesar 25,795 diartikan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 25,795 point.
- b. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,408 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada

variabel Disiplin Kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,408 point.

Uji f (simultan)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	308.947	2	154.473	5.760	.005 ^b
Residual	1635.991	61	26.820		
Total	1944.938	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_1)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($5,760 > 3,150$), hal ini juga diperkuat

dengan p value $< \text{Sig. } 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat



pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi

Pengukuran koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui presentase pengaruh

variabel independen yaitu Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap perubahan variabel dependen Kinerja Karyawan.

Tabel 10. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.399 ^a	.159	.131	5.179

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,159 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 15,9% sedangkan sisanya sebesar (100-15,9%) = 84,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hasil uji parsial Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kerja dengan $t_{hitung} 2,106 > t_{tabel} 1,670$, dengan nilai signifikan $0,039 < 0,05$. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Andi Battary Citta, 2019 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi (APD) Wilayah Sulselrabar Kota Makassar.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hasil uji parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan $t_{hitung} 2,981 > t_{tabel} 1,670$, dengan nilai signifikan $0,004$

$< 0,05$. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Safitri Indriani (2015) “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture.” yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap Lingkungan Kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji simultan Kompensasi dan Disiplin berpengaruh terhadap Produktivitas kerja dengan nilai $f_{hitung} (5,760) > f_{tabel} (3,150)$ dan nilai signifikan $0,005 < 0,05$. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Pangarso dan Susanti (2016) “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat” yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan:



1. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Seltech Utama Palmerah Jakarta Barat dengan t_{hitung} $2,106 > t_{tabel}$ $1,670$, dengan nilai signifikan $0,039 < 0,05$.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Seltech Utama Palmerah Jakarta Barat dengan t_{hitung} $2,981 > t_{tabel}$ $1,670$, dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$.
3. Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Seltech Utama Palmerah Jakarta Barat dengan nilai f_{hitung} ($5,760 > f_{tabel}$ $(3,150)$) dan nilai signifikan $0,005 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Andra Tersiana (2018) *Metode Penelitian*. Penerbit Yogyakarta. Yogyakarta Bintoro dan Daryanto. 2017. "Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1 Yogyakarta : Gava Media." Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Eko Widodo,Suparno, 2015, "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: Pustaka Pelajar Farida, Umi. &. Sri Hartanto (2016). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia II* Ponorogo: UNMUH PONOROGO PRESS.
- G.R. Terry dalam R.Sopomo dan Eti Nurhayati. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia"
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. "Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru"
- Handoko. (2015). "Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama. Bandung:
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Hartatik, Puji Indah. (2014). "Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jogjakarta: Suka Buku"
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Herman Sofyandi. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu."
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada

- M. Manullang., 2018., “Dasar-dasar Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta.”
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, “Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara”
- Marwansyah. 2014. “Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.”
- Norianggono, Hamid dan Ika Ruhana. 2014. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Telkomsel Area III Jawa-Tengah Nusra di Surabaya)”.
- Priyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif. Surabaya: Zifatama Publishing.
- Ricardianto, Prasadja. (2018). “Human Capital Management”. Penerbit. IN MEDIA. BOGOR.
- Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
- Sinambela, Lijan Poltak. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudaryono. (2017). Metodologi Penelitian. Jakarta: Rajawali Press.
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2019). Statistika untuk Penelitian. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- T. Hani Handoko. 2014.” Manajemen Edisi 2. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.”
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi ke tujuh. Depok: PT RAJAGRAFINDO.