



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PETUGAS KEAMANAN PADA PT SAHABAT MANDIRI KESATRIA (SMART) PALEMBANG

Anggun Dwi Sapitri¹, Baidowi Abdhie², Syahyuni³, Herlan Djunaidi⁴

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti Palembang

Corresponding email : anggundwisafitri31@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the influence of the work environment, work discipline, and motivation on employee performance at PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART). The object of this research was conducted at a company located in Palembang City, situated at Jl. Brigjen Hasan Kasim/Purwosari Raya Lr. Simanampang No. 133 RT.49 RW.10, namely PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART). This study employed a quantitative research method by distributing questionnaires through Google Forms as the data collection technique. The population consisted of 103 employees, while the sample used in this study comprised 51 employees of PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART). The data were analyzed using multiple linear regression analysis and hypothesis testing techniques. The results of this study indicate that the work environment has a partial effect on employee performance at PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART). Work discipline also has a partial effect on employee performance at PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART). Furthermore, motivation has a partial effect on employee performance at PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART). Simultaneously, the work environment, work discipline, and motivation have a significant effect on employee performance at PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART).

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Motivation, Employee Performance.

ABSTRAK:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Keamanan PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART). Objek penelitian ini dilakukan pada salah satu Perusahaan di Kota Palembang yang terletak di Jl. Brigjen Hasan Kasim/ Purwosari Raya Lr. Simanampang No.133 RT.49 RW.10 yaitu PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan penyebaran kuesioner dalam bentuk google form sebagai metode pengumpulan data. Jumlah populasi 103 dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 51 petugas keamanan PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART), penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis. Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Ada pengaruh Lingkungan kerja secara parsial terhadap Kinerja Petugas Keamanan pada PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART). Ada pengaruh Disiplin kerja secara parsial terhadap Kinerja Petugas Keamanan pada PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART). Ada pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Petugas Keamanan pada PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART). Ada pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Petugas Keamanan pada PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART).

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi, Kinerja Petugas Keamanan

A. PENDAHULUAN

Dalam zaman globalisasi dan kompetisi yang semakin sengit, perusahaan dituntut untuk mampu mengoptimalkan performa mereka agar dapat bertahan dan tumbuh. Salah satu elemen kunci yang menentukan sukses suatu perusahaan adalah mutu sumber daya manusia yang dimiliki. Persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat mempertahankan keberlangsungan organisasi dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan karena mampu berinovasi, beradaptasi, serta memberikan kontribusi terhadap pencapaian visi organisasi (Triansyah, 2024). Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai kegiatan administratif, tetapi juga menjadi bagian dari strategi organisasi dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Idris Ismail et al., 2025). Manajemen sumber daya manusia berperan dalam mengelola seluruh aktivitas yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian sumber daya manusia sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal (H. Husein, S.E. et al., 2023).

Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja petugas keamanan. Kinerja petugas keamanan menjadi aspek penting karena berhubungan langsung dengan efektivitas pelaksanaan tugas, keamanan lingkungan kerja, serta pencapaian tujuan organisasi (Kinerja et al., 2023). Manajemen kinerja dilakukan melalui proses penetapan sasaran, pemantauan, evaluasi, serta pemberian umpan balik yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan produktivitas petugas keamanan (Kinerja et al., 2023). Dengan demikian, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang mampu memengaruhi kinerja petugas keamanan agar kualitas pelayanan dan produktivitas perusahaan dapat terus ditingkatkan.

Faktor yang memengaruhi kinerja petugas keamanan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung sehingga petugas keamanan dapat menjalankan tugas secara optimal (Jovanka Pittaloka & John E. H. J. FoEh, 2024). Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan semangat kerja, konsentrasi, dan produktivitas petugas keamanan. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup kondisi fisik, tetapi juga hubungan kerja yang harmonis dengan atasan maupun rekan kerja serta tersedianya sarana dan prasarana yang memadai. Kondisi tersebut akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja petugas keamanan (Saputra et al., 2025).

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja petugas keamanan. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan petugas keamanan terhadap peraturan, prosedur kerja, serta tanggung jawab yang telah ditetapkan perusahaan (H. Husein, S.E. et al., 2023). Tingkat disiplin yang tinggi akan mendorong petugas keamanan untuk bekerja lebih tertib, tepat waktu, dan bertanggung jawab sehingga mampu meningkatkan kualitas kinerja (Jovanka Pittaloka & John E. H. J. FoEh, 2024). Disiplin juga menjadi sarana bagi manajemen dalam membangun kesadaran pegawai agar mematuhi seluruh ketentuan perusahaan sehingga tujuan organisasi dapat

tercapai secara efektif (H. Husein, S.E. et al., 2023).

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja petugas keamanan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal demi mencapai tujuan tertentu (Jovanka Pittaloka & John E. H. J. FoEh, 2024). Motivasi yang tinggi akan mendorong petugas keamanan untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, dan berkomitmen terhadap tugas yang diberikan sehingga mampu meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Chika Adhelina et al., 2024).

PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa keamanan (security) yang menyediakan layanan pengamanan, pelatihan, dan konsultasi keamanan. Perusahaan ini didukung oleh berbagai divisi, seperti keuangan, logistik, sumber daya manusia, operasional, serta pendidikan dan pelatihan guna memastikan kesiapan petugas keamanan dalam menjalankan tugasnya. Meskipun demikian, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja petugas keamanan, seperti keterlambatan hadir, penyelesaian pekerjaan yang belum sesuai jadwal, kurangnya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, serta menurunnya produktivitas pada waktu-waktu tertentu. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa kinerja petugas keamanan dipengaruhi tidak hanya oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kondisi lingkungan kerja, tingkat disiplin, dan motivasi kerja yang dimiliki setiap petugas.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja petugas keamanan. Namun demikian, hasil penelitian yang diperoleh masih menunjukkan adanya perbedaan. Beberapa penelitian hanya menguji dua variabel independen tanpa memasukkan motivasi kerja, sedangkan penelitian lainnya menggunakan variabel intervening seperti kepuasan kerja atau disiplin kerja sehingga hubungan langsung antara lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja petugas keamanan belum dapat dijelaskan secara menyeluruh. Selain itu, terdapat penelitian yang menggunakan produktivitas kerja sebagai variabel dependen serta dilakukan pada objek penelitian yang berbeda sehingga menghasilkan temuan yang belum konsisten.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja petugas keamanan pada PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja petugas keamanan melalui pengelolaan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara optimal. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Petugas keamanan pada PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang” guna memberikan pemahaman yang lebih mendalam serta kontribusi baik secara teoritis maupun praktis.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Ferawati dalam (Desi Situngkir et al., 2025) Lingkungan kerja secara umum memiliki arti sebagai tempat dimana para petugas keamanan mengerjakan kegiatan

pekerjaannya. Di tempat kerja, setiap orang tidak dapat dipisahkan dari lingkungannya. Optimalisasi kinerja seseorang juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan berdampak pada pelaksanaan tugas yang diberikan.

Menurut Lewa dan Subono dalam (Prawoto & Hasyim, 2022) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para petugas keamanan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal.

Dimensi Dan Indikator Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi petugas keamanan, tentunya setiap bisnis harus fokus pada indikator lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja petugas keamanan. Menurut Sedarmayanti, (2019:22) dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan sertakan cahaya yang cukup masuk ke ruang kerja setiap petugas keamanan, yang mempengaruhi kondisi kerja setiap petugas keamanan.
2. Suhu udara disini berkaitan dengan tingkat suhu udara di setiap ruang kerja petugas keamanan. Pengaturan suhu udara di ruang kerja yang benar memberikan kenyamanan bagi petugas keamanan dalam melakukan pekerjaannya.
3. Kebisingan Sertakan seberapa sensitif petugas keamanan terhadap suara di sekitar tempat kerja, yang dapat memengaruhi aktivitas mereka.
4. Penggunaan warna termasuk memilih warna yang tepat untuk setiap ruang kerja petugas keamanan.
5. Ruang yang dibutuhkan Ruang adalah proses pengaturan posisi kerja antar petugas keamanan, termasuk alat bantu kerja seperti meja dan kursi.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Wursanto dalam (Prawoto & Hasyim, 2022) memberikan definisi mengenai disiplin kerja, yaitu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada petugas keamanan untuk bekerja dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma dan aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan Dalam (Saputra et al., 2025), kedisiplinan adalah wewesadaran atau kesedian seseorang mentaati dan melaksanakan semua peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sutrisno Dalam (Tanjung & Manalu, 2019) menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut afandi (2025:21) Dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi adalah sebagai berikut.

Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator:

1. Masuk kerja tepat waktu.
2. Penggunaan waktu secara efektif.
3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja.

Dimensi tanggungjawab kerja, dengan indikator:

1. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan.
2. Target pekerjaan.
3. Membuat laporan kerja harian.

Petugas keamanan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan merasa riskan meninggalkan pekerjaan jika belum selesai, bahkan akan merasa senang jika dapat menyelesaikan tepat waktu, dia mempunyai target dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga selalu memprioritaskan pekerjaan mana yang perlu diselesaikan terlebih dahulu.

Pengertian Motivasi

Menurut Robbin dalam (Setyo Widodo & Yandi, 2022) bahwa; (1) motivasi merupakan faktor urgen dalam suatu perusahaan yang berguna sebagai alat dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ingin didapatkan; (2) Motivasi memiliki dua tujuan yang utama yaitu untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan tujuan perusahaan; dan (3) motivasi akan menjadi efektif apabila diberikan kepada seseorang yang memiliki kepercayaan diri untuk terus berkembang dan menjadi lebih baik dalam suatu perusahaan.

Menurut Zahrah et al (2025) motivasi dapat diartikan sebagai dorongan batiniah yang menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dalam ranah pribadi maupun profesional. Menurut Hasibuan Dalam (Tanjung & Manalu, 2019), motivasi adalah bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Dimensi dan Indikator Motivasi

Menurut afandi (2025:29) dimensi dan indikator motivasi kerja terbagi menjadi dua dimensi dan enam indikator, yaitu:

1. Dimensi Ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi.

Indikator:

- a. Balas jasa
- b. Kondisi kerja
- c. Fasilitas kerja

2. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan seba mungkin.

Indikator:

- a. Prestasi kerja
- b. Pengakuan dari atasan
- c. Pekerjaan itu sendiri

Pengertian Kinerja Petugas Keamanan

Menurut Sihaloa & Siregar dalam (Chika Adhelina et al., 2024) kinerja merujuk pada berbagai pencapaian dalam suatu perusahaan atau instansi. Kinerja yang unggul dapat

dicapai ketika seluruh anggota organisasi, perusahaan, atau instansi bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja mencerminkan seberapa baik seseorang menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, dan tanggung jawab petugas keamanan dalam menyelesaikan tugas tersebut menentukan kinerja mereka dalam menjalankan tugas. Kinerja adalah segala sesuatu yang dicapai oleh petugas keamanan dalam memberikan seluruh kemampuannya untuk memperoleh hasil yang sebaik-baiknya, dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas. Hal ini bertujuan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam semua kegiatan, sehingga dapat mendorong perkembangan perusahaan ke arah yang lebih maju.

Menurut Abdullah dalam (Tanjung & Manalu, 2019) kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan petugas keamanan yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Setyo Widodo & Yandi (2022) kinerja merupakan suatu faktor tercapainya suatu tujuan pada sebuah perusahaan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki semangat tinggi dan tingkat kemampuan tertentu. Kesiapan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja petugas keamanan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

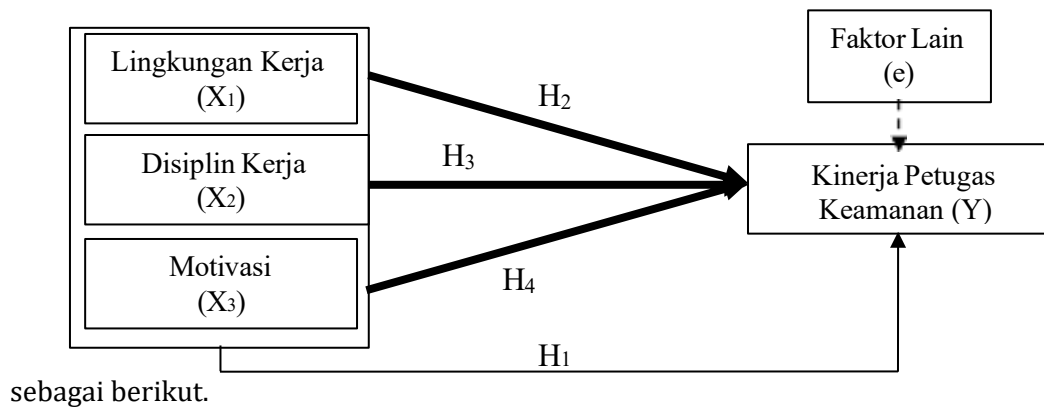
Dimensi dan Indikator Kinerja Petugas Keamanan

Menurut Moeheriono Dalam (Tanjung & Manalu, 2019) dimensi dan indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut ini.

1. Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.
2. Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator mengenai efektivitas menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar.
3. Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
5. Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi.
6. Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

Kerangka Berpikir

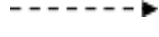
Kerangka berpikir adalah untuk mengarahkan proses penelitian ke tujuan yang ingin dicapai, terdapat kerangka berpikir konseptual yang menjelaskan bagaimana teori menghubungkan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi (X3) sebagai variabel bebas dan Kinerja Petugas Keamanan (Y) sebagai variabel terikat. Berdasarkan telaah pustaka diatas, digambarkan bentuk grafik model



sebagai berikut.

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2026)

Keterangan:

-  : Pengaruh secara parsial
-  : Pengaruh secara simultan
-  : Pengaruh faktor lain

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji melalui data dan analisis. Dalam penelitian ilmiah, hipotesis berfungsi sebagai panduan untuk mengarahkan proses pengumpulan data dan pengujian teori.

- H1: Diduga terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi (X3) secara simultan terhadap Kinerja Petugas Keamanan (Y) pada PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang.
- H2: Diduga terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X1) secara parsial terhadap Kinerja Petugas Keamanan (Y) pada PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang.
- H3: Diduga terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X2) secara parsial terhadap Kinerja Petugas Keamanan (Y) pada PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang.
- H4: Diduga terdapat pengaruh Motivasi (X3) secara parsial terhadap Kinerja Petugas Keamanan (Y) pada PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang.

C. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) yang terletak di Jl. Brigjen Hasan Kasim/Purwosari Raya, Lr. Simanampang No. 133 RT.49 RW.10 Kel. Bukit Sangkal Kec. Kalidoni Kota Palembang, Sumatera Selatan. Teknik pengumpulan data menggunakan 3 teknik utama, yaitu Observasi, Wawancara dan Kuesioner. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh petugas keamanan di PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) sejumlah 103 petugas keamanan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *Probability Sampling* dengan Teknik *Simple Random Sampling* yang dimana itu petugas keamanan dari PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) dan mendapatkan 51 orang atau responden.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Karakteristik Responden

Terdapat bahwa berdasarkan tingkat umur responden terbanyak berusia antara 18-30 tahun adalah sebanyak 31 orang atau 61,5% yang didapat dari ($\frac{31}{51} \times 100\%$). Hal ini menunjukkan bahwa petugas keamanan PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) di dominasi di umur 18-30 tahun karena usia muda dipandang produktif dan memberikan usia relatif muda memiliki kinerja yang tinggi, semakin matang usia seseorang akan semakin berpengaruh terhadap Kinerja Petugas Keamanan. Terdapat bahwa mayoritas responden yang paling dominan adalah petugas keamanan dengan pendidikan SMA yaitu sebanyak 37 responden atau 96,2% yang didapat dari ($\frac{37}{51} \times 100\%$) dan yang paling sedikit ialah tingkat Pendidikan S1 sebanyak 9 responden dengan persentase 17,3% ($\frac{9}{51} \times 100\%$). Terdapat bahwa karakteristik jenis kelamin laki-laki terdiri dari 44 orang atau 86,5% yang didapat dari ($\frac{44}{51} \times 100\%$), Sedangkan perempuan terdiri dari 7 orang atau 13,5 ($\frac{7}{51} \times 100\%$).

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Keputusan suatu item valid atau tidak valid dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total, bila korelasi atau r di atas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid. Kriteria penilaian validitas dijelaskan sebagai berikut:

- Jika koefisien korelasi atau r-hitung > r-tabel maka dinyatakan valid.
- Jika koefisien korelasi atau r-hitung < r-tabel maka dinyatakan tidak valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

		Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.388**	-.021	.209	.285*	.333*	.067	.155	.229	.066	.447**
	Sig. (2-tailed)		.005	.886	.141	.043	.017	.639	.279	.106	.643	.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P2	Pearson	.388**	1	-.059	.523**	.342*	.228	.162	.249	.320*	.417**	.574**

	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.005		.683	.000	.014	.107	.255	.079	.022	.002	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P3	Pearson Correlation	-.021	-.059	1	-.028	.198	.328*	.019	.109	.148	.288*	.362**
	Sig. (2-tailed)	.886	.683		.845	.164	.019	.894	.444	.301	.041	.009
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P4	Pearson Correlation	.209	.523**	-.028	1	.336*	.315*	.345*	.266	.328*	.286*	.596**
	Sig. (2-tailed)	.141	.000	.845		.016	.024	.013	.059	.019	.042	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P5	Pearson Correlation	.285*	.342*	.198	.336*	1	.643**	.116	.218	.486*	.170	.650**
	Sig. (2-tailed)	.043	.014	.164	.016		.000	.417	.124	.000	.233	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P6	Pearson Correlation	.333*	.228	.328*	.315*	.643**	1	.362**	.471**	.579*	.405**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.017	.107	.019	.024	.000		.009	.000	.000	.003	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P7	Pearson Correlation	.067	.162	.019	.345*	.116	.362**	1	.452**	.076	.462**	.524**
	Sig. (2-tailed)	.639	.255	.894	.013	.417	.009		.001	.594	.001	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P8	Pearson Correlation	.155	.249	.109	.266	.218	.471**	.452**	1	.399*	.501**	.643**
	Sig. (2-tailed)	.279	.079	.444	.059	.124	.000	.001		.004	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P9	Pearson Correlation	.229	.320*	.148	.328*	.486**	.579**	.076	.399**	1	.485**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.106	.022	.301	.019	.000	.000	.594	.004		.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P10	Pearson Correlation	.066	.417**	.288*	.286*	.170	.405**	.462**	.501**	.485*	1	.678**
	Sig. (2-tailed)	.643	.002	.041	.042	.233	.003	.001	.000	.000		.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
TOTAL	Pearson Correlation	.447**	.574**	.362**	.596**	.650**	.794**	.524**	.643**	.667*	.678**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.009	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

Sumber: Data Hasil Olahan Menggunakan SPSS 26 for windows (2026)

Uji validitas yang dilakukan menggunakan software *SPSS 26 for windows (2026)* Pada 51 responden diperoleh hasil bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) yang terdiri dari 10 pernyataan dinyatakan valid. 10 pernyataan tersebut dinyatakan valid karena pernyataan tersebut memiliki koefisien korelasi diatas r-tabel yaitu 0,273.

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Correlations												
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL	

P1	Pearson Correlation	1	.438*	.152	.122	.500*	.462*	.223	.300*	.254	.229	.599**
	Sig. (2-tailed)		.001	.286	.396	.000	.001	.115	.032	.072	.107	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P2	Pearson Correlation	.438*	1	.373*	.226	.156	.082	.294*	.383*	.419*	.320*	.575**
	Sig. (2-tailed)	.001		.007	.110	.273	.565	.036	.005	.002	.022	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P3	Pearson Correlation	.152	.373*	1	.491*	.416*	.132	.394*	.103	.263	.369*	.616**
	Sig. (2-tailed)	.286	.007		.000	.002	.357	.004	.474	.062	.008	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P4	Pearson Correlation	.122	.226	.491*	1	.367*	.327*	.225	.210	.362*	.265	.594**
	Sig. (2-tailed)	.396	.110	.000		.008	.019	.112	.140	.009	.060	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P5	Pearson Correlation	.500*	.156	.416*	.367*	1	.524*	.357*	.153	.185	.316*	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000	.273	.002	.008		.000	.010	.285	.194	.024	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P6	Pearson Correlation	.462*	.082	.132	.327*	.524*	1	.249	.229	.295*	.054	.557**
	Sig. (2-tailed)	.001	.565	.357	.019	.000		.078	.106	.036	.708	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P7	Pearson Correlation	.223	.294*	.394*	.225	.357*	.249	1	.605*	.498*	.316*	.676**
	Sig. (2-tailed)	.115	.036	.004	.112	.010	.078		.000	.000	.024	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P8	Pearson Correlation	.300*	.383*	.103	.210	.153	.229	.605*	1	.644*	.252	.603**
	Sig. (2-tailed)	.032	.005	.474	.140	.285	.106	.000		.000	.074	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P9	Pearson Correlation	.254	.419*	.263	.362*	.185	.295*	.498*	.644*	1	.398*	.675**
	Sig. (2-tailed)	.072	.002	.062	.009	.194	.036	.000	.000		.004	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P10	Pearson Correlation	.229	.320*	.369*	.265	.316*	.054	.316*	.252	.398*	1	.574**
	Sig. (2-tailed)	.107	.022	.008	.060	.024	.708	.024	.074	.004		.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
TOTAL	Pearson Correlation	.599*	.575*	.616*	.594*	.675*	.557*	.676*	.603*	.675*	.574*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data Hasil Olahan Menggunakan SPSS 26 for windows (2026)

Uji validitas yang dilakukan menggunakan software *SPSS 26 for windows (2026)* Pada 51 responden diperoleh hasil bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) yang terdiri dari 10 pernyataan dinyatakan valid. 10 pernyataan tersebut dinyatakan valid karena pernyataan tersebut memiliki koefisien korelasi diatas r-tabel yaitu 0,273.

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X3)

Correlations												
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.652*	.528*	.557*	.639*	.544*	.479*	.659*	.555*	.305*	.810**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.029	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P2	Pearson Correlation	.652*	1	.619*	.598*	.627*	.329*	.590*	.550*	.488*	.231	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.018	.000	.000	.000	.103	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P3	Pearson Correlation	.528*	.619*	1	.680*	.509*	.336*	.488*	.431*	.338*	.316*	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.016	.000	.002	.015	.024	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P4	Pearson Correlation	.557*	.598*	.680*	1	.589*	.446*	.399*	.501*	.578*	.302*	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.001	.004	.000	.000	.031	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P5	Pearson Correlation	.639*	.627*	.509*	.589*	1	.618*	.432*	.527*	.538*	.477*	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.002	.000	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P6	Pearson Correlation	.544*	.329*	.336*	.446*	.618*	1	.483*	.538*	.529*	.258	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.016	.001	.000		.000	.000	.000	.068	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P7	Pearson Correlation	.479*	.590*	.488*	.399*	.432*	.483*	1	.422*	.471*	.256	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.002	.000		.002	.000	.069	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P8	Pearson Correlation	.659*	.550*	.431*	.501*	.527*	.538*	.422*	1	.605*	.461*	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.002		.000	.001	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P9	Pearson Correlation	.555*	.488*	.338*	.578*	.538*	.529*	.471*	.605*	1	.545*	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.015	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000

	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P10	Pearson Correlation	.305*	.231	.316*	.302*	.477*	.258	.256	.461*	.545*	1	.557**
	Sig. (2-tailed)	.029	.103	.024	.031	.000	.068	.069	.001	.000		.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
TOTAL	Pearson Correlation	.810*	.778*	.726*	.773*	.805*	.681*	.683*	.780*	.758*	.557*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

Sumber: Data Hasil Olahan Menggunakan SPSS 26 for windows (2026)

Uji validitas yang dilakukan menggunakan software *SPSS 26 for windows (2026)* Pada 51 responden diperoleh hasil bahwa variabel Motivasi (X3) yang terdiri dari 10 pernyataan dinyatakan valid. 10 pernyataan tersebut dinyatakan valid karena pernyataan tersebut memiliki koefisien korelasi diatas r-tabel yaitu 0,273.

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Petugas Keamanan (Y)

		Correlations												
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.335*	.317*	.228	.473**	.319*	.471**	.236	.351*	.418**	.324*	.462**	.620**
	Sig. (2-tailed)		.016	.023	.107	.000	.023	.000	.095	.012	.002	.020	.001	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P2	Pearson Correlation	.335*	1	.330*	.442*	.385**	.555**	.298*	.496**	.562*	.451**	.539**	.451**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.016		.018	.001	.005	.000	.034	.000	.000	.001	.000	.001	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P3	Pearson Correlation	.317*	.330*	1	.290*	.527**	.419**	.525**	.125	.121	.354*	.455**	.424**	.606**
	Sig. (2-tailed)	.023	.018		.039	.000	.002	.000	.381	.397	.011	.001	.002	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P4	Pearson Correlation	.228	.442*	.290*	1	.451**	.383**	.319*	.138	.180	.438**	.337*	.159	.543**
	Sig. (2-tailed)	.107	.001	.039		.001	.006	.023	.335	.205	.001	.015	.266	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P5	Pearson Correlation	.473*	.385*	.527*	.451*	1	.284*	.383**	.402**	.315*	.441**	.396**	.497**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.001		.043	.006	.003	.025	.001	.004	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P6	Pearson Correlation	.319*	.555*	.419*	.383*	.284*	1	.361**	.094	.344*	.541**	.458**	.378**	.641**
	Sig. (2-tailed)	.023	.000	.002	.006	.043		.009	.512	.013	.000	.001	.006	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

P7	Pearson Correlation	.471*	.298	.525*	.319*	.383	.361	1	.211	.214	.455	.397	.251	.604**
	Sig. (2-tailed)	.000	.034	.000	.023	.006	.009		.137	.131	.001	.004	.075	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P8	Pearson Correlation	.236	.496*	.125	.138	.402	.094	.211	1	.612*	.257	.391	.270	.559**
	Sig. (2-tailed)	.095	.000	.381	.335	.003	.512	.137		.000	.069	.005	.056	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P9	Pearson Correlation	.351	.562*	.121	.180	.315	.344	.214	.612	1	.536	.514	.405	.662**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.397	.205	.025	.013	.131	.000		.000	.000	.003	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P10	Pearson Correlation	.418*	.451*	.354	.438*	.441	.541	.455	.257	.536*	1	.522	.532	.747**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.011	.001	.001	.000	.001	.069	.000		.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P11	Pearson Correlation	.324	.539*	.455*	.337*	.396	.458	.397	.391	.514*	.522	1	.637	.761**
	Sig. (2-tailed)	.020	.000	.001	.015	.004	.001	.004	.005	.000	.000		.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
P12	Pearson Correlation	.462*	.451*	.424*	.159	.497	.378	.251	.270	.405*	.532	.637	1	.702**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.002	.266	.000	.006	.075	.056	.003	.000	.000		.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
TOT AL	Pearson Correlation	.620*	.733*	.606*	.543*	.714	.641	.604	.559	.662*	.747	.761	.702	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).														
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).														

Sumber: Data Hasil Olahan Menggunakan SPSS 26 for windows (2026)

Uji validitas yang dilakukan menggunakan software *SPSS 26 for windows (2026)* Pada 51 responden diperoleh hasil bahwa variabel Kinerja Petugas Keamanan (Y) yang terdiri dari 12 pernyataan dinyatakan valid. 12 pernyataan tersebut dinyatakan valid karena pernyataan tersebut memiliki koefisien korelasi diatas r-tabel yaitu 0,273.

Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian yang dilakukan untuk menguji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach Alpha*, dalam SPSS apabila nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang dihasilkan dalam kuesioner dapat dinyatakan reliabel. Uji reliabilitas penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Variabel Y

Variabel	N of Items	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	10	0,788	Reliabilitas
Disiplin Kerja	10	0,815	Reliabilitas
Motivasi	10	0.905	Reliabilitas
Kinerja Petugas Keamanan	12	0,877	Reliabilitas

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2026)

Hasil tabel di atas menjelaskan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,600. Dengan demikian semua variabel yaitu Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dikatakan reliabel/konsisten dan terpercaya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dipergunakan untuk melihat apakah sebaran data hasil penelitian terdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian dilakukan terhadap semua item pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dan reliabel. Alat bantu analisis ini adalah pengujian statistika non parametrik uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Suatu sebaran data dikatakan normal apabila nilai hasil perhitungan *Kolmogorov Smirnov Z* positif. Uji normalitas data penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.54549087
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.067
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.152 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2026)

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan erat) yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen atau tidak terjadi multikolinearitas. Adapun untuk mengetahui bahwa ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari dasar pengambilan keputusan dengan ketentuan *Tolerance* dan VIF. Apabila *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	.271	3.691
	Disiplin Kerja	.674	1.483
	Motivasi	.315	3.176

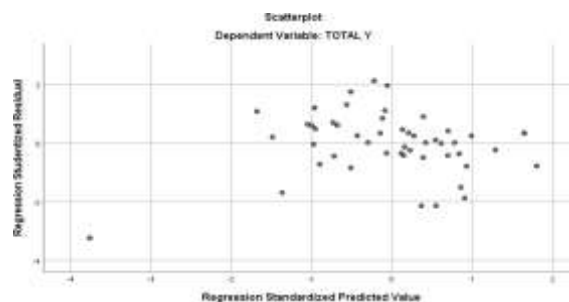
Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2026)

Dari tabel hasil multikolinearitas di atas, dapat dilihat bahwa nilai VIF masing masing variabel adalah Lingkungan kerja (X1) sebesar 3,691, Disiplin kerja (X2) sebesar 1,483 dan motivasi kerja (X3) sebesar 3,176. Dimana hasil tersebut lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dan *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *varians* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Berikut ini hasil uji heteroskedastisitas:

Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2026)

Dari hasil uji heteroskedastisitas yaitu dengan melihat pola pada *scatter plot* diatas tidak terdapat pola tertentu karena titik menyebar dan tidak beraturan, maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Pada penelitian ini variabel bebasnya yaitu: Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X3), dan adapun variabel terikat pada penelitian ini yaitu Kinerja Petugas Keamanan (Y).

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.624	1.355		3.413
	Lingkungan Kerja	.303	.058	.282	5.259
	Disiplin Kerja	.423	.035	.406	11.936
	Motivasi	.385	.042	.452	9.077

a. Dependent Variable: Kinerja Petugas Keamanan

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2026)

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) adalah 0,303, variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,423, dan Motivasi (X3) sebesar 0,385 serta menghasilkan nilai konstanta sebesar 4,624 sehingga persamaan regresi linear berganda penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 4.624 + 0.303X_1 + 0.423X_2 + 0.385X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Nilai konstanta (α) sebesar 4,624 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen bernilai nol, maka Kinerja Petugas Keamanan (Y) adalah sebesar 4,624
- Lingkungan Kerja (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,303, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Lingkungan Kerja (X1) mengalami kenaikan 1% maka Kinerja Petugas Keamanan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,303.
- Disiplin Kerja (X2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,423, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Disiplin Kerja (X2) mengalami kenaikan 1% maka Kinerja Petugas Keamanan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,423.
- Motivasi (X3) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,385, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Motivasi (X3) mengalami kenaikan 1% maka Kinerja Petugas Keamanan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,385.

Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel yang diujikan. Jika nilainya positif maka hubungannya positif dan jika nilainya negatif maka hubungannya pun negatif. Semakin mendekati 1, berarti hubungannya sangat erat dan semakin mendekati 0, maka hubungannya sangat rendah.

Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.635	.611	3.554

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

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2026)

Tabel di atas menjelaskan bahwa nilai koefisien korelasi antara Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi (X3) terhadap Kinerja Petugas Keamanan (Y) sebesar 0,797 dapat dikategorikan memiliki hubungan yang kuat dan positif searah.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada prinsipnya melihat besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan 0 berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau nilai R^2 semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.635	.611	3.554
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja				

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2026)

Tabel di atas menjelaskan bahwa nilai koefisien determinasi atau Adjusted Rsquare yang diperoleh sebesar 0,635. Dengan demikian besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Petugas Keamanan adalah 63,5% sedangkan sisanya 36,5% adalah dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti seleksi dan penempatan kerja.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan (F) yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebas (*independent*) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (*dependent*) atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/nonsignifikan.

Dasar pengambilan keputusan:

- Jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05$ (α) berarti hipotesis tidak terbukti maka H_0 diterima dan H_a ditolak bila dilakukan secara simultan.
- Jika probabilitas (signifikansi) $< 0,05$ (α) berarti hipotesis terbukti H_0 ditolak dan H_a diterima bila dilakukan secara simultan.

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1031.097	3	343.699	27.217	.000 ^b
	Residual	593.530	47	12.628		
	Total	1624.627	50			
a. Dependent Variable: Kinerja Petugas Keamanan						

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

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2026)

Dari tabel di atas diketahui bahwa variabel independen Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi (X3) mempunyai pengaruh secara simultan dengan variabel dependen Kinerja Petugas Keamanan (Y) terhadap PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART). Hal ini dapat dilihat dari nilai $F_{sig} (0,000) < (0,05)$ yang artinya dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji secara parsial (uji t) digunakan dengan tujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu 15variable independent secara individual dalam menerangkan variasi 15variable dependent. Hasil pengujian pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi (X3) secara parsial terhadap Kinerja Petugas Keamanan (Y) pada PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) sebagai berikut:

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.624	1.355		3.413	.001
	Lingkungan Kerja	.303	.058	.282	5.259	.000
	Disiplin Kerja	.423	.035	.406	11.936	.000
	Motivasi	.385	.042	.452	9.077	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Petugas Keamanan

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2026)

a. Hipotesis pertama:

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai signifikan variabel Lingkungan Kerja 0,000. Sehingga nilai sig t lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Petugas Keamanan (Y) PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART). Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Hipotesis Kedua:

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai signifikan variabel Disiplin Kerja 0,000. Sehingga nilai sig t lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Petugas Keamanan (Y) PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART). Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima.

c. Hipotesis Ketiga:

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai signifikan variabel Motivasi 0,000. Sehingga nilai

sig t lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel Motivasi (X3) terhadap Kinerja Petugas Keamanan (Y) PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART). Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima.

E. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Petugas Keamanan PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART)

Hipotesis pertama yang menyatakan adanya pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Petugas Keamanan PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) telah terbukti. Dengan hasil analisis regresi linier berganda variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi penelitian ini adalah $Y = 4,624 + 0,303 X_1 + 0,423 X_2 + 0,385 X_3$ artinya bernilai positif. Dengan nilai R Square 63,5% disimpulkan bahwa variabel Kinerja Petugas Keamanan dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi. Sedangkan sisanya 36,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil pengujian secara simultan dengan menggunakan uji F terdapat nilai sig 0,000 dimana Tingkat signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Petugas Keamanan di PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh (Desi Situngkir et al., 2025) Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan variabel bebas motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja petugas keamanan.

2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Petugas Keamanan PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART)

Hipotesis kedua yang menyatakan adanya variabel Lingkungan Kerja terdapat Kinerja Petugas Keamanan di PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) telah terbukti. Hal ini terbukti berdasarkan uji validitas variabel Lingkungan kerja dinyatakan valid dikarenakan seluruh r hitung lebih besar dari nilai r tabel, hal ini menyatakan bahwa seluruh item kuesioner disetujui/valid. Pada hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel karena variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60, berarti variabel Lingkungan kerja dapat digunakan lagi untuk penelitian selanjutnya.

Hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan uji t dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel Lingkungan kerja (X1) terhadap Kinerja Petugas Keamanan (Y) PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Desi Situngkir et al., 2025) Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja petugas keamanan, terutama melalui kepuasan kerja sebagai mediator.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Petugas Keamanan PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART)

Hipotesis ketiga yang menyatakan adanya variabel Disiplin Kerja terdapat Kinerja Petugas Keamanan di PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) telah terbukti. Hal ini terbukti berdasarkan uji validitas variabel dinyatakan disiplin kerja valid dikarenakan seluruh r hitung lebih besar dari nilai r tabel, hal ini menyatakan bahwa seluruh item kuesioner disetujui/valid. Pada hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel karena variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60, berarti variabel kompetensi dapat digunakan lagi untuk penelitian selanjutnya.

Hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan uji t dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Petugas Keamanan (Y) PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Saputra et al., 2025). Hasil penelitian menunjukkan bahwa, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja petugas keamanan.

4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Petugas Keamanan PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART)

Hipotesis keempat yang menyatakan adanya variabel Motivasi terdapat Kinerja Petugas Keamanan di PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) telah terbukti. Hal ini terbukti berdasarkan uji validitas variabel motivasi dinyatakan valid dikarenakan seluruh r hitung lebih besar dari nilai r tabel, hal ini menyatakan bahwa seluruh item kuesioner disetujui/valid. Pada hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel karena variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60, berarti variabel motivasi dapat digunakan lagi untuk penelitian selanjutnya.

Hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan uji t dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel Motivasi (X_3) terhadap Kinerja Petugas Keamanan (Y) PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Chika Adhelina et al., 2024) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Petugas keamanan Kompartemen Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola PT Pusri Palembang berpengaruh positif terhadap kinerja petugas keamanan.

F. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini, antara lain:

1. Lingkungan kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Petugas Keamanan PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART), dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Petugas Keamanan PT.

- Sahabat Mandiri Kesatria (SMART), dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0.05$.
3. Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Petugas Keamanan PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART), dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0.05$.
 4. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Petugas Keamanan PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART), dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0.05$.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dan kesimpulan yang diperoleh, dapat dikembangkan beberapa saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Adapun saran-saran yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Manajemen PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART)
Pihak manajemen PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART), harus bisa lebih memperhatikan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi, karena dalam penelitian ini terdapat pengaruh setiap variabel baik secara simultan maupun secara parsial terhadap Kinerja Petugas Keamanan. Apabila Kinerja Petugas Keamanan meningkat otomatis tujuan dari perusahaan akan segera tercapai, begitu juga sebaliknya apabila Kinerja Petugas Keamanan menurun otomatis tujuan dari perusahaan akan sulit tercapai.
2. Bagi Peneliti Lain
Peneliti menyarankan menambah sampel dan menambah variabel atau mengembangkan variabel-variabel bebas yang lainnya seperti seleksi, penempatan kerja, dan lain sebagainya yang berkaitan dengan variabel manajemen sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan Kinerja Petugas Keamanan pada PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdhie, B. (2023). *Buku Ajar Praktikum Statistik*. Universitas Tridinianti.
- Chika Adhelina, Djatmiko Noviantoro, & Sari Sakarina. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Petugas Keamanan Kompartemen Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola PT Pusri Palembang dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Sosial*, 3(3), 189–203. <https://doi.org/10.58540/jipsi.v3i3.630>
- Desi Situngkir, S. P., Tiara, T., Anggraini, R., Hidayati, I., Anggraini, E., & Ansyahri, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kinerja Petugas Keamanan. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(2), 2595–2612. <https://doi.org/10.62710/ve7kfw52>
- Ghozali, H. I. (2021). Bab 2 Pengenalan Program Spss Aplikasi Statistik Dekriptif Dan Crosstabs. In *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*.
- H. Husein, S.E., M. ., Dr.Ir.H. Zamrih Basem, M. ., & Ade Sotio Rahman, S. E. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Skill, Motivasi, dan Disiplin Kerja*.
- Idris Ismail, Hasyim, A. wahab, & Haji, S. A. (2025). *Balance : Jurnal Akuntansi dan Manajemen Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja*. 4(2), 868–875.
- Jovanka Pittaloka, & John E. H. J. FoEh. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Petugas Keamanan dengan Komitmen Sebagai

- Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(3), 193–202. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3.1892>
- Kinerja, M., Teoretis, P., & Praktis, D. (2023). *Manajemen Kinerja (Pendekatan Teoretis Dan Praktis)* (Nomor October).
- Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 276–286. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2485>
- Prof Dr. PANDI AFANDI, SE, M. (2025). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Saputra, I., Rahmadiyah, F., Fingkania, A., Devi, S., & Devi, I. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Petugas Keamanan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 2(3), 187–194. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i3.104>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Petugas Keamanan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Sugiono, P. D. (2023). *metode penelitian kuantitatif kualitatif*.
- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Influence Of Work Discipline, Work Ability And Work Motivation Of Employee Performance Of Pt Zurich Topas Life Batam. *Dimensi*, 8(2), 342–359.
- Triansyah, A. A. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1(1), 11–20.
- Zahrah, N. F., Fijriah, L. L., Safitri, Y., & Bachtiar, M. (2025). Peran Strategis Motivasi dan Pemberdayaan SDM dalam Manajemen Organisasi : Tinjauan Teoritis Pendahuluan Metode. *Agility: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 03(03), 114–127.