



Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Satuan Pengamanan Universitas Jambi)

Nayla Desviona^{1*}, Lara Puspita², Ahmad Zikri³, Lisa Purnama Sari⁴

¹⁻⁴ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Humaniora,
Universitas Muhammadiyah Jambi, Indonesia

*Penulis Korespondensi: nayladesviona02@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the partial effects of work discipline and work environment on the performance of Jambi University security personnel. This study employs a quantitative approach with a survey method, involving sample collection from a population of 20 personnel using questionnaires. The sample was determined through a total sampling technique to examine the effects of variable X1 (work discipline) and variable X2 (work environment) on variable Y (employee performance), followed by a multiple linear regression analysis. Data were collected using a Likert scale questionnaire and analyzed using IBM SPSS version 3.0 through reliability, validity, multiple linear regression, t-test, f-test classical assumption, and coefficient of determination tests. The results indicate that work discipline partially has a positive and significant effect on the performance of Jambi University security personnel, whereas the work environment has a negative and non-significant effect. Simultaneously, work discipline and work environment have a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 46.7%.*

Keywords: *Company; Employee Performance; Security Unit; Work Discipline; Work Environment.*

Abstrak. Tujuan dari studi ini guna menganalisis pengaruh Disiplin kerja beserta Lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan Satuan Pengamanan Universitas Jambi secara parsial. Pendekatan kuantitatif diterapkan dalam studi ini melalui metode survey yang melibatkan pengambilan sample dengan menggunakan kuisioner dari suatu populasi sebanyak 20 personel yang ditentukan melalui teknik sampling jenuh untuk melihat pengaruh antara variable X1 (disiplin kerja) beserta variabel X2 (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) dan analisis data uji regresi linear berganda. Data terkumpul melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis memakai IBM SPSS versi 3.0 melalui uji reliabilitas, validitas, regresi linier berganda, asumsi klasik, uji t, uji f, beserta koefisien determinasi. Temuan studi memperlihatkan bahwasanya Disiplin Kerja mempunyai pengaruh signifikan sekaligus positif terhadap Kinerja Satuan Pengamanan Universitas Jambi secara parsial, sedangkan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh negatif tidak signifikan. Secara simultan Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien determinasi sebesar 46,7%.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai; Lingkungan Kerja; Perusahaan; Satuan Pengamanan.

1. LATAR BELAKANG

Tiap perusahaan mempunyai tujuan yang hendak diwujudkan. Fungsi sumber daya manusia selaku komponen penting dalam menjalankan perusahaan bisa membantu mewujudkan tujuan tersebut. Manusia termasuk aktor utama dalam teknologi saat ini terlepas dari seberapa majunya teknologi tersebut sehingga SDM dipandang sebagai sumber daya yang sangat krusial. Kehadiran SDM dalam sebuah organisasi atau perusahaan dianggap sebagai aset berharga yang dapat mempengaruhi kesuksesan organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Kualitas individu-individu di dalam organisasi atau perusahaan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengelolaan SDM ini tentunya yang terpenting adalah kinerja. Mangkunegara (2017) dalam (Rayyan et al., 2021) mengungkapkan, kinerja ialah hasil kerja secara kuantitas beserta kualitas yang diperoleh pegawai selama pelaksanaan tugasnya

sesuai tanggung jawab yang dihibahkan padanya. Penilaian kinerja pegawai haruslah dilaksanakan oleh suatu organisasi sepanjang pelaksanaannya. Kinerja termasuk jawaban atas terwujud ataupun tidaknya tujuan organisasi sehingga organisasi setidaknya harus terus memperhatikan motivasi kerja, lingkungan kerja, beserta disiplin kerja guna menjamin konsistensi kinerja pegawai (Herlinda & Suriani, 2021).

Salah satu faktor krusial yang menetapkan tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai adalah disiplin kerja. Soetrisno (2019) dalam (Diana & Rahmat, 2022) menjelaskan bahwa cara yang dipergunakan manajer untuk berkomunikasi bersama pegawai guna memodifikasi pola perilaku mereka sekaligus menumbuhkan kesadaran serta kepatuhan terhadap seluruh aturan dan standar organisasi yang relevan disebut disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2019) dalam (Diana & Rahmat, 2022), fungsi operasional terpenting dari Manajemen Sumber Daya Manusia ialah kedisiplinan, dikarenakan karyawan berkinerja lebih baik di tempat kerja ketika mereka disiplin. Disiplin yang baik menjamin terjaganya ketertiban dan penyelesaian pekerjaan yang efisien di dalam organisasi. Hal ini juga memperlihatkan rasa tanggung jawab yang kuat dari seseorang terhadap tugas yang dipercayakan kepadanya (Diana & Rahmat, 2022).

Selain disiplin kerja, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Menurut Soetrisno (2019) dan Zainuddin Djauhar (2021) lingkungan kerja mencakup seluruh infrastruktur beserta fasilitas kerja yang mengelilingi karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan berpotensi memengaruhi bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan. Ini termasuk tempat kerja, alat bantu kerja, fasilitas, pencahayaan, kebersihan, ketenangan, beserta hubungan antar rekan kerja. Suasana kerja yang positif bisa menumbuhkan kinerja beserta produktivitas pegawai dengan membuat mereka merasa nyaman dalam melaksanakan tugas beserta tanggung jawab mereka (Herlinda & Suriani, 2021).

Pada Satuan Pengamanan Universitas Jambi, Satpam dituntut untuk menyelenggarakan keamanan dan ketertiban di lingkungan kampus. Mereka melindungi seluruh civitas akademika dan aset fisik dari gangguan kejahatan, serta menegakkan tata tertib sesuai pedoman sistem manajemen pengamanan. Mereka dituntut untuk bekerja dengan respon yang cepat, mempunyai fisik dan mental yang tangguh serta mampu beradaptasi dengan segala kondisi lingkungan yang ada demi memberi pelayanan terbaik sehingga bisa mencapai tujuan organisasi. Observasi awal menunjukkan terlihat masih adanya keterlambatan dan ketidakhadiran pegawai yang membuat tingkat absensi belum mencapai 100% yang mengindikasikan masih rendahnya kedisiplinan sebagian karyawan. Selain itu lingkungan kerja yang meliputi fasilitas dan suasana kerja perlu dikaji pengaruhnya terhadap efisiensi kerja personel di lapangan.

Sejumlah studi terdahulu memperlihatkan inkonsistensi temuan terkait pengaruh disiplin kerja beserta lingkungan kerja terhadap kinerja. Deni (2020) membuktikan bahwa disipling kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Prabumulih. Namun di sisi lain, Sukma (2024) mengungkapkan bahwasanya lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada Satuan Pengamanan Stasiun Gondola. Serta penelitian oleh Diana & Rahmat (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sangau. Ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu ini menjadi dasar perlunya dilakukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan dari studi ini guna: (1) mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja Satuan Pengamanan Universitas Jambi secara parsial, (2) mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja Satuan Pengamanan Universitas Jambi secara parsial dan (3) mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Satuan Pengamanan Universitas Jambi secara simultan.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia termasuk salah satu bagian paling krusial dalam suatu organisasi ataupun perusahaan karena berhubungan langsung dengan pengelolaan tenaga kerja. Wulandari (2020) mendefinisikan MSDM sebagai sekumpulan kegiatan terkait karyawan di suatu perusahaan, mencakup perencanaan, perekrutan dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian karyawan, kompensasi, beserta pemutusan hubungan kerja.

MSDM sangatlah krusial untuk keberlanjutan organisasi sebab meminimalkan dampak faktor lain berupa teknologi dan modal melalui pemanfaatan karya, karsa, beserta cipta manusia disertai perasaan, akal, pengetahuan, beserta keterampilan dalam pelaksanaannya (Anggoro Seto et al., 2022). MSDM umumnya berupaya menumbuhkan produktivitas pekerja untuk membantu perusahaan ataupun organisasi mewujudkan tujuan mereka. Tujuan tersebut meliputi peningkatan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas, penurunan angka mutasi dan keteledoran pegawai, serta peningkatan kepuasan pelanggan dan kemajuan bisnis perusahaan Seto (2018) dalam (Anggoro Seto et al., 2022).

Disiplin Kerja

Hasibuan (2019) dalam (Diana & Rahmat, 2022) mengungkapkan, fungsi operasional Sumber Daya Manusia yang paling vital dikarenakan memungkinkan karyawan untuk berkinerja lebih baik di tempat kerja disebut disiplin kerja. Menurut Ardana (2012) dalam (Muna & Isnawati, 2022) mengartikan disiplin kerja selaku sikap hormat, ketaatan, toleransi, beserta kepatuhan terhadap aturan tertulis ataupun tidak tertulis yang berlaku serta mampu melaksanakannya dan tidak menghindari sanksi ketika melanggarnya. Sesuai dengan itu, Soetrisno (2019) dalam (Diana & Rahmat, 2022) mengungkapkan bahwasanya sikap seseorang yang siap untuk patuh sekaligus taat pada norma beserta aturan yang berlaku di sekitarnya disebut disiplin.

Disiplin kerja yang baik menguntungkan kedua belah pihak. Bagi organisasi, hal ini menjamin ketertiban terjaga beserta tugas yang dilaksanakan dengan lancar untuk menghasilkan hasil terbaik. Kemudian bagi karyawan, hal ini mewujudkan lingkungan kerja positif yang menumbuhkan motivasi untuk menyelesaikan tugas Sutrisno (2009) dalam (Diana & Rahmat, 2022). Adapun sejumlah faktor yang berdampak pada disiplin kerja menurut Suwatno (2015) dalam (Diana & Rahmat, 2022) terdiri dari tingkat kewaspadaan, taat pada aturan kerja, frekuensi kehadiran, taat pada standar kerja, beserta etika kerja.

Dalam mengukur disiplin kerja seorang karyawan, terdapat sejumlah indikator yang bisa dipergunakan, yakni kehadiran, taat pada standar kerja, taat pada aturan kerja, tingginya tingkat kewaspadaan, beserta bekerja secara etis Suwatno (2015) dalam (Diana & Rahmat, 2022). Kehadiran menjadi tolak ukur utama kedisiplinan, di mana pegawai yang disiplin kerjanya rendah cenderung terbiasa terlambat ketika bekerja. Sementara itu, bekerja secara etis mencerminkan kemampuan seorang pegawai untuk mempertahankan nilai-nilai moral yang tepat di tempat kerja.

Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2009) dalam (Zainuddin et al., 2021), lingkungan kerja mencakup keseluruhan infrastruktur beserta fasilitas yang mengelilingi karyawan ketika mereka bekerja dan dapat berdampak pada bagaimana pekerjaan dilakukan. Ini termasuk tempat kerja, alat bantu dan fasilitas kerja, pencahayaan, kebersihan, ketenangan, beserta hubungan interpersonal antar rekan kerja. Menurut Nitisemito (2000) dalam (Basirun et al., 2022), segala sesuatu yang mengelilingi karyawan yang bisa berdampak pada seberapa baik penyelesaian tugas oleh mereka disebut lingkungan kerja.

Lingkungan kerja fisik beserta non-fisik ialah 2 kategori lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2006) dalam (Zainuddin et al., 2021). Kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang berpotensi berdampak langsung ataupun tidak langsung terhadap karyawan disebut lingkungan kerja fisik. Sementara seluruh kondisi terkait hubungan profesional, termasuk dengan atasan, rekan kerja, beserta bawahan disebut lingkungan kerja non-fisik. Pencahayaan, suhu, kebisingan, kelembapan, bau tidak sedap, getaran mekanis, dekorasi, tata warna, musik, sirkulasi udara, beserta keselamatan kerja ialah sejumlah faktor yang berdampak pada lingkungan kerja (Zainuddin et al., 2021).

Indikator lingkungan kerja yang dipergunakan dalam studi ini merujuk pada Sedarmayanti (2006) dalam (Abdullah et al., 2023), yang mencakup penerangan, suhu udara, tingkat kebisingan, pemakaian warna, ruang gerak yang dibutuhkan, beserta hubungan antar pegawai. Pegawai merasa nyaman terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya dengan semangat ketika lingkungan kerjanya kondusif, sekaligus bisa menunjang kinerja (Herlinda & Suriani, 2021).

Kinerja Karyawan

Hasil kerja secara kuantitas beserta kualitas yang diperoleh pegawai selama pelaksanaan tugasnya sesuai tanggung jawab yang dihibahkan padanya disebut kinerja, Mangkunegara (2017) dalam (Rayyan et al., 2021). Dan Wibowo (2017) dalam (Abdullah et al., 2023) memperluas pengertian ini dengan menegaskan bahwasanya kinerja adalah terkait hasil kerja seorang karyawan sekaligus bagaimana proses kerja itu berlangsung. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan seseorang atas pelaksanaan tugas yang dipertanggungjawabkan kepadanya guna mewujudkan tujuan yang sudah ditetapkan.

Indikator kinerja karyawan dalam studi ini merujuk pada beberapa dimensi, yakni kuantitas, kualitas kerja, kerja sama, tanggung jawab, beserta inisiatif Mangkunegara (2017) dalam (Rayyan et al., 2021). Kualitas kerja mencerminkan apakah perilaku ataupun kegiatan yang dilaksanakan telah sesuai dengan harapan beserta kebutuhan secara efektif dan efisien. Sementara inisiatif mencerminkan kemampuan untuk melakukan tindakan baru atau berbeda namun tetap berorientasi pada pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal untuk menguji pengaruh disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) studi kasus pada Satuan Pengamanan Universitas Jambi. Data penelitian ini berjenis data primer yakni melibatkan 20 responden yang merupakan seluruh anggota Satuan

Pengamanan Universitas Jambi sehingga sampel diambil melalui teknik sampling jenuh. Menurut jenis kelamin, mayoritas responden ialah laki-laki sejumlah 17 orang (85%) dan perempuan sejumlah 3 orang (15%). Menurut usia, mayoritas responden berusia 20–30 tahun sejumlah 15 orang (75%) dan 31–40 tahun sejumlah 5 orang (25%). Mayoritas responden ialah lulusan SMA/Sederajat sejumlah 18 orang (90%) dan S1 sejumlah 2 orang (10%). Sementara berdasarkan lama bekerja, sebanyak 19 orang (95%) telah bekerja selama 1–5 tahun dan 1 orang (5%) telah bekerja selama 15–20 tahun. Data terkumpul melalui kuesioner dengan skala likert 5 tingkat kemudian dianalisis memakai IBM SPSS versi 3.0 melalui uji reliabilitas, validitas, analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f beserta koefisien determinasi. Studi ini terlaksana di Universitas Jambi Mendalo dan Telanaipura.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan data primer melalui metode survey yang melibatkan pengambilan sample dengan menggunakan kuisisioner dari suatu populasi sebanyak 20 personel yang ditentukan melalui teknik sampling jenuh. Seluruh data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan program IBM SPSS versi 3.0 dengan metode regresi linear berganda untuk menguji pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Pengamanan Universitas Jambi.

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Tingkat Signifikansi	r-hitung	r-tabel	keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	<0.05	0.719	0.378	Valid
	X1.2	<0.05	0.890	0.378	Valid
	X1.3	<0.05	0.853	0.378	Valid
	X1.4	<0.05	0.824	0.378	Valid
	X1.5	<0.05	0.870	0.378	Valid
	X1.6	<0.05	0.890	0.378	Valid
	X1.7	<0.05	0.839	0.378	Valid
	X1.8	<0.05	0.613	0.378	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	<0.05	0.722	0.378	Valid
	X2.2	<0.05	0.567	0.378	Valid
	X2.3	<0.05	0.730	0.378	Valid
	X2.4	<0.05	0.599	0.378	Valid
	X2.5	<0.05	0.792	0.378	Valid
	X2.6	<0.05	0.753	0.378	Valid
	X2.7	<0.05	0.607	0.378	Valid
Kinerja (Y)	Y1	<0.05	0.919	0.378	Valid
	Y2	<0.05	0.829	0.378	Valid
	Y3	<0.05	0.779	0.378	Valid
	Y4	<0.05	0.781	0.378	Valid
	Y5	<0.05	0.859	0.378	Valid
	Y6	<0.05	0.725	0.378	Valid
	Y7	<0.05	0.919	0.378	Valid

Sumber: Olah Data SPSS 3.0 (2026)

Menurut (Zainuddin et al., 2021), untuk mengetahui apakah suatu item valid atau gugur maka dilakukan perbandingan antara koefisien r hitung dengan koefisien r tabel. Jika r hitung $> r$ tabel berarti item valid. Sebaliknya jika r hitung $<$ dari r tabel berarti item tidak valid (gugur).

Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha Pengukuran	Nilai Cronbach 's Alpha Standar	Keterangan
1	X1(Disiplin Kerja)	0.906	0,60	Reliabel
2	X2 (Lingkungan Kerja)	0.808	0,60	Reliabel
3	Y (Kinerja)	0.926	0,60	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS 3.0 (2026)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan SPSS, diperoleh nilai Cronbach's Alpha variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,906, lingkungan kerja (X2) sebesar 0,8.08 dan kinerja (Y) sebesar 0.926. Menurut Sugiono, instrument dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$. Karena seluruh nilai melebihi batas tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		300,524,561
Most Extreme Differences	Absolute		,132
	Positive		,118
	Negative		-,132
Test Statistic			,132
Asymp. Sig. (2-tailed)			,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig		,466
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,454
		Upper Bound	,479

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Olah Data SPSS 3.0 (2026)

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov pada Tabel 3, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 $>$ 0,05, Kesimpulannya, data residual bersifat normal dan asumsi normalitas terpenuhi oleh model regresi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	X1	,784	1,276
	X2	,784	1,276

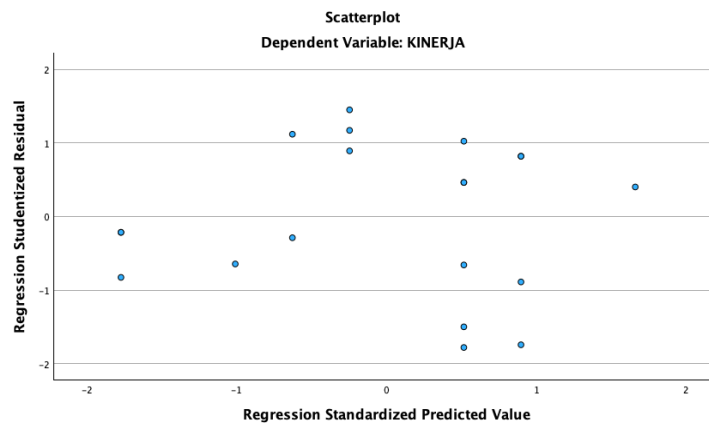
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah Data SPSS 3.0 (2026)

Dari temuan analisis, nilai toleransi ialah 0,784, $> 0,10$, dan nilai VIF kedua variabel ialah $1,276 < 10$. Maknanya, model regresi tidak mempunyai permasalahan multikolinearitas yang signifikan.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Olah Data SPSS 3.0 (2026)

Scatterplot pada grafik tersebut memperlihatkan distribusi normal titik residual di sekitar sumbu horizontal. Polanya terdistribusi di atas beserta di bawah 0 pada sumbu Y. tidak memperlihatkan pola ataupun bentuk spesifik. Maknanya model regresi tidak memperlihatkan gejala heteroskedastisitas, menurut temuan uji asumsi klasik heteroskedastisitas ini.

Hasil Uji Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Berganda

		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,046	15,192		1,978	,064
	X1	,613	,229	,535	2.676	,016
	X2	-,384	,314	-,244	-1,222	,238

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah Data SPSS 3.0 (2026)

Dengan persamaan regresi seperti berikut:

$$Y = 30,046 + 0,613X_1 - 0,384X_2 + \varepsilon$$

- a. Nilai konstanta sebesar 30,046 memperlihatkan bahwasanya kinerja karyawan akan bernilai 30,046 ketika variabel disiplin kerja beserta lingkungan kerja bernilai 0.
- b. Disiplin kerja (X_1) mempunyai koefisien regresi senilai 0,613 bernilai positif, yang berarti kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,613 unit seiring tiap peningkatan satu unit disiplin kerja disertai asumsi variabel lainnya konstan. Lingkungan kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi senilai $-0,384$ bernilai negatif, yang mengindikasikan bahwasanya setiap peningkatan lingkungan kerja akan menurunkan kinerja pegawai. Hal negatif tersebut menunjukkan peningkatan kenyamanan lingkungan kerja justru cenderung menurunkan tingkat kewaspadaan Satuan Pengamanan, sehingga lingkungan kerja tidak dijadikan faktor utama dalam peningkatan kinerja mereka.

Uji T (Parsial)

Tabel 7. Uji Parsial

		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	30,046	15,192		,064
	X1	,613	,229	,535	,016
	X2	-,384	,314	-,244	,238

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah Data SPSS 26 (2026)

H1 diterima, memiliki nilai signifikan $< 0,05$ ($0,016 < 0,05$) dengan koefisien 0,613 yang menunjukkan arah pengaruh positif.

H2 ditolak, memiliki nilai signifikan $> 0,05$ ($0,238 > 0,05$) dengan koefisien -0,384 yang menunjukkan arah pengaruh negatif.

Uji F (Simultan)

Tabel 8. Uji Simultan

		ANOVA ^a			F	Sig.
Model		Sum of Squares	df	Mean Square		
1	Regression	150,601	2	75,301	7,460	,005 ^b
	Residual	171,599	17	10,094		
	Total	322,200	19			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Olah Data SPSS 3.0 (2026)

Berdasarkan tabel 8, nilai F hitung sebesar 7,460 melebihi t tabel 3,592 disertai nilai sig $0,005 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,684 ^a	,467	,405	3,177

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Olah Data SPSS 3.0 (2026)

Tabel tersebut memperlihatkan nilai R Square sebesar 0,467, yang maknanya variabel independent mampu menjelaskan variasi variabel dependen sebesar 46,7% kemudian sisanya sebesar 53,3% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dikaji dalam penelitian ini, seperti factor motivasi kerja, gaya kepemimpinan, beserta tanggung jawab. Nilai Adjusted R Square-nya senilai 0,405 bermakna bahwasanya kapasitas model dalam menguraikan kinerja Satuan Pengamanan ialah sebesar 40,5% sesudah dimodifikasi sesuai jumlah variabel bebas beserta jumlah sampel.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menurut temuan uji parsial (uji t), memperlihatkan bahwasanya kinerja satuan pengamanan Universitas Jambi (Y) diberi pengaruh signifikan oleh variabel disiplin kerja (X1) yang terbukti dari nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai sig lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Satuan Pengamanan Universitas Jambi. Dengan demikian H1 dinyatakan diterima. Maknanya, kinerja seorang karyawan akan meningkat seiring tingginya tingkat kedisiplinan kerjanya. Datang tepat waktu, menyelesaikan tugas tepat waktu, beserta patuh pada aturan ialah contoh dari kedisiplinan kerja. Menurut teori salah satu faktor krusial yang menetapkan tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin yang baik menjamin terjaganya ketertiban dan penyelesaian pekerjaan yang efisien di dalam organisasi. Hal ini juga memperlihatkan rasa tanggung jawab yang kuat dari seseorang terhadap tugas yang dipercayakan kepadanya (Diana & Rahmat, 2022). Penelitian ini juga ditunjang oleh penelitian (Sukma, 2024) “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada Satuan Pengamanan Stasiun Gondola)” dimana hasil penelitiannya yakni variabel Kinerja diberi pengaruh signifikan sekaligus positif oleh variabel Disiplin Kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menurut temuan uji parsial (uji t), menunjukkan nilai t-hitung sebesar -1.222 lebih kecil dari nilai t tabel 2.1098 dan tingkat signifikansi 0.238 lebih besar dari 0.05 , maka H_2 ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja belum menjadi faktor utama yang memengaruhi peningkatan kinerja Satpam. Kondisi ini dapat terjadi karena pekerjaan Satpam menuntut kedisiplinan, kesiapsiagaan, dan tanggung jawab tinggi. Selain itu juga Satpam tetap dituntut untuk responsif dan profesional dalam berbagai situasi sehingga Satuan Pengamanan cenderung tetap menjalankan tugas sesuai standar operasional meskipun kondisi lingkungan kerja mengalami perubahan. Selain itu, faktor disiplin kerja dan tanggung jawab diduga lebih dominan dalam menentukan kinerja satpam dibandingkan faktor lingkungan kerja. Penelitian ini juga ditunjang oleh penelitian (Sukma, 2024) dimana hasil penelitiannya yakni variabel lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Menurut temuan uji simultan (uji f) menunjukkan nilai F-hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi sebesar $0,005$ lebih kecil dari $0,05$ yang bermakna bahwasanya Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Pengamanan Universitas Jambi. Dengan demikian H_3 diterima. Selain itu, hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar $0,467$, yang maknanya pengaruh terhadap kinerja Satuan Pengamanan sebesar $46,7\%$ bisa diuraikan oleh disiplin kerja beserta lingkungan kerja secara bersamaan dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari temuan penelitian terkait pengaruh lingkungan kerja beserta disiplin kerja terhadap kinerja Satuan Pengamanan Universitas Jambi yakni bahwa kinerja pegawai diberi pengaruh signifikan sekaligus positif oleh disiplin kerja. Maknanya, kinerja karyawan meningkat seiring tingginya tingkat kedisiplinan kerja mereka. Datang tepat waktu, menyelesaikan tugas tepat waktu, beserta mematuhi aturan termasuk contoh dari kedisiplinan kerja. Kemudian, kinerja pegawai diberi pengaruh tidak signifikan sekaligus negatif oleh lingkungan kerja secara parsial. Hasil negatif tersebut bermakna bahwasanya jika lingkungan kerja meningkat kenyamanannya justru membuat tingkat kewaspadaan Satuan Pengamanan menurun. Kondisi ini dapat terjadi karena pekerjaan Satuan Penagamanan menuntut kedisiplinan, kesiapsiagaan, dan tanggung jawab tinggi. Selain itu juga Satuan Pengamanan

tetap dituntut untuk responsif dan profesional dalam berbagai situasi kerja, sehingga perubahan lingkungan kerja tidak terlalu dijadikan faktor utama dalam menunjang kinerja. Mereka tetap harus waspada, responsif, siaga meskipun berada pada lingkungan kerja yang tidak nyaman sekalipun. Alhasil, Lingkungan Kerja tidak begitu mempengaruhi kinerja mereka.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

Kepada perusahaan diharapkan melakukan penguatan disiplin kerja untuk peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan dapat merancang program pelatihan yang menekankan pentingnya disiplin kerja untuk mendukung produktivitas, sehingga tujuan perusahaan untuk mencapai kinerja optimal dapat tercapai. Perusahaan dapat membuat peraturan tentang kepegawaian agar karyawan menjadi lebih disiplin dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat membuat tujuan perusahaan tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggunakan sampel yang lebih besar dan melakukan penelitian dengan metode yang beragam, tidak terbatas pada kuantitatif saja. Bisa menjajaki pendekatan kualitatif sehingga dapat memberikan pandangan yang lebih mendalam dan detail mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, serta memberikan insight yang mungkin tidak dapat diperoleh melalui pendekatan kuantitatif.

DAFTAR REFERENSI

- Anggoro seto, a., desty febrian, w., donal mon, m., senoaji, f., nurul kusumawardhani, z., rustiawan rusman, i., simarmata, n., puspito sari, y., novita, d., hasanah, h., kristanti, d., sukaesih, i., & jaya, h. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Pt. Global eksekutif teknologi. www.globaleksekutifteknologi.co.id
- Ardana. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Graha ilmu.
- Basirun, r., mahmud, a., syahnur, muh. H., & prihatin, e. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Center of economic students journal*, 5(4), 337–348. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i4.551>
- Deni, m. (2020). *Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai satuan polisi pamong praja kota prabumulih* (vol. 3, number desember).
- Diana, t., & rahmat, d. (2022). Analisis pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Wahana suksesindo utama kabupaten sanggau. In *jurnal ekonomi stiep* (vol. 7, number 1).
- Hasibuan, m. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (cetakan ke-12). Bumi Askara.

- Herlinda, m. F., & suriani, s. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawaidi kantor kecamatan cenrana kabupaten maros. In *idn. J. Of business and management* (vol. 3, number 2).
<https://postgraduate.universitasbosowa.ac.id/index.php/jbm>
- Jaya, i. M. L. (2020). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Quadrant.
- Mangkunegara, a. A. A. P. (2017). *Sumber daya manusia perusahaan*. Pt remaja rosdakarya.
- Muna, n., & isnowati, s. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (studi pada pt lkm demak sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nitisemito, a. S. (2000). *Manajemen personalia*. Ghalia indonesia.
- Rayyan, a., paryanti, a. B., dirgantara, u., & suryadarma, m. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan toko buku gramedia matraman jakarta. In *jimen jurnal inovatif mahasiswa manajemen* (vol. 2, number 1).
- Sedarmayanti. (2006). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja* (ke-2). Mandar maju.
- Soetrisno, e. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (10th ed.). Kencana prenada media group.
- Sukma, s. R. F. D. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan (studi kasus karyawan satuan pengamanan stasiun gondangdia). *Jurnal pendidikan siber nusantara*.
- Sutrisno, e. (2009). *Manajemen sumber daya manusia* (1st ed.). Kencana prenada media group.
- Suwatno, p. D. (2015). *Manajemen sdm dalam organisasi publik dan bisnis*. Alfabeta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja*. Rajawali pers.
- Wulandari, f. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (1st ed.). Cv gerbang media aksara bekerjasama dengan fakultas ekonomi dan bisnis islam iain surakarta.
- Zainuddin.djauhar, asri. S. (2021). *Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Bosowa berlian motor cabang kendari*.