



**PENGARUH PELAYANAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK
TERHADAP KINERJA SATUAN PENGAMANAN DI PT GARDA MITRA
NASIONAL AREA KOTA TANGERANG**

***THE EFFECT OF WORK SERVICES AND PHYSICAL WORK
ENVIRONMENT ON SECURITY UNIT PERFORMANCE AT PT GARDA
MITRA NASIONAL TANGERANG CITY AREA***

Riki Firmansyah¹, Lia Asmalah²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email : rf13041999@gmail.com^{1*}, dosen01644@unpam.ac.id²

Article Info

Received : 06-03-2025

Revised : 08-03-2025

Accepted : 10-03-2025

Published: 12-03-2025

Abstract

This study aims to determine the effect of work services and work environment on the performance of PT. Garda Mitra Nasional Area Tangerang City. The research method used is a quantitative method with a descriptive approach. The population of the study was all employees of PT. Garda Mitra Nasional Area Tangerang City. The sample used was 90 respondents with a saturated sampling technique. The data analysis methods applied include simple linear regression tests, multiple linear regression, correlation coefficients, determination coefficients, partial t tests and simultaneous F tests. The results of the study show that: Multiple linear regression with a constant value of 4.697 indicates that if the independent variables, namely Work Services and Physical Work Environment, are considered constant or have a value of zero, then Performance is projected to remain at a positive number of 4.697. This indicates a basic performance value that remains positive even without the influence of other variables. Work Services has a positive regression coefficient of 0.748, meaning that every one unit increase will increase Performance by 0.748, as long as the physical Work Environment remains the same. This shows a significant effect of Work Services on performance. The Work Environment has a positive regression coefficient of 0.162, meaning that every one unit increase will increase Performance by 0.162, as long as the Work Service remains the same. Although its contribution is smaller, the Work Environment still has a positive impact on performance. There is a positive and significant influence between work services and performance at PT. Garda Mitra Nasional. This is evidenced by the t_{count} value of $16.325 > t_{table} 1.987$ with a significance level of $0.000 < 0.05$. There is a positive and significant influence between the work environment and performance at PT. Garda Mitra Nasional. This is evidenced by the t_{count} value of $12.242 > t_{table} 1.987$ with a significance level of $0.000 < 0.05$. The simultaneous influence, work services and the work environment have a positive and significant influence on performance at PT. Garda Mitra Nasional. This is evidenced by the F_{count} value of $136.161 > F_{table} 3.10$ with a significance level of $0.000 < 0.05$. This study confirms that work services and work environment contribute significantly to improving the performance of PT. Garda Mitra Nasional, so this hypothesis H_{o3} is rejected and H_{a3} is accepted

Keywords: Work Services, Physical Work Environment and Performance



Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelayanan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja PT. Garda Mitra Nasional Area Kota Tangerang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Garda Mitra Nasional Area Kota Tangerang. Sampel yang digunakan berjumlah 90 responden dengan teknik sampling jenuh. Metode analisis data yang diterapkan meliputi uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Regresi linier berganda dengan nilai konstanta 4,697 menunjukkan bahwa jika variabel independen, yaitu Pelayanan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik, dianggap konstan atau bernilai nol, maka Kinerja diproyeksikan tetap berada pada angka positif sebesar 4,697. Ini menunjukkan adanya nilai dasar kinerja yang tetap positif meskipun tanpa pengaruh variabel lainnya. Pelayanan Kerja memiliki koefisien regresi positif 0,748, artinya setiap kenaikan satu satuan akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,748, asalkan Lingkungan Kerja fisik tetap. Ini menunjukkan pengaruh signifikan Pelayanan Kerja terhadap kinerja. Lingkungan Kerja memiliki koefisien regresi positif 0,162, artinya setiap kenaikan satu satuan akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,162, asalkan Pelayanan Kerja tetap. Meski kontribusinya lebih kecil, Lingkungan Kerja tetap berdampak positif pada kinerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelayanan kerja terhadap kinerja pada PT. Garda Mitra Nasional. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 16,325 > t_{tabel} 1,987$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT. Garda Mitra Nasional. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 12,242 > t_{tabel} 1,987$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengaruh secara simultan, pelayanan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Garda Mitra Nasional. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} 136,161 > F_{tabel} 3,10$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Penelitian ini menegaskan bahwa pelayanan kerja dan lingkungan kerja berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja PT. Garda Mitra Nasional, sehingga hipotesis ini H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima.

Kata Kunci : Pelayanan kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja

PENDAHULUAN

Dua aspek penting dalam manajemen yang sering menjadi perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja satpam adalah manajemen pelayanan kerja dan manajemen keamanan lingkungan kerja. Manajemen pelayanan kerja mencakup perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian yang bertujuan untuk memastikan dukungan manajerial yang optimal, pelatihan yang terstruktur, serta sistem penghargaan dan insentif yang adil dan berbasis kinerja. Di sisi lain, manajemen keamanan lingkungan kerja melibatkan penyediaan fasilitas dan peralatan keamanan yang memadai, pengelolaan kondisi fisik lingkungan kerja yang aman, serta penerapan prosedur kerja yang jelas dan terstandarisasi guna meminimalkan risiko bahaya. Dengan pengelolaan yang baik, kedua aspek ini saling mendukung untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menjaga keberlangsungan operasional perusahaan secara efektif.

Hal ini menyebabkan meningkatnya permintaan akan jasa satuan pengamanan professional yang dapat memberikan perlindungan secara menyeluruh. Keberadaan satuan pengamanan



(satpam) yang handal berkinerja tinggi menjadi kebutuhan mendesak. Satpam tidak hanya bertanggung jawab untuk menjaga keamanan fisik, tetapi juga memainkan peran penting dalam menjaga ketertiban dan memberikan rasa aman kepada karyawan serta pengunjung. Di berbagai perusahaan, termasuk di sector industry, komersial, dan jaksa, keberadaan satuan pengamanan yang kompeten dapat meminimalisir risiko keamanan yang mungkin terjadi.

Tabel 1.1 Data Pra Survey Kinerja

NO	Pertanyaan	Jawaban		Sampel	Hasil
		Ya	Tidak		
1	Apakah kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelayanan kerja	34,58 %	65,42 %	40	Kurang Baik
2	Apakah kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik	34,17 %	65,83 %	40	Kurang Baik
3	Apakah kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja	34,17 %	65,83 %	40	Kurang Baik
4	Apakah kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja	33,96 %	66,04 %	40	Kurang Baik
5	Apakah kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat stres	32,50 %	67,50 %	40	Kurang Baik
6	Apakah kinerja karyawan dipengaruhi oleh kualitas alat kerja	33,54 %	66,46 %	40	Kurang Baik
7	Apakah kinerja karyawan dipengaruhi oleh hubungan antar karyawan	34,79 %	65,21 %	40	Kurang Baik
8	Apakah kinerja karyawan dipengaruhi oleh kebijakan perusahaan	32,92 %	67,08 %	40	Kurang Baik
9	Apakah kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan yang diberikan	35,00 %	65,00 %	40	Kurang Baik
10	Apakah kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat absensi	36,88 %	63,13 %	40	Kurang Baik
11	Apakah kinerja karyawan dipengaruhi oleh keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi	34,17 %	65,83 %	40	Kurang Baik
12	Apakah kinerja karyawan dipengaruhi oleh insentif yang diberikan	34,79 %	65,21 %	40	Kurang Baik

Sumber : Observasi awal

Berdasarkan tabel 1.1 diatas hasil dari observasi mengenai kinerja satuan pengamanan menjadi masalah utama yang harus menjadi perhatian khusus serta harus melakukan evaluasi secara berkelnajutan. Berikut adalah nilai kategori < 20 % = Buruk, 21 – 40 % = Kurang Baik, 41 – 60 % = Cukup Baik, 61 – 80 % = Baik, 81 – 100 % = Sangat Baik. Berdasarkan responden mendominasi sekitar 65 – 67 % menjawab Tidak, bahwa factor-faktor seperti pelayanan kerja, lingkungan kerja fisik, motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kualitas alat kerja, hubungan antar karyawan, kebijakan perusahaan, pelatihan, absensi keseimbangan hidup, dan insentif btidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut belum dianggap efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perlu perbaikan. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat ruang untuk perbaikan dalam berbagai aspek tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan

Dalam konteks ini, penelitian tentang pengaruh pelayanan kerja dan keamanan lingkungan kerja terhadap kinerja satuan pengamanan menjadi sangat relevan. Mengetahui sejauh mana kedua faktor ini berkontribusi terhadap kinerja satuan pengamanan di PT. Garda Mitra Nasional, khususnya di area kota tangerang, akan memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan dalam merancang kebijakan dan strategi peningkatan kinerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori dan praktik di bidang manajemen sumber daya



manusia dan keamanan kerja, serta memberikan panduan bagi industry jasa pengamanan di Indonesia

Tabel 1.2 Pra Survey Pelayanan Kerja

NO	Pertanyaan	Jawaban		Sampel	Hasil
		Ya	Tidak		
1	Apakah pelayanan kerja memengaruhi kepuasan karyawan	33,96 %	66,04 %	40	Kurang Baik
2	Apakah pelayanan kerja memengaruhi motivasi karyawan	35 %	65 %	40	Kurang Baik
3	Apakah pelayanan kerja memengaruhi loyalitas	33,75 %	66,25 %	40	Kurang Baik
4	Apakah pelayanan kerja memengaruhi efisiensi kerja karyawan	34,58 %	65,42 %	40	Kurang Baik
5	Apakah pelayanan kerja memengaruhi komunikasi antar karyawan	35,21 %	64,79 %	40	Kurang Baik
6	Apakah pelayanan kerja memengaruhi tingkat kepercayaan karyawan terhadap perusahaan	33,13 %	66,88 %	40	Kurang Baik
7	Apakah pelayanan kerja memengaruhi kualitas kerja karyawan	33,96 %	66,04 %	40	Kurang Baik
8	Apakah pelayanan kerja memengaruhi kepatuhan karyawan terhadap kebijakan perusahaan	33,54 %	66,46 %	40	Kurang Baik
9	Apakah pelayanan kerja memengaruhi tingkat turnover karyawan	33,33 %	66,67 %	40	Kurang Baik
10	Apakah pelayanan kerja memengaruhi keterlibatan karyawan dalam pekerjaan	35,83 %	64,17 %	40	Kurang Baik
11	Apakah pelayanan kerja memengaruhi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan masalah	34,38 %	65,63 %	40	Kurang Baik
12	Apakah pelayanan kerja memengaruhi tingkat stress karyawan	33,33 %	66,67 %	40	Kurang Baik

Sumber : Observasi awal

Berdasarkan tabel 1.2 diatas hasil observasi awal masih banyak kurang baik, hal ini harus menjadi fokus utama dalam melakukan perbaikan berbagai factor. Berikut adalah nilai kategori < 20 % = Buruk, 21 – 40 % = Kurang Baik, 41 – 60 % = Cukup Baik, 61 – 80 % = Baik, 81 – 100 % = Sangat Baik. Berdasarkan responden sebanyak 64 – 67 % menjawab tidak, bahwa pelayanan kerja belum berpengaruh signifikan terhadap kepuasan, motivasi, loyalitas, efisiensi, komunikasi, kepercayaan, kualitas kerja, kepatuhan, turnover, keterlibatan, kemampuan menyelesaikan masalah dan tingkat stress karyawan. Bahwa pelayanan kerja belum dianggap optimal dalam memengaruhi aspek-aspek tersebut, sehingga perlu peningkatan.

Secara umum, hasil pra survei menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa bahwa pelayanan kerja belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan, motivasi, loyalitas, efisiensi, komunikasi, kepercayaan, kualitas kerja, kepatuhan, turnover, keterlibatan, kemampuan menyelesaikan masalah, dan tingkat stres karyawan di PT Garda Mitra Nasional. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat ruang untuk perbaikan dalam pelayanan kerja untuk meningkatkan berbagai aspek tersebut

Selain itu, keamanan lingkungan kerja juga menjadi faktor krusial. Lingkungan kerja yang tidak aman, baik dari segi fisik maupun prosedural, dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja dan stress di kalangan satpam. Misalnya, kurangnya peralatan keamanan yang memadai atau tidak adanya prosedur yang jelas dalam menangani situasi darurat dapat membuat satpam bekerja dalam kondisi penuh tekanan dan risiko tinggi



Tabel 1.3 Pra Survey Lingkungan Kerja Fisik

NO	Pertanyaan	Jawaban		Sampel	Hasil
		Ya	Tidak		
1	Apakah lingkungan kerja fisik memengaruhi kenyamanan karyawan	33,33 %	66,67 %	40	Kurang Baik
2	Apakah lingkungan kerja fisik memengaruhi produktivitas karyawan	33,75 %	66,25 %	40	Kurang Baik
3	Apakah lingkungan kerja fisik memengaruhi kesehatan karyawan	34,38 %	65,63 %	40	Kurang Baik
4	Apakah lingkungan kerja fisik memengaruhi tingkat stress karyawan	35,63 %	64,38 %	40	Kurang Baik
5	Apakah lingkungan kerja fisik memengaruhi kualitas kerja karyawan	35,42 %	64,58 %	40	Kurang Baik
6	Apakah lingkungan kerja fisik memengaruhi konsentrasi karyawan	34,17 %	65,83 %	40	Kurang Baik
7	Apakah lingkungan kerja fisik memengaruhi tingkat kelelahan karyawan	35,00 %	65,00 %	40	Kurang Baik
8	Apakah lingkungan kerja fisik memengaruhi kepuasan karyawan	34,79 %	65,21 %	40	Kurang Baik
9	Apakah lingkungan kerja fisik memengaruhi motivasi karyawan	33,54 %	66,46 %	40	Kurang Baik
10	Apakah lingkungan kerja fisik memengaruhi interaksi social antara karyawan	35,63 %	64,38 %	40	Kurang Baik
11	Apakah lingkungan kerja fisik memengaruhi tingkat absensi karyawan	34,79 %	65,21 %	40	Kurang Baik
12	Apakah lingkungan kerja fisik memengaruhi kreativitas karyawan	34,79 %	65,21 %	40	Kurang Baik

Sumber : Observasi awal

Berdasarkan tabel 1.3 diatas hasil survey lokasi masih banyak kekurangan dalam keamanan lingkungan kerja, hal ini akan menjadi masalah utama dan aspek-aspek diatas perlu menjadi perhatian penting. Berikut adalah nilai kategori < 20 % = Buruk, 21 – 40 % = Kurang Baik, 41 – 60 % = Cukup Baik, 61 – 80 % = Baik, 81 – 100 % = Sangat Baik. Hasil pra survey menunjukkan bahwa mayoritas responden sekitar 64 – 66 % menjawab Tidak. Bahwa lingkungan kerja fisik belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kenyamanan, produktivitas, kesehatan, tingkat stres, kualitas kerja, konsentrasi, kelelahan, kepuasan, motivasi, interaksi sosial, tingkat absensi, dan kreativitas karyawan di PT Garda Mitra Nasional. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat ruang untuk perbaikan dalam lingkungan kerja fisik untuk meningkatkan berbagai aspek tersebut.

Hal ini juga terjadi di PT. Garda Mitra Nasional, sebuah perusahaan penyedia jasa keamanan di kota tangerang. Tangerang sebagai salah satu pusat bisnis dan industry yang berkembang pesat di Indonesia memiliki tantangan keamanan yang kompleks. PT. Garda Mitra Nasional, yang beroperasi di wilayah ini, berperan penting dalam memastikan keamanan dan ketertiban di berbagai lokasi klien mereka. Namun, perusahaan ini juga menghadapi tantangan dalam memastikan kinerja optimal dari satuan pengamanannya. Pentingnya keberlanjutan operasional suatu perusahaan menghadirkan tantangan tersendiri, terutama dalam menjaga keamanan dan kinerja satuan pengamanan. PT. Garda Mitra Nasional, sebagai perusahaan jasa keamanan, memiliki tanggung jawab besar dalam menyediakan layanan keamanan yang optimal. Dalam upaya mencapai tujuan ini, pelayanan kerja dan keamanan lingkungan kerja memegang peranan sentral.

Secara spesifik pada industry jasa pengamanan, tantangan yang dihadapi berbeda dengan industry lainnya. Satuan pengamanan (satpam) dihadapkan pada situasi-situasi berisiko tinggi yang membutuhkan kesiapan fisik dan mental. Di PT. Garda Mitra Nasional, khususnya di area kota



tangerang, tuntutan ini semakin tinggi mengingat dinamika kota yang padat dan kompleksitas keamanan yang dihadapai. Hal ini memunculkan masalah spesifik yang perlu ditangani, yaitu bagaimana memastikan bahwa satuan pengamanan dapat bekerja dengan optimal dalam menjaga keamanan dan ketertiban. Pelayanan kerja yang diterima oleh satuan pengamanan di PT. Garda Mitra Nasional menjadi titik perhatian utama. Bagaimana perusahaan menyediakan pelatihan yang memadai memberikan insentif yang pantas, dan mendukung karyawan melalui manajemen yang baik, adalah factor – factor krusial yang dapat memengaruhi motivasi dan kinerja satpam. Di samping itu, keamanan lingkungan kerja juga menjadi aspek yang tak kalah penting. Ketersediaan peralatan keamanan yang memadai, prosedur kerja yang jelas dan aman, serta perlindungan dari risiko bahaya fisik, semua ini menjadi bagian dari lingkungan kerja yang harus dijaga. Pelayanan kerja mencakup berbagai elemen, seperti pelatihan, fasilitas karyawan, dan interaksi antar karyawan

METODE PENELITIAN

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan telah memenuhi persyaratan dilihat dari segi kesahihan/validitas maupun dari segi keterandalan/reliabilitasnya. Menurut Ghozali (2019:52) “Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas diartikan sebagai karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian, dan kekonsistenan. Disebut *reliable* apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar karyawan sampel.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan Variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2019:139).



3. Analisis Regresi

Menurut Sugiyono (2019:277) berpendapat bahwa “Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan”.

4. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisi koefisien product moment yaitu untuk menguji dua signifikansi dua variabel, mengetahui kuat lemahnya hubungan dan mengetahui besarnya retribusi

5. Analisis Koefisien Determinasi (R Square)

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

6. Uji Hipotesis

Hubungan variabel independen secara parsial dengan variabel dependen, akan di uji dengan uji t (menguji signifikan korelasi product moment) dengan membandingkan t_{tabel} dengan t_{hitung} . Uji f atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.9 Uji Validitas Pelayanan Kerja (XI)

NO	KUESIONER	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
1	Pelayanan kerja yang baik meningkatkan kepuasan anggota satuan pengamanan	0.847	0.2072	VALID
2	Pelayanan kerja yang cepat dan tepat mempengaruhi efisiensi kerja satuan pengamanan	0.830	0.2072	VALID
3	Pelatihan rutin sebagai bagian dari pelayanan kerja meningkatkan keterampilan satuan pengamanan	0.863	0.2072	VALID
4	Pelayanan kerja yang transparan mendorong loyalitas anggota satuan pengamanan	0.814	0.2072	VALID
5	Feedback yang konstruktif dari manajemen merupakan bagian penting dari pelayanan kerja	0.770	0.2072	VALID
6	Pelayanan kerja yang responsive dapat mengurangi tingkat stress anggota satuan pengamanan	0.697	0.2072	VALID
7	Pelayanan kerja yang berkualitas meningkatkan motivasi kerja anggota satuan pengamanan	0.847	0.2072	VALID
8	Pelayanan kerja yang adil dan tidak diskriminatif mempengaruhi hubungan antar anggota satuan Pengamanan	0.862	0.2072	VALID
9	Penyediaan fasilitas yang memadai merupakan bagian dari pelayanan kerja yang efektif	0.715	0.2072	VALID
10	Konsisten dalam pelayanan kerja meningkatkan kepercayaan anggota satuan pengamanan terhadap manajemen	0.750	0.2072	VALID
11	Pelayanan kerja yang ramah dan profesional meningkatkan citra perusahaan di mata anggota satuan pengamanan	0.812	0.2072	VALID
12	Pelayanan kerja yang mendukung pengembangan karir meningkatkan kinerja anggota satuan pengamanan	0.784	0.2072	VALID

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 26



Hasil uji validitas pelayanan kerja berdasarkan tabel 4.9, dimana nilai r hitung keseluruhan lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0.2072. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dalam indicator variable pelayanan kerja dinyatakan valid. Dengan demikian, seluruh item pernyataan tersebut layak digunakan dalam model pengujian secara keseluruhan, karena tidak ada item yang perlu dihapus.

Tabel 4.10 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

NO	KUESIONER	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
1	Lingkungan kerja yang aman meningkatkan produktivitas satuan pengamanan.	0.775	0.2072	VALID
2	Pelatihan kerja secara rutin meningkatkan kewaspadaan satuan pengamanan	0.864	0.2072	VALID
3	Peralatan yang memadai memengaruhi rasa aman anggota satuan pengamanan	0.860	0.2072	VALID
4	Keamanan lingkungan kerja yang baik mengurangi risiko kecelakaan kerja	0.752	0.2072	VALID
5	Pemantauan lingkungan kerja secara berkala meningkatkan efisien kerja satuan pengamanan	0.744	0.2072	VALID
6	Kebijakan Keamanan yang jelas dan diterapkan dengan konsisten meningkatkan kinerja satuan pengamanan	0.816	0.2072	VALID
7	Penggunaan teknologi keamanan modern membantu satuan pengamanan dalam menjalankan tugasnya	0.789	0.2072	VALID
8	Lingkungan kerja yang bebas dari ancaman fisik dan psikologis meningkatkan kenyamanan kerja satuan pengamanan	0.828	0.2072	VALID
9	Koordinasi yang baik dengan pihak keamanan internal dan eksternal mempengaruhi keamanan lingkungan kerja	0.791	0.2072	VALID
10	Implementasi prosedur darurat yang efektif meningkatkan kesiapan satuan pengamanan	0.830	0.2072	VALID
11	Penyuluhan mengenai bahaya dan risiko di lingkungan kerja meningkatkan pengetahuan satuan pengamanan	0.836	0.2072	VALID
12	Evaluasi rutin terhadap kondisi keamanan lingkungan kerja membantu satuan pengamanan dalam melakukan perbaikan	0.851	0.2072	VALID

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 26

Hasil uji validitas pelayanan kerja berdasarkan tabel 4.10, dimana nilai r hitung keseluruhan lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0.2072. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dalam indicator variable lingkungan kerja dinyatakan valid. Dengan demikian, seluruh item pernyataan tersebut layak digunakan dalam model pengujian secara keseluruhan, karena tidak ada item yang perlu dihapus



Tabel 4.11 Uji Validitas Kinerja (Y)

NO	KUESIONER	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
1	Tingkat kehadiran yang tinggi mencerminkan kinerja satuan pengamanan yang baik	0.786	0.2072	VALID
2	Kemampuan dalam menghadapi situasi darurat mempengaruhi kinerja satuan pengamanan	0.668	0.2072	VALID
3	Komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab meningkatkan kinerja satuan pengamanan	0.829	0.2072	VALID
4	Keterampilan komunikasi yang baik mempengaruhi efektivitas kerja satuan pengamanan	0.873	0.2072	VALID
5	Kerjasama tim yang solid meningkatkan kinerja satuan pengamanan	0.778	0.2072	VALID
6	Kemampuan dalam menggunakan peralatan kewanatan mempengaruhi kinerja satuan pengamanan	0.802	0.2072	VALID
7	Tingkat kepuasan kerja berbanding lurus dengan kinerja satuan pengamanan	0.812	0.2072	VALID
8	Ketepatan dalam melaksanakan prosedur keamanan menunjukkan kinerja satuan pengamanan yang baik	0.800	0.2072	VALID
9	Kecepatan dalam merespons kejadian darurat mempengaruhi kinerja satuan pengamanan	0.798	0.2072	VALID
10	Sikap profesional dalam menjalankan tugas meningkatkan kinerja satuan pengamanan	0.733	0.2072	VALID
11	Peningkatan kompetensi melalui pelatihan berkala mempengaruhi kinerja satuan pengamanan	0.835	0.2072	VALID
12	Evaluasi berkala terhadap kinerja individu dan tim membantu meningkatkan kinerja satuan pengamanan	0.809	0.2072	VALID

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 26

Hasil uji validitas pelayanan kerja berdasarkan tabel 4.11, dimana nilai r hitung keseluruhan lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0.2072. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dalam indicator variable kinerja satuan pengamanan dinyatakan valid. Dengan demikian, seluruh item pernyataan tersebut layak digunakan dalam model pengujian secara keseluruhan, karena tidak ada item yang perlu dihapus



b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's	Keterangan
Pelayanan Kerja (X1)	0,948	0,600	Sangat Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,953	0,600	Sangat Reliabel
Kinerja (Y)	0,946	0,600	Sangat Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dapat dilihat pada tabel 4.12, masing-masing variable, yaitu pelayanan kerja, lingkungan kerja dan kinerja satuan pengamanan, menunjukkan nilai *cronbach's* Alpha lebih besar dari 0,600. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variable tersebut adalah reliable, bahwa semua pernyataan yang terkandung dalam instrument tersebut dapat diandalkan dan layak digunakan untuk penelitian-penelitian selanjutnya

2. Uji Asumsi Klasik

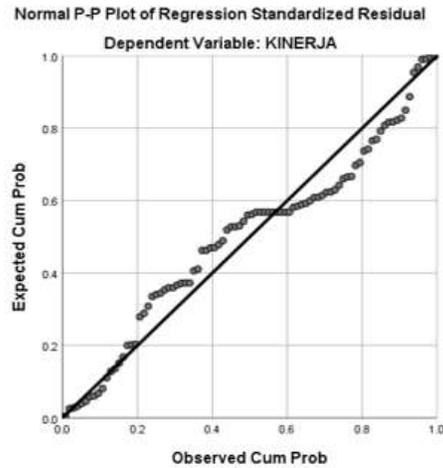
a. Uji Normalitas

Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		4.02277560
Most Extreme Differences	Absolute		.109
	Positive		.109
	Negative		-.100
Test Statistic			.109
Asymp. Sig. (2-tailed)			.010 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.212 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.201
		Upper Bound	.222
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 26

Berdasarkan pada tabel 4.14, *Asymp. Sig* (2-tailed) menunjukkan nilai $0,010 < 0,05$. Dari hasil tersebut data tidak berdistribusi normal, sehingga penelitian ini menggunakan opsi lain, yaitu dengan metode *Monte Carlo*. Setelah melakukan uji normalitas dengan model *Monte Carlo. Sig.* (2-tailed) nilai menunjukkan $0,212 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa residual atau data penelitian berdistribusi normal. Berikut pengujian normalitas dengan menggunakan grafik



Gambar 4.2 Uji Normalitas Data P-P Plot

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 26

Berdasarkan gambar 4.2 pada grafik uji normalitas *probability plot*, terlihat bahwa titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.15 Uji Multikonlinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	PELAYANAN KERJA	.241	4.150
	LINGKUNGAN KERJA	.241	4.150

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4.15 hasil uji multikolinieritas, diketahui bahwa nilai tolerance untuk variable pelayanan kerja dan lingkungan kerja sebesar $0,241 < 1$, serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variable pelayanan kerja dan lingkungan kerja sebesar $4,150 < 10$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variable pelayanan kerja bebas dari gejala multikolinieritas

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.16 Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.068 ^a	.005	-.018	4.05945870	1.912

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

b. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 26



Pada Tabel 4.16, hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai *Durbin-Watson* (DW) sebesar 2.463. Berdasarkan kriteria Al Ghozali, jika nilai *Durbin-Watson* (DW) berada di antara dU dan 4-dU, maka tidak terdapat autokorelasi pada data

d. Uji Heteroskedastisitas

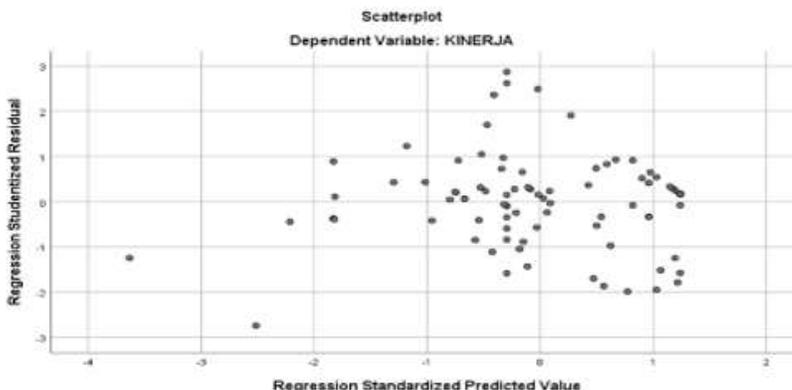
Tabel 4.17 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.073	1.950		2.601	.011
	PELAYANAN KERJA	-.113	.075	-.322	-1.497	.138
	LINGKUNGAN KERJA	.067	.075	.194	.902	.370

a. Dependent Variable: AbsRes

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil uji Glejser, semua variable independen memiliki nilai sig variable pelayanan kerja 0,138 dan lingkungan kerja 0,370. Bahwasanya dari setiap variable memiliki nilai sig > 0,05. Oleh karena itu, model regresi ini tidak mengindikasikan adanya masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi dianggap memenuhi asumsi klasik terkait kesalahan residual yang homogen. Untuk mengidentifikasi apakah ada gejala heteroskedasitas, bisa grafik berikut :



Gambar 4.3 Uji Heteroskedisitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 26

Berdasarkan Gambar 4.3, hasil pengujian heterokedasitas menunjukkan bahwa grafik tersebut tidak memperlihatkan pola penyebaran yang jelas atau pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memnuhi kriteria untuk digunakan karena tidak terindikasi adanya gangguan heteroskedasitas



3. Uji Regresi

Tabel 4.18 Regresi Linier Sederhana Pelayanan Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.880	2.766		2.126	.036
	PELAYANAN KERJA	.890	.055	.867	16.325	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.18, nilai (a) atau konstanta 5,880 menunjukkan bahwa ketika variabel pelayanan kerja (X1) bernilai nol atau tidak mengalami peningkatan, kinerja (Y) tetap bernilai 5,880. Sementara itu, koefisien regresi (b) sebesar 0,890 yang bernilai positif, menunjukkan pengaruh yang searah. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel pelayanan kerja akan meningkatkan kinerja. Analisis ini menggarisbawahi pentingnya pelayanan kerja sebagai factor yang berpengaruh langsung terhadap peningkatan kerja

Tabel 4.19 Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.010	3.429		2.628	.010
	LINGKUNGAN KERJA	.810	.066	.794	12.242	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4.19, nilai konstanta (a) sebesar 9,010 menunjukkan bahwa ketika variabel lingkungan kerja (X2) bernilai nol atau tidak mengalami peningkatan, kinerja (Y) diperkirakan tetap berada pada angka 9,010. Sementara itu, nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,810 yang bersifat positif menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel lingkungan kerja dan kinerja. Dengan kata lain, setiap peningkatan satu satuan (Y) dalam variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,810 satuan



Tabel 4.20 Regresi Linier Berganda Pelayanan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.697	2.862		1.641	.104
	PELAYANAN KERJA	.748	.110	.728	6.777	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.162	.110	.159	1.481	.142

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 4.697 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen, yaitu Pelayanan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), dianggap tetap atau konstan pada nilai nol, maka nilai Kinerja (Y) diproyeksikan akan berada pada angka positif sebesar 4.697. Hal ini mengindikasikan adanya nilai dasar kinerja yang tetap positif meskipun variabel-variabel lainnya tidak memengaruhi
- Variabel Pelayanan Kerja (X1) memiliki regresi positif sebesar 0.748. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada Pelayanan Kerja (X1) akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0.748, dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X2) tetap konstan. Hal ini mengindikasikan bahwa Pelayanan Kerja memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja.
- Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki regresi positif sebesar 0.162. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada Lingkungan Kerja (X2) akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0.162, dengan asumsi bahwa variabel Pelayanan Kerja (X1) tetap konstan. Walaupun kontribusinya relative lebih kecil dibandingkan Pelayanan Kerja, Lingkungan Kerja tetap memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja

4. Uji Koefisien Kolerasi

Tabel 4.21 Korelasi dan koefisien Determinasi Parsial X1 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 ^a	.752	.749	4.096

a. Predictors: (Constant), PELAYANAN KERJA

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 26

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 4.21, dapat diketahui bahwa nilai korelasi variabel Pelayanan Kerja sebesar 0.867 termasuk dalam kategori interpretasi korelasi sangat kuat, yaitu berada pada rentang 0,800 – 1,000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara Pelayanan Kerja terhadap Kinerja. Selain itu, nilai koefisien determinasi *R Square*



sebesar 0,752 mengindikasikan bahwa Pelayanan Kerja (X1) memberikan kontribusi sebesar 75,2% terhadap Kinerja (Y). Sisanya, sebesar 24,8%, dipengaruhi oleh factor-faktor lain diluar lingkup penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pelayanan Kerja memiliki peran signifikan dalam memengaruhi kinerja, meskipun terdapat variabel lain yang turut berkontribusi dan memerlukan kajian lebih lanjut untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terkait

Tabel 4.22 Korelasi dan koefisien Determinasi Parsial X2 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.630	.626	5.001
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA				

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 26

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 4.22, dapat diketahui bahwa nilai korelasi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,749 termasuk dalam kategori interpretasi korelasi kuat, yaitu berada rentang 0,600 – 0,799. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Selain itu, nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,630 mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja (X2) memberikan kontribusi sebesar 63,0% terhadap Kinerja (Y). Sisanya, sebesar 37,0%, dipengaruhi oleh fakto-faktor lain diluar lingkup penelitian ini. Dengan demikian, hasil ini memberikan indikasi bahwa upaya peningkatan Kinerja dapat dilakukan dengan focus pada perbaikan dan pengelolaan Lingkungan Kerja. Selain itu, peneliti juga perlu mempertimbangkan factor-faktor eksternal lainnya yang mungkin turut memengaruhi hasil penelitian secara keseluruhan

Tabel 4.23 Korelasi dan Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 ^a	.758	.752	4.069
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA FISIK, PELAYANAN KERJA				

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 26

Berdasarkan data yang tercantum pada Tabel 4.23, dapat diketahui bahwa nilai korelasi antara variabel Pelayanan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik adalah sebesar 0,871, yang termasuk dalam kategori interpretasi 0,800 – 1,000 dengan tingkat hubungan yang sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara Pelayanan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja memiliki keterkaitan yang sangat kuat. Selain itu, nilai determinasi *R Square* yang diperoleh sebesar 0,758, yang mengindikasikan bahwa variabel Pelayanan Kerja dan Lingkungan Kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 75,8% terhadap Kinerja (Y). Sementara itu, sisanya sebesar 24,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar cakupan penelitian ini. Dengan demikian,



hasil ini menggarisbawahi pentingnya optimalisasi Pelayanan Kerja dan Lingkungan Kerja dalam upaya meningkatkan Kinerja, karena kontribusinya yang signifikan terhadap pencapaian hasil tersebut

5. Uji Hipotesis

Tabel 4.24 Uji T Parsial Pelayanan Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.880	2.766		2.126	.036
	PELAYANAN KERJA	.890	.055	.867	16.325	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 26

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada tabel 4.24, hasil uji t untuk variabel pelayanan kerja menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 16,325 > t_{tabel} 1,987 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu H_{01} ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan dari pelayanan kerja terhadap kinerja

Tabel 4.25 Uji T Parsial Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.010	3.429		2.628	.010
	LINGKUNGAN KERJA	.810	.066	.794	12.242	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 26

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada tabel 4.25, hasil uji t variabel lingkungan kerja diketahui bahwa nilai t_{hitung} 12,242 > t_{tabel} 1,987 dengan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$. Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelayanan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dalam konteks penelitian ini

Tabel 4.26 Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4508.226	2	2254.113	136.161	.000 ^b
	Residual	1440.262	87	16.555		
	Total	5948.489	89			

a. Dependent Variable: KINERJA
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, PELAYANAN KERJA

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 26

Berdasarkan data yang ditampilkan pada Tabel 4.26, hasil uji F diperoleh dengan nilai F_{hitung} 136,161 > F_{tabel} sebesar 3,10 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan



demikian, hipotesis ini H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara pelayanan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Dengan demikian, hasil ini mengindikasikan bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama memiliki kontribusi yang nyata dalam meningkatkan atau memengaruhi kinerja. Analisis ini memberikan dasar untuk pengambilan keputusan strategis dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi

KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Garda Mitra Nasional Area Kota Tangerang, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel pelayanan kerja (X1) terhadap kinerja (Y) di PT. Garda Mitra Nasional Area Kota Tangerang. Hal ini dibuktikan melalui persamaan regresi linier sederhana $Y = 5,880 + 0,890 (X1)$. Nilai konstanta (a) sebesar 5,880 menunjukkan bahwa ketika pelayanan kerja (X1) bernilai nol atau tidak mengalami peningkatan dan kinerja (Y) tetap berada pada nilai 5,880. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 16,325 > t_{tabel} 1,987$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, Oleh karena itu H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima, yang mengindikasikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pelayanan kerja (X1) terhadap kinerja (Y) di PT. Garda Mitra Nasional Area Kota Tangerang.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) pada PT. Garda Mitra Nasional Area Kota Tangerang. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui persamaan regresi linier sederhana $Y = 9,010 + 0,810 (X2)$. Nilai konstanta (a) sebesar 9,010 menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja (X2) bernilai nol atau tidak mengalami peningkatan, maka kinerja (Y) tetap berada pada nilai 9,010. Hasil ini diperoleh berdasarkan penelitian yang menunjukkan nilai $t_{hitung} 12,242 > t_{tabel} 1,987$ dengan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$. Oleh karena itu H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) pada PT. Garda Mitra Nasional Area Kota Tangerang.
3. Pelayanan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Garda Mitra Nasional Area Kota Tangerang. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui persamaan regresi linier dengan hasil sebagai berikut $Y = 4,697 + 0,748 (X1) + 0,162 (X2)$. Nilai konstanta (a) sebesar 4,697 menunjukkan bahwa jika pelayanan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja (Y) akan tetap bernilai 4,697. Hal ini didukung oleh hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai $F_{hitung} 136,161 > F_{tabel}$ sebesar 3,10 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, uji hipotesis ini H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelayanan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y)

DAFTAR PUSTAKA

- Adimad, M. R. I., & Liza, L. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Satuan Pengamanan (Satpam) di KPP Pratama Palu. *Jurnal Ekonomi Trend*, 11(1), 1-9.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.



- Anggraeni, A. D., & Nuraeni, B. S. (2024). Pengaruh kualitas pelayanan O-Ranger Antaran terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Pos Indonesia Rangkasbitung 42300. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 4(2), 475–481.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2015). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan departemen grasberg. *Modus*, 27(2), 141-162.
- Bhakti, C. I., & Hilal, R. F. (2022). Pengaruh Pelayanan Keamanan Petugas AVSEC Terhadap Kepuasan Penumpang Di Bandar Udara Banyuwangi. *Jurnal kewarganegaraan*, 6(1), 715-719.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismawanto, T., Setianegara, R. G., & Rahmani, S. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kinerja Karyawan Frontliner Terhadap Kepuasan Nasabah PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Balikpapan Sudirman Unit Klandasan. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 16 (1), 1-11.
- Jotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing Management (15th ed.)*. New York: Pearson.
- Kotler, P. (2019). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Pearson Education.
- Lengkong, O., Lengkong, V. P., & Pandowo, M. H. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Berbintang di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3), 1286-1295.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nainggolan, L. P. S. I., Abdullah, M. A. F., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kemudahan Penggunaan dan Persepsi Keamanan Terhadap Keputusan Penggunaan GoTransit (Studi Kasus Stasiun Tanah Abang). *Musyari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 1(5), 21-30.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (2017). *SERVQUAL: Skala Pengukuran Kualitas Layanan Konsumen*. *Journal of Retailing*.
- Parker Follet, M. (2017). *Dynamic Administration: The Collected Papers of Mary Parker Follett*. Routledge.
- Ramdan, T., & Sufyani, M. A. (2019). *Manajemen Strategis dalam Perspektif SDM*. Jakarta: PT Gramedia.
- Ratnasari, D. (2019). *Prinsip-Prinsip Manajemen Modern*. Surabaya: Genta Press.
- Safiih, A. R., & Fahmi, H. O. (2023). Pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan satuan pengamanan PT Tunas Artha Gardatama area tugas Bank BCA DKI Jakarta. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 3(1), 115-139.
- Santoso, S. (2015). *Statistical Methods for Business and Economics*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.



Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Triana, H., & Yofi, Y. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Omnitech Global Indonesia. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 1(2), 113-124.

Windari, W., & Asmalah, L. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Putra Abadi Jaya Kabupaten Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 3224-3235.