



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

***THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON
THE PERFORMANCE OF CLEANING SERVICE SUPERVISORS PT ARSA
MANAGEMENT OF JAKARTA METRO ZONE FACILITIES***

Yesinta Putri Inggar Pananti¹, Rian Sri Rahayu²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email: Yesintaptr25@gmail.com^{1*}, riansrahayu@gmail.com²

Article Info

Article history :

Received : 15-08-2025

Revised : 17-08-2025

Accepted : 19-08-2025

Published : 21-08-2025

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. Data analysis techniques use data instrument tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients, and hypothesis tests. The results of the analysis show: work discipline partially has a significant effect on supervisor performance with a simple linear regression equation $Y = 5.436 + 0.892 (X1)$. 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 work environment partially has a significant effect on supervisor performance with a simple linear regression equation $Y = 17.243 + 0.627 (X2)$. 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 t count $> t$ table ($4.698 > 2.002$) and is strengthened by a significant value < 0.05 ($0.000 < 0.05$). The results of the study of work discipline and work environment simultaneously have a significant effect on supervisor performance with a multiple regression equation $Y = 7.786 + 0.480 (X1) + 0.373 (X2)$. 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 ($0.000 < 0.05$). Thus it is proven that H_0 is rejected and H_a is accepted

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Supervisor Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pengawas Cleaning Service PT ARSA Manajemen Fasilitas Zona Metro Jakarta baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Teknik sampling menggunakan sampel jenuh sebanyak 60 responden. Teknik analisis data menggunakan uji instrument data,



uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil analisis menunjukkan: kedisiplinan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengawas dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 5,436 + 0,892 (X1)$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,804 artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan nilai koefisien determinasi sebesar 64,6% artinya kinerja pengawas dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja 64,6%. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,178 > 2,002$) dan diperkuat oleh nilai signifikan < 0.05 ($0.000 < 0,05$). Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengawas dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 17,243 + 0,627 (X2)$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,816 artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan koefisien determinasi sebesar 66,6% artinya kinerja pengawas dipengaruhi oleh lingkungan kerja sebesar 66,6%. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,698 > 2,002$) dan diperkuat oleh nilai signifikan < 0.05 ($0.000 < 0,05$). Hasil penelitian kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengawas dengan persamaan regresi berganda $Y = 7,786 + 0,480 (X1) + 0,373 (X2)$. Nilai korelasi sebesar 0,863 artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan koefisien determinasi sebesar 74,5% artinya kinerja pengawas dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja sebesar 74,5% sedangkan sisanya sebesar 25,5% dipengaruhi faktor lain. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($83,111 > 3,16$) dan diperkuat oleh nilai signifikan < 0.05 ($0.000 < 0,05$). Dengan demikian terbukti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima

Kata Kunci : Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pengawas.

PENDAHULUAN

PT ARSA Manajemen fasilitas adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa facility service di Indonesia. PT ARSA Manajemen Fasilitas menyediakan berbagai macam jenis pelayanan termasuk *Cleaning Service*, *Security Service*, *Integritade Pest Control Service*, *Landscape Service*, *Office Support Service*, *Hygine Service*, *Mhecanical*, *Electrical*, *Plumbing and Civil Service*. PT ARSA Manajemen Fasilitas memiliki beberapa cabang diantaranya Bali, Bandung, Jakarta, Lampung, Surabaya, Semarang, dan Medan. Zona Metro Jakarta memiliki 60 Pengawas *Celaning Service* yang terdiri dari Housekeeper, Supervisor dan Team Leader. PT ARSA Manajemen Fasilitas berpusat di Kawasan Niaga Ciputat Indah Permai Blok Niaga Ciputat, Jl. Ir. Juanda No 60, Ciputat Timur, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia 15419

PT ARSA Manajemen Fasilitas sudah melakukan beberapa upaya dalam meningkatkan kinerja para Pengawas *Cleaning Service* di Zona Metro Jakarta namun masih ada beberapa pengawas yang tidak mencapai target *Key Performance Indicator (KPI)* dan melanggar standarisasi yang sudah ditetapkan oleh Perusahaan. Kinerja pengawas *Cleaning Service* di PT ARSA Manajemen Fasilitas dapat dilihat dari 8M, yang dimana 8M ini menjadi tolak ukur untuk mengukur kinerja pengawas

Berikut ini adalah tabel Standarisasi Kinerja Pengawas *Cleaning Service* PT Arsa Manajemen Fasilitas Zona Metro Jakarta



**Tabel 1.1 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
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 di area	Stock consummable dan chemical kurang

Sumber : Data Kinerja Pengawas Zona Metro Jakarta Periode 2023

Berdasarkan dari tabel kinerja dapat dilihat bahwa masih ditemukan pengawas yang tidak konsisten dalam melaksanakan 8M, karena tidak konsistennya pengawas dalam menjalankan 8M berakibat kurang optimal dalam bekerja. Kemudian data tersebut diukur kembali menggunakan KPI

Berikut ini adalah Grafik *Key Performance Indicator (KPI)* terhadap para pengawas *Cleaning Service* di tiap area Zona Metro Jakarta..



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

Gambar 1.1 Grafik Data KPI Pengawas Cleaning Service PT ARSA Manajemen Fasilitas 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 ditentukan dengan total 240 point disetiap Tahunnya



Tabel 1.2 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



Sumber : Area Zona Metro Jakarta

Gambar 1.2 Data Fasilitas Lingkungan Kerja Zona Metro Jakarta Tahun 2022-2023

Berdasarkan gambar 1.2 diatas dapat dilihat bahwa masih kurangnya kepedulian 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 kepedulian pengawas berakibat sering ditemukan kerusakan mesin dan masih ditemukan mesin dalam keadaan kotor, hal ini sangat berpengaruh dalam melakukan *daily activity* di area. Dengan tidak telitinya pengawas untuk melakukan pemeriksaan stock *chemical* terkadang berpengaruh terhadap efektivitas dan efesiensi dalam melakukan pekerjaan yang sudah ditentukan. Termasuk dengan pemeriksaan stock *consummable* untuk operator yang kerap kali tidak tersedia berpengaruh terhadap kinerja operator dan mengakibatkan



kurang optimalnya pekerjaan yang mereka kerjakan di sebabkan oleh kurang memadainya alat perlengkapan.

Kajian Pustaka

1. Kedisiplin Kerja

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

2. Lingkungan Kerja

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

3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

METODE 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.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada penelitian ini yaitu dari 60 orang responden, selanjutnya dalam r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} pada tingkat alfa dengan tingkat kesalahan (5%) dimana diperoleh r_{tabel} sebesar 0,254. Dari hasil perhitungan menggunakan *Software* IBM SPSS 27, hasil lengkap data dilihat pada tabel berikut

**Tabel 4.8****Hasil Uji Validitas Kedisiplinan Kerja (X1)**

No. Pernyataan	Kedisiplinan		Keterangan
	R Hitung	R Tabel	
1	0,812	0.254	Valid
2	0,259	0.254	Valid
3	0,525	0.254	Valid
4	0,742	0.254	Valid
5	0,633	0.254	Valid
6	0,726	0.254	Valid
7	0,754	0.254	Valid
8	0,858	0.254	Valid
9	0,838	0.254	Valid
10	0,757	0.254	Valid

Sumber : Data diolah spss 27(2025)

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada penelitian ini yaitu dari 60 orang responden, selanjutnya dalam rhitung dibandingkan dengan rtabel pada tingkat alfa dengan tingkat kesalahan (5%) dimana diperoleh rtabel sebesar 0,254. Dari hasil perhitungan menggunakan *Software IBM SPSS 27*, hasil lengkap data dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9**Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)**

No. Pernyataan	Lingkungan Kerja		Keterangan
	R Hitung	R Tabel	
1	0,828	0.254	Valid
2	0,802	0.254	Valid
3	0,878	0.254	Valid
4	0,799	0.254	Valid
5	0,850	0.254	Valid
6	0,810	0.254	Valid
7	0,852	0.254	Valid
8	0,802	0.254	Valid
9	0,827	0.254	Valid
10	0,734	0.254	Valid

Sumber : Data diolah spss 27(2025)

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada penelitian ini yaitu dari 60 orang responden, selanjutnya dalam rhitung dibandingkan dengan rtabel pada tingkat alfa dengan tingkat kesalahan (5%) dimana diperoleh rtabel sebesar 0,254. Dari hasil perhitungan menggunakan *Software IBM SPSS 27*, hasil lengkap data dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.10****Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)**

No. Pernyataan	Kinerja		Keterangan
	R Hitung	R Tabel	
1	0,825	0.254	Valid
2	0,826	0.254	Valid
3	0,875	0.254	Valid
4	0,863	0.254	Valid
5	0,869	0.254	Valid
6	0,833	0.254	Valid
7	0,686	0.254	Valid
8	0,815	0.254	Valid
9	0,641	0.254	Valid
10	0,797	0.254	Valid

Sumber : Data diolah spss 27(2025)

b. Hasil Uji Reliabilitas**Tabel 4.11****Hasil Uji Reliabilitas Kedisiplinan Kerja (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,862	10

Sumber : Data diolah spss 27(2025)

Berdasarkan **tabel 4.11** Hasil reliabilitas kedisiplinan kerja menunjukkan Nilai alpha dari perhitungan uji reliabilitas sebesar 0,862 dan dibandingkan dengan Alpha Cronbach's 0,60 maka hasilnya $0,862 > 0,70$ dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian variabel kedisiplinan kerja dinyatakan reliabel

Tabel 4.12**Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,945	10

Sumber : Data diolah spss 27(2025)

Berdasarkan **tabel 4.12** Hasil reliabilitas lingkungan kerja menunjukkan nilai alpha dari perhitungan uji reliabilitas sebesar 0,945 dan dibandingkan dengan Alpha Cronbach's 0,60 maka hasilnya $0,945 > 0,70$ dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian variabel lingkungan kerja dinyatakan reliabel



Tabel 4.13

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,937	10

Sumber : Data diolah spss 27(2025)

Berdasarkan tabel 4.13 Hasil reliabilitas kinerja karyawan menunjukkan Nilai alpha dari perhitungan uji reliabilitas sebesar 0,937 dan dibandingkan dengan Alpha Cronbach's 0,60 maka hasilnya $0,937 > 0,70$ dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian variabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.15

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		60	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000	
	Std. Deviation	3,73553609	
Most Extreme Differences	Absolute	0,103	
	Positive	0,103	
	Negative	-0,058	
Test Statistic		0,103	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0,179	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	0,111	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,103
		Upper Bound	0,119
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.			

Sumber : Data diolah spss 27(2025)

Dari hasil analisis uji one sample Kolmogorov Smirnov Test menunjukkan bahwa data tersebut normal. Dengan nilai p-value yang di peroleh 0,179 yang lebih besar dari Tingkat signifikansi 0,05

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.16

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,290	1,576		0,819	0,416		
	KEDISIPLINAN KERJA	0,443	0,116	0,397	3,813	0,000	0,389	2,571
	LINGKUNGAN KERJA	0,398	0,079	0,525	5,041	0,000	0,389	2,571

a. Dependent Variable: KINERJA PENGAWAS

Sumber : Data diolah spss 27(2025)



Berdasarkan hasil analisis **tabel 4.16** diperoleh nilai tolerence kedisiplinan kerja X₁ (0,389) dan lingkungan kerja X₂ (0,389) yakni lebih besar dari 0.100 sedangkan VIF kedisiplinan kerja X₂ (2,571) dan lingkungan kerja X₂ (2,571) < 10.00 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan dengan analisis berikutnya

c. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.17
Hasil Uji Heterkedastisitas

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.511 ^a	0,262	0,222	21,96624
a. Predictors: (Constant), x1x2, x1 kuadrat, x2 kuadrat				

Sumber : Data diolah spss 27(2025)

Berdasarkan Tabel hasil uji heteroskedastisitas menggunakan teknik Uji White, dapat dilihat bahwa R Square (R²) adalah 0,262, yang berarti bahwa sekitar 26,2% variasi dalam residual dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen (x₁ dan x₂) yang digunakan dalam model. Adjusted R Square adalah 0,222, yang berarti bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen, sekitar 22,2% variasi dalam residual dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen. Nilai R Square yang relatif rendah (0,262) dan Adjusted R Square yang juga relatif rendah (0,222) menunjukkan bahwa model tidak memiliki masalah heteroskedastisitas

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4.19
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.863 ^a	0,745	0,736	3,80051	2,477
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KEDISIPLINAN KERJA					
b. Dependent Variable: KINERJA PENGAWAS					

Sumber : Data diolah spss 27(2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.19, model regresi ini tidak ada kesimpulan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2.477 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460

3. Analisis Regresi Linear

Tabel 4.22
Hasil Uji Regresi Linear berganda X₁ dan X₂ terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		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)



- a. Konstanta sebesar 7,786 artinya jika kedisiplinan kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 7,786
- b. Koefisien regresi variabel kedisiplinan kerja (X₁) sebesar 0,480 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kedisiplinan kerja (X₁) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,480 koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif dan searah antara kedisiplinan kerja (X₁) dengan kinerja karyawan (Y).
- c. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X₂) sebesar 0,373 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan lingkungan kerja (X₂) 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 (X₂) dengan kinerja karyawan (Y).

4. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4.25
Hasil Uji Korelasi Berganda Variabel Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.863 ^a	0.745	0.736	3.80051	0.745	83.111	2	57	0.000

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KEDISCIPLINAN KERJA

Sumber : Data diolah spss 27(2025)

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa nilai signifikan adalah < 0.001 maka dapat dikatakan korelasi antara korelasi variabel dan nilai r square = 0,745 artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel kedisiplinan kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y).

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.28
Hasil Uji Determinasi X1 dan X2 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	0.745	0.736	3.801

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KEDISCIPLINAN KERJA

Sumber : Data diolah spss 27(2025)

Melihat tabel Model Summary di atas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi antara kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar R square (R₂) 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 di teliti oleh penulis



6. Uji Hipotesis

Tabel 4.29
Hasil Uji T X1 terhadap Y

Coefficients ^a					
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^a* 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 (X₁) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.30
Hasil Uji T X2 Terhadap Y

Coefficients ^a					
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^a* 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 (X₂) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.31
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2400.884	2	1200.442	83.111	.000 ^b
	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^a* diatas dapat terdapat nilai F hitung = 83.111 > 4,01 atau (F hitung > F tabel) sehingga Ho ditolak dan H1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan simultan antara kedisiplinan kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y).

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

1. Variabel kedisiplinan kerja diperoleh persamaan regresi $Y = 5.436 + 0.892 X_1$ dengan nilai koefisian determinasi kedisiplinan kerja (X₁) terhadap kinerja (Y) sebesar R square (R²) 0,646,



- artinya kedisiplinan kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja sebesar 64,6% dan sisanya sebesar 35,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti 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).
2. Variabel lingkungan kerja diperoleh dengan nilai persamaan regresi $Y = 17.243 + 0.627 X_2$ dengan nilai koefisien determinasi lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) sebesar R^2 0,666 artinya lingkungan kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja sebesar 66,6% dan sisanya sebesar 33,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Uji Hipotesis secara parsial dapat disimpulkan disimpulkan nilai thitung $4,698 > t_{tabel} 2,002$ atau nilai Sig $0,001 < 0,05$ maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi (X_2) terhadap kinerja (Y).
 3. Variabel Kinerja 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_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar R^2 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 $F_{hitung} 83,111 > F_{tabel} 3,16$ atau nilai Sig $0,000 < 0,05$ maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara kedisiplinan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. (2024). (n.p.): WIDA Publishing.
Dasar-Dasar Manajemen. (2023). (n.p.): harfacreative.
- 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 (MANUSIA, DATA DAN ANALISIS). (2021). (n.p.): Penerbit Widina.
- Manajemen Sumber Daya Manusia: Kumpulan Teori MSDM. (2024). (n.p.): PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. (2021). (n.p.): Bumi Aksara.
- 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.
- PENGANTAR MANAJEMEN Teori Dan Aplikasi. (2022). (n.p.): CV. AZKA PUSTAKA.
- 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. Amarta 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.ejournal.academia.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.