

## PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PENGAWAS *CLEANING SERVICE* PT ARSA MANAJEMEN FASILITAS ZONA METRO JAKARTA

Yesinta Putri Inggar Pananti<sup>1</sup>, Rian Sri Rahayu<sup>2</sup>

Universitas Pamulang, Universitas Pamulang  
yesintaptr25@gmail.com, riansrahayu@gmail.com

---

### Article Info

#### **Keywords:**

*Work Discipline, Work Environment, Supervisor Performance.*

---

#### **JM Classification:**

Accessible

#### **DOI:**

<https://doi.org/10.65978/jm.v3i1.67>

### Abstract

This study aims to determine the Influence of Work Discipline and Work Environment on the Performance of Cleaning Service Supervisors at PT ARSA Manajemen Fasilitas Zona Metro Jakarta both partially and simultaneously. This type of research uses a descriptive quantitative method. The sampling technique uses a saturated sample of 60 respondents. The correlation coefficient value of 0.804 means that it has a very strong relationship level and the determination coefficient value of 64.6% means that supervisor performance is influenced by work discipline 64.6%. This is evidenced by the hypothesis test obtained a calculated t value > t table (4.178 > 2.002) and is strengthened by a significant value < 0.05 (0.000 < 0.05). The correlation coefficient value of 0.816 means that it has a very strong relationship level and a determination coefficient of 66.6% means that supervisor performance is influenced by the work environment by 66.6%. This is proven by the hypothesis test obtained tcount > ttable (4.698 > 2.002) and is strengthened by a significant value < 0.05 (0.000 < 0.05). The correlation value of 0.863 means that it has a very strong relationship level and a determination coefficient of 74.5% means that supervisor performance is influenced by work discipline and work environment by 74.5% while the remaining 25.5% is influenced by other factors. This is proven by the hypothesis test obtained the value of F count > F table (83.111 > 3,16) and strengthened by the significant value < 0.05 (000 < 0.05). Thus it is proven that H0 is rejected and Ha is accepted.

---

## I. PENDAHULUAN

Dalam persaingan bisnis yang berkembang pesat ini, perusahaan perlu mencetak orang-orang bertalenta yang mampu berkinerja baik secara individu maupun tim dan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Selain itu, perusahaan juga harus mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis dan bersikap inovatif untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Tercapainya tujuan suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada sarana dan prasarana, tetapi juga pada faktor manusia yang terlibat dalam mencapai tujuan tersebut. Seluruh karyawan dengan kinerja karyawan yang tinggi dan berprestasi dapat berkontribusi dalam pencapaian maksud dan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan adalah suatu keberhasilan seseorang selama periode atau tugas tertentu dengan perbandingan standar pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya dan telah disepakati. Kinerja karyawan ditentukan oleh kemampuan, keinginan, motivasi dan lingkungan. Meningkatkan kinerja karyawan merupakan harapan setiap perusahaan, antara lain perusahaan dapat mempelajari faktor-faktor apa saja yang meningkatkan kinerja karyawan dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang menurun tidak hanya karena tingginya gaji dan tunjangan perusahaan, namun juga tingginya tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Kinerja karyawan dapat diukur dengan berbagai metode, termasuk evaluasi kinerja, penilaian oleh atasan, feedback dari rekan kerja, dan pengukuran terhadap pencapaian target atau indikator yang telah ditetapkan. Menurut Leunufna Amely & Rahayu Rian Sri (2025) Kinerja adalah hasil kerja dari seseorang yang menjalankan tugas pokok, kewajiban serta fungsinya sebagai seorang pegawai dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi dan bergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja seorang pegawai adalah hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai tentu mempunyai tingkat kemampuan ataupun keahlian yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut Sutrisno (2021:103) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Selain disiplin kerja, Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka suatu organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi

kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya serta disiplin kerja yang tinggi dari karyawan tersebut. Beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan ketika mempertahankan kualitas layanan karyawan adalah lingkungan kerja karena manusia selalu beradaptasi dengan berbagai kondisi lingkungan. Apabila didukung dengan lingkungan kerja yang baik, maka karyawan akan merasa aman, nyaman, dan bebas dari rasa khawatir sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan memberikan hasil yang optimal. Sedangkan kondisi lingkungan kerja yang buruk dapat memperburuk kondisi kerja karyawan. Apabila keadaan ini berlangsung dalam jangka panjang, karyawan akan merasa tidak puas sehingga kinerjanya menjadi tidak efisien dan produktivitas pun menurun. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang berkualitas dalam meningkatkan kinerja individu karyawannya.

Menurut Sedarmayanti dalam (Anggareny Hustia 2020), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Penelitian ini mengambil objek pada PT ARSA Manajemen Fasilitas Zona Metro Jakarta yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pengawas, Salah satu cara meningkatkan kinerja pengawas adalah menciptakan disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Berikut adalah tabel acuan yang digunakan oleh PT ARSA Manajemen Fasilitas Zona Metro Jakarta

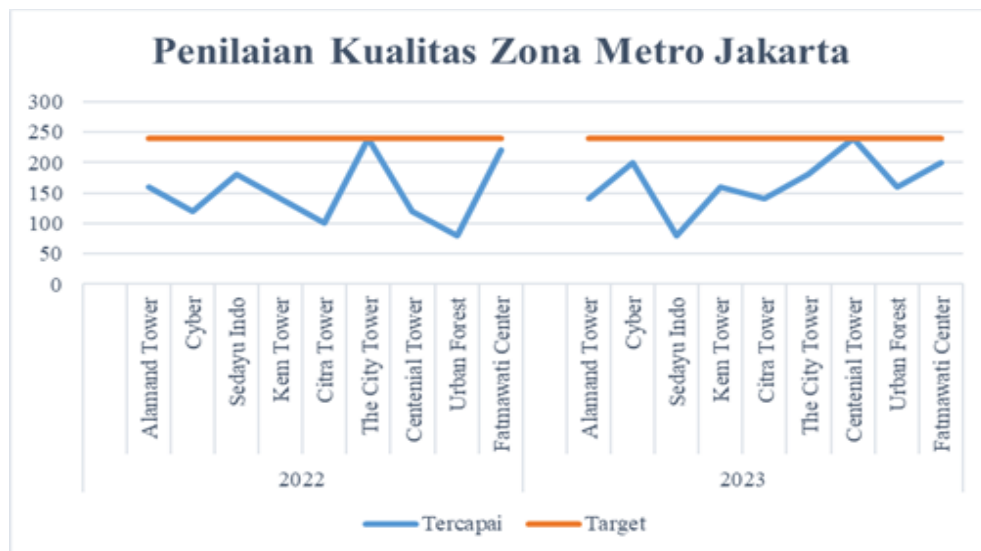
**Tabel Error! No text of specified style in document..1**  
**Standarisasi Kinerja Pengawas *Cleaning Service* PT ARSA Manajemen Fasilitas Zona Metro Jakarta**

Kinerja	Standarisasi	Realisasi	Keterangan
Menyambut	Pengawas datang 45 menit sebelum jam masuk kerja	Datang lewat dari 45 menit	Melanggar standarisasi jam datang
Melengkapi	Pengawas melengkapi peralatan kerja	Tidak konsisten dalam melengkapi peralatan kerja	Peralatan kerja manpower tidak lengkap atau tidak layak
Melatih	Pengawas memberikan pelatihan offline sebelum atau sesudah kerja	Tidak konsisten memberikan pelatihan	Kemampuan dan pengetahuan manpower kurang dari yang sudah ditetapkan

Kinerja	Standarisasi	Realisasi	Keterangan
Memandu	Pengawas memberikan arahan kepada manpower dalam melakukan pekerjaan	Tidak konsisten memberikan arahan dalam melakukan pekerjaan	Kemampuan dan pengetahuan manpower kurang dari yang sudah ditetapkan
Memeriksa	Pengawas melakukan pemeriksaan manpower dan hasil kerja	Tidak konsisten melakukan pemeriksaan secara rutin dan berurutan	Masih ditemukan pekerjaan yang tidak sesuai standar kebersihannya
Menilai	Pengawas menilai pekerjaan periodic yang telah dilakukan	Tidak menilai pekerjaan periodic sesuai yang sudah ditetapkan	Masih ditemukan pekerjaan yang tidak terealisasi
Melatih ulang	Pengawas melakukan pelatihan singkat atau <i>refreshment training</i> kepada bawahan	Tidak konsisten melakukan <i>refreshment training</i>	Kemampuan dan pengetahuan manpower kurang dari yang sudah ditetapkan
Melaporkan	Pengawas melaporkan kebutuhan consummable dan chemical untuk manpower	Melaporkan tidak sesuai dengan kebutuhan diarea	Stock consmmable dan chemical kurang

Sumber : Data Kinerja Pengawas Zona Metro Jakarta

Berikut adalah tabel data kinerja pegawai PT ARSA Manajemen Fasilitas dari tahun 2022 sampai 2023 :



Sumber : Data Penilaian KPI Zona Metro Jakarta Periode 2022-2023

**Gambar Error! No text of specified style in document..1**  
**Grafik Data KPI Pengawas Cleaning Service PT ARSA Manajemen**  
**Failitas Zona Metro Jakarta Periode 2022-2023**

Berdasarkan Gambar 1.1 di atas penilaian kualitas *Key Performance Indicator (KPI)* terhadap para pengawas *Cleaning Service* di tiap area Zona Metro Jakarta menjelaskan bahwa terdapat penilaian 8M yaitu Menyambut, Melatih, Melengkapi, Memeriksa, Menilai, Memandu dan Melaporkan dengan total 240 point disetiap Tahunnya. Pada kenyataannya pada tahun 2022-2023 hanya sedikit area yang mampu mencapai target dari perusahaan. Pada Tahun 2022 area Alamanda tower mendapat 160 point, namun mengalami penurunan di tahun 2023 menjadi 140 point yang artinya tidak mencapai target KPI perusahaan, pada area Cyber pada tahun 2022 terdapat nilai 120 point dan mengalami kenaikan di tahun 2023 menjadi 200 poin yang artinya Pengawas melakukan perubahan yang signifikan namun masih belum mampu mencapai target KPI perusahaan, pada area Sedayu Indo mendapat 180 point namun mengalami penurunan drastis di tahun 2023 menjadi 80 point yang artinya Pengawas di area sangat tidak konsisten dalam mencapai KPI, pada area Kem Tower pada tahun 2022 mendapat 140 point dan mengalami kenaikan di tahun 2023 menjadi 160 point yang artinya pengawas melakukan perubahan namun tetap tidak mencapai target KPI dari perusahaan,

Pada Tahun 2022 area Citra tower mendapat 100 point, namun mengalami kenaikan di tahun 2023 menjadi 140 point yang artinya pengawas melakukan perubahan namun tetap tidak mencapai target KPI perusahaan, Pada Tahun 2022 area The City tower mendapat nilai sempurna 240 point, namun mengalami penurunan di tahun 2023 menjadi 180 point yang artinya pengawas tidak konsisten dalam mencapai target KPI perusahaan, Pada Tahun 2022 area Centennial mendapat nilai sempurna 240 point dan di tahun 2023 mendapat 240 point yang artinya pengawas sangat konsisten dalam mencapai target KPI perusahaan, Pada Tahun 2022 area Urban Forest mendapat 80 point dan mengalami kenaikan di tahun 2023 menjadi 160 point yang artinya pengawas melakukan perubahan dengan signifikan namun tidak mencapai target KPI perusahaan, Pada Tahun 2022 area Fatmawati Center mendapat 220 point, namun mengalami penurunan di tahun 2023 menjadi 200 point yang artinya tidak mencapai target KPI perusahaan.

Jika diakumulasikan dari 60 pengawas pada tahun 2022 hanya 10 Pengawas yang mampu mencapai target KPI, 17 pengawas hampir mencapai target KPI, dan 33 Pengawas yang belum mampu mencapai target KPI dari perusahaan. Pada Tahun 2023 hanya 25 pengawas yang mampu mencapai target KPI dari perusahaan, 5 pengawas yang hampir mencapai target KPI dan 30 pengawas yang belum mampu mencapai target KPI dari perusahaan. Sedangkan target perusahaan untuk para pengawas di area Zona Metro Jakarta

ialah mampu mencapai target KPI perusahaan yang sudah di tentukan dengan total 240 point disetiap tahunnya. Pada tahun 2022-2023 penilaian ini menjadi bahan evaluasi untuk para pengawas *Cleaning Service* yang tidak konsisten dalam menjalankan 8M, karna itu di perlukan kedisiplinan kerja sehingga di harapkan akan meningkatkan kinerja para pengawas *Cleaning Service* di area.

Menurut Suherman Asep (2021) Disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas, guna memperoleh hasil yang optimal, bagi karyawan akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan yang akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, dengan kondisi kerja yang teratur dan terarah sebagai penerapan disiplin kerja pada karyawan maka akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi.

Salah satu Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan rendah yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja Pengawas di PT ARSA Manajemen Fasilitas Zona Metro Jakarta adalah landasan utama untuk memastikan efesiensi dan efektivitas operasional, semakin disiplin karyawan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Menciptakan kedisiplinan kerja karyawan sangat penting, kurangnya disiplin kerja menyebabkan keadaan yang tidak kondusif dan bisa merugikan perusahaan. Dari hasil pengumpulan data awal pelanggaran yang terkait kedisiplinan kerja Pengawas *Cleaning Service* PT ARSA Manajemen Fasilitas Zona Metro Jakarta penulis gunakan sebagai data pendukung variabel kinerja pegawai dapat di lihat pada tabel 1.2 di bawah ini:

**Tabel Error! No text of specified style in document..2**  
**Data Absensi Pengawas *Cleaning Service* PT. ARSA Manajemen**  
**Fasilitas Zona Metro Jakarta Tahun 2022 – 2023**

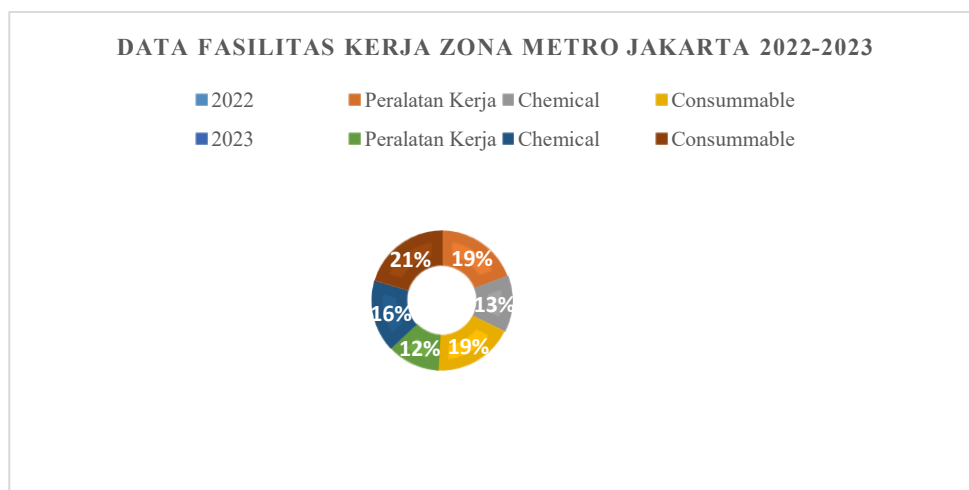
Tahun	Jumlah Pengawas	Jumlah Hari Kerja	Absensi			Jumlah	Realisasi
			Tanpa Keterangan	Sakit	Izin		
2022	60	297	10	22	10	42	70%
2023	60	297	12	10	12	32	53%

Rata – Rata	11	16	11	37	62%
-------------	----	----	----	----	-----

Sumber : Absensi Area Zona Metro Jakarta

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa kedisiplinan Kerja para Pengawas *Cleaning Service* PT ARSA Manajemen Fasilitas Zona Metro Jakarta pada tahun 2022 sampai dengan 2023 masih dikatakan kurang baik. Pada tahun 2022 total karyawan yang tidak hadir sebanyak 42 dengan persentase 70% dan Pada tahun 2023 penurunan karyawan yang tidak masuk sebanyak 32 dengan persentase 53% padahal peraturan perusahaan menargetkan kehadiran 100% per tahunnya. Hal ini akan berakibat pada Persentase kehadiran Pengawas yang tidak konsisten dan berpengaruh dalam self assesment yang dilakukan oleh Head Office setiap tahunnya.

Lingkungan kerja meliputi fisik dan non fisik yang secara langsung mempunyai pengaruh yang tidak terpisahkan terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kegiatan kerja pada suatu perusahaan, tetapi lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan kegiatan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dalam suatu perusahaan cenderung meningkatkan moral karyawan. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan maka dapat menimbulkan kebosanan dan kelelahan, menurunkan moral karyawan, dan pada akhirnya membuat karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik sehingga berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Berikut ini adalah data Fasilitas Lingkungan kerja Zona Metro Jakarta :



**Gambar Error! No text of specified style in document..2**  
**Data Fasilitas Lingkungan Kerja Zona Metro Jakarta Tahun 2022-2023**

Berdasarkan gambar 1.2 diatas dapat dilihat bahwa masih kurangnya keperdulian dari

pengawas diarea dalam hal memeriksa peralatan kerja, *chemical dan consummabel*. Pada tahun 2022 terdapat 19% yang melakukan Pemeriksaan peralatan kerja dan pada tahun 2023 mengalami penurunan menjadi 12%, pada tahun 2022 terdapat 13% yang melakukan pemeriksaan stok *chemical* dan pada tahun 2023 mengalami kenaikan menjadi 16%, pada tahun 2022 terdapat 21% yang melakukan pemeriksaan stock *consummable* dan pada tahun 2023 mengalami kenaikan menjadi 23%. Karena kurangnya keperdulian pengawas berakibat sering ditemukan kerusakan mesin dan masih ditemukan mesin dalam keadaan kotor, hal ini sangat berpengaruh dalam melakukan *daily activity* di area.

Berdasarkan penjelasan diatas dan data yang telah di dapat terlihat betapa pentingnya peranan kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menjadi pertimbangan bagi penulis untuk membahas masalah kedisiplinan kerja Pengawas *Cleaning Service* Zona Metro Jakarta melalui skripsi yang berjudul “Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pengawas *Cleaning Service* PT ARSA Manajemen Fasilitas Zona Metro Jakarta”.

## II. METODE PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, karena dalam penelitian ini mendeskripsikan keadaan yang terjadi pada saat sekarang secara sistematis dan faktual dengan tujuan untuk memaparkan serta penyelesaian dari masalah yang diteliti. Penelitian ini menggunakan startegi asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pendekatan mengenai hubungan antar dua variabel atau lebih . Oleh karena itu, dari penelitian diperoleh kesimpulan bahwa data kuantitatif menggunakan skala lebih numerik yang menjawab rumusan masalah dengan menggunakan teori atau konsep sehingga dapat dirumuskan hipotesis. Menurut Sugiyono (2020:16) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu dan mengumpulkan data menggunakan alat penelitian, menganalisis data kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah di tentukan.

### 2. Populasi

Populasi adalah objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimulannya oleh peneliti, Populasi dapat berupa orang, benda, perusahaan, sampai lembaga yang sifatnya dapat dihitung

jumlahnya. Populasi merupakan wilayah secara umum yang terdiri dari obyek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari lalu dibuat kesimpulannya (Sugiyono, 2020:126).

### 3. Sampel

Suatu penelitian terkadang memiliki jumlah poulasi yang sangat banyak sehingga tidak memungkinkan untuk melakukan penelitian secara menyeluruh. Untuk itu diperlukan sebagian populasi tersebut dapat mewakili dari seluruh populasi yang ada.

Menurut Sugiyono (2020:127), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian ini didapat dari populasi dengan menggunakan teknik purposive sampling yaitu sebuah teknik penentuan sampel dengan menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2020:133).

### 4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, kajian study pustaka dan penyebaran angket atau kuisisioner. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Regresi Linier

#### a. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kedisiplinan Kerja $X_1$ Terhadap Kinerja Y

Hasil pengujian regresi linear sederhana antara variabel kedisiplinan kerja  $X_1$  terhadap kinerja karyawan Y dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana  $X_1$  terhadap Y**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,436	3,447		1,577	0,120
	KEDISIPLINAN KERJA	0,892	0,087	0,804	10,282	0,000

a. Dependent Variable: KINERJA PENGAWAS

Sumber : Data diolah SPSS 27, (2025)

Dari tabel 1.3 menunjukkan hasil persamaan regresi sederhana sebagai berikut:  $Y = 5,436 (X_1)$  Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Konstanta sebesar 5,436 artinya jika kedisiplinan kerja ( $X_1$ ) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) nilainya adalah 5,436.

Koefisien regresi variabel kedisiplinan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,892 yaitu menunjukkan pengaruh yang positif, artinya kedisiplinan kerja ( $X_1$ ) ditingkatkan sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,892 satuan.

### b. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan kerja $X_2$ terhadap Kinerja Y

Hasil pengujian regresi linear sederhana antara variabel lingkungan kerja  $X_2$  terhadap kinerja karyawan Y dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana  $X_2$  terhadap Y**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,243	2,220		7,766	0,000
	LINGKUNGAN KERJA	0,627	0,058	0,816	10,765	0,000

a. Dependent Variable: KINERJA PENGAWAS

Sumber : Data diolah SPSS 27(2025)

Dari tabel 1.4. menunjukkan hasil persamaan regresi sederhana sebagai berikut:  $Y = 17,243 + 0,627 (X_1)$  Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 17,243 artinya jika lingkungan kerja ( $X_2$ ) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) nilainya adalah 17,243
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,627 yaitu menunjukkan pengaruh yang positif, artinya lingkungan kerja ( $X_2$ ) ditingkatkan sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,627 satuan.

### a. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel $X_1$ dan Variabel $X_2$ terhadap Variabel Y

Analisis regresi liner berganda digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel *dependen* berdasarkan nilai-nilai variabel *independen* untuk mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel

Output Uji Analisis Linier Berganda antara kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.5**  
**Hasil Uji Regresi Linear berganda X1 dan X2 terhadap Y**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,786	2,994		2,601	0,012
	KEDISIPLINAN KERJA	0,480	0,115	0,433	4,178	0,000
	LINGKUNGAN KERJA	0,373	0,079	0,486	4,698	0,000

a. Dependent Variable: KINERJA PENGAWAS

Sumber : Data diolah SPSS 27(2025)

Berdasarkan tabel 1.5 diatas maka diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,786 + 0,480(X_1) + 0,373(X_2)$ , adapun persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 7,786 artinya jika kedisiplinan kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) nilainya adalah 7,786.
- Koefisien regresi variabel kedisiplinan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,480 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kedisiplinan kerja ( $X_1$ ) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,480 koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif dan searah antara kedisiplinan kerja ( $X_1$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ).
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,373 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,373. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif dan searah antara lingkungan kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ).

## 2. Hasil Uji Hipotesis

### a) Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t (*t-test*) digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen kriteria pengambilan keputusan uji t berdasarkan nilai signifikansi:

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai signifikan  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima, hingga bermakna variabel independen berdampak pada variabel dependen.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai signifikan  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima serta  $H_a$  ditolak, berarti variabel independen tidak berimbas pada variabel dependen.

Adapun nilai  $t$  tabel 2.002 di dapat dengan cara melihat tabel distribusi  $t$  dengan ketentuan sebagai berikut:

Sampel	= 60
K (jumlah variabel bebas dan terikat)	= 3
DK (derajat kebebasan)	= $n - k = 60 - 3 = 57$
Tabel (5%, 57)	= 2.002 (tabel distribusi $t$ )

### b) Uji Hipotesis Secara Parsial Variabel Kedisiplinan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H1: Kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT ARSA Manajemen Fasilitas

Hasil output uji  $t$ -test antara kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan SPSS 27 seperti pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.6**  
**Hasil Uji T  $X_1$  terhadap Y**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.786	2.994		2.601	0.012
	KEDISPLINAN KERJA	0.480	0.115	0.433	4.178	0.000
	LINGKUNGAN KERJA	0.373	0.079	0.486	4.698	0.000

a. Dependent Variable: KINERJA PENGAWAS

Sumber : Data diolah SPSS 27(2025)

Dari tabel *Coefficients<sup>a</sup>* diatas terdapat nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $4,178 > 2,002$ ) dari nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  Maka dapat disimpulkan H1 diterima atau variabel kedisiplinan kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### c) Uji Hipotesis Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT ARSA Manajemen Fasilitas

Hasil output uji t-test antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan SPSS 27 seperti pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.7**  
**Hasil Uji T X2 Terhadap Y**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.786	2.994		2.601	0.012
	KEDISPLINAN KERJA	0.480	0.115	0.433	4.178	0.000
	LINGKUNGAN KERJA	0.373	0.079	0.486	4.698	0.000

a. Dependent Variable: KINERJA PENGAWAS

Sumber : Data diolah SPSS 27(2025)

Dari tabel *Coefficients<sup>a</sup>* di atas terdapat nilai t hitung > t tabel (4,698 > 2,002) dari nilai signifikan 0,000 < 0,05 Maka dapat disimpulkan H1 diterima atau variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

#### d) Uji Hipotesis Secara Simultan (F)

Menurut Ghozali (2017:22) Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen memiliki pengaruh secara keseluruhan terhadap variabel dependen, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H3: Kedisiplinan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT ARSA Manajemen Fasilitas

Kriteria dari pengujian secara simultan dengan tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  ini meliputi:

- Jika F hitung < F tabel atau nilai Sig > 0,05, maka Ho<sub>3</sub> diterima dan Ha<sub>3</sub> ditolak (tidak signifikan).
- Jika F hitung > F tabel atau nilai Sig < 0,05, maka Ho<sub>3</sub> ditolak dan Ha<sub>3</sub> diterima (signifikan).

Adapun nilai F tabel diperoleh dengan cara melihat tabel distribusi F dengan ketentuan sebagai berikut:

$$DF \text{ (Pembilang)} = k-1$$

$$DF \text{ (Penyebut)} = n-k-1$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel penelitian. k = Jumlah variabel bebas

1 = Konstan

*Degree of freedom* (Pembilang) =  $2-1 = 1$

*Degree of freedom* (Penyebut) =  $60-2-1 = 57$

Maka jika melihat tabel distribusi F diperoleh Ftabel yaitu sebesar 3,16 adapun hasil pengujian nilai F hitung menggunakan SPSS versi 27 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.8**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2400.884	2	1200.442	83.111	.000 <sup>b</sup>
	Residual	823.300	57	14.444		
	Total	3224.183	59			
a. Dependent Variable: KINERJA PENGAWAS						
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KEDISPLINAN KERJA						

Sumber : Data diolah SPSS 27(2025)

Dari tabel *Anova*<sup>a</sup> diatas dapat terdapat nilai F hitung =  $83.111 > 4,01$  atau (F hitung  $> F$  tabel) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan simultan antara kedisiplinan kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut: Variabel kedisiplinan kerja diperoleh persamaan regresi  $Y = 5.436 + 0.892 X_1$  dengan nilai koefisian determinasi kedisiplinan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) sebesar *R square* ( $R^2$ ) 0,646, artinya kedisiplinan kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja sebesar 64,6% dan sisanya sebesar 35,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak di teliti oleh penulis. Uji Hipotesis secara parsial dapat disimpulkan disimpulkan nilai thitung  $4,178 > t$ tabel 2,002 atau nilai Sig  $0,000 < 0,05$  maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kedisiplinan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y).

Variabel lingkungan kerja diperoleh dengan nilai persamaan regresi  $Y = 17.243 + 0.627 X_2$  dengan nilai koefisian determinasi lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) sebesar *R square* ( $R^2$ ) 0,666 artinya lingkungan kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja sebesar 66,6% dan sisanya sebesar 33,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak di teliti oleh

penulis. Uji Hipotesis secara parsial dapat disimpulkan disimpulkan nilai thitung 4,698 > ttabel 2,002 atau nilai Sig 0,001 < 0,05 maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja (Y).

Variabel Kineja karyawan diperoleh dengan nilai persamaan regresi berganda  $Y = 7,786 + 0,480 X_1 + 0,373 X_2$  dengan nilai koefisien determinasi kedisiplinan kerja (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar R square (R<sup>2</sup>) 0,745 artinya kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 74,5% dan sisanya sebesar 25,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Uji hipotesis secara bersama-sama (simultan) dapat disimpulkan nilai Fhitung 83,111 > Ftabel 3,16 atau nilai Sig 0,000 < 0,05 maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara kedisiplinan kerja (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y).

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Ilmu Dasar Manajemen. (2024). (n.p.): CV. Gita Lentera.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktis)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Manajemen Sumber Daya Manusia: Kumpulan Teori MSDM. (2024). (n.p.): PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Nurdin, I., Imelda, D. Q., MM, A., Budiarti, I. N., & Dwiyanto, S. T. (2024). *Manajemen sumber daya manusia mengelola talenta untuk kinerja optimal: buku referensi*.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Silaen, Ruth, N., & dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sugiyono. (2018). *Metodologi Penelitian Evaluasi (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif untuk Penelitian yang bersifat: Eksploratif, Enterpretif, Interaktif dan Konstruktif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutristno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (10th ed.)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Daspar. (Jul 2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 159166.

- Hustia, A. (Desember, 2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa . *Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 10, issue 1*, Page 81-91.
- Jayanti, N. P., & Syamsir, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 2(1), 35.
- Leunufna, A., & Rahayu, R. S. (2025). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM KOTA TANGERANG SELATAN. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(2), 3748-3762.
- Mardiana, A., & Rahayu, R. S. (2025). The Influence Of Motivation And Supervision On Employee Performance At PT. Amaritha Boga Lestari South Tangerang. *Transforma Jurnal Manajemen*, 3(1), 100-109.
- Mardiyana, M., & Hidayat, R. (2024). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT YAMAHA MUSIC MANUFACTURING INDONESIA (Studi Kasus Departemen Produksi). *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(4), 1436-1450.
- Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai. (2023). (n.p.): Penerbit NEM
- Perkasa, F. S. (Agustus 2023). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Antilope Madju Puri Indah). *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, Volume 1*, 76-88.
- PosPos, L. A. A., & Pohan, Y. A. (2024). PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP TURNOVER PADA DIVISI FLOORPT. MIDI UTAMA INDONESIA TBK (CAB. MEDAN). *JURNAL WIDYA*, 5(2), 1706-1721.
- Putri, S. H. (t.thn.). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisni*, 26-39.
- Ria Estiana, N. G. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL LENTERA BISNIS ISSN Cetak 2252-9993, ISSN Online 2598-618X*, 12, 339-358.
- Rosminah, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR).
- Sonny, S. D. (Mei 2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RESINDO,. *Website Journal : <http://www.ejournalacademia.org/index.php/renaissance>, Volume 6 No. 01*, 741-753.
- Suherman, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Lazuardi Global Islamic School. *Journal of Management and Business Review*, 18(3), 614-629

Winda Andrian, R. W. (Juli 2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin). *Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen*, Vol.7, 65-83