

## Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Petugas Pengaman RSS Di PT. Bajamas Mulia Development Mall Panakukang Square Makassar

Dian Septikasari\*

\*Dosen Program Studi Kewirausahaan, ITBKPP

### ARTICLE INFO

#### Riwayat Artikel:

Diterima 04 November 2023  
Disetujui 31 Desember 2023

#### Keywords:

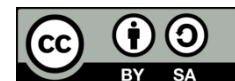
Disiplin Kerja,  
Lingkungan Kerja,  
Kinerja

### ABSTRAK

**Abstract :** *This research aims to determine the partial or simultaneous influence of work discipline and work environment on the performance of RSS officers at PT. Bajamas Mulia Panakukang Square Makassar Development Mall. This type of causal associative research uses a quantitative approach with a population of 50 employees, the sampling technique uses saturated samples (census), namely 50 samples. Data were analyzed using multiple linear regression, partial test, simultaneous test. The multiple regression results are:  $Y = 8.851 + 0.663X_1 + 0.119X_2$ . These results show that work discipline and work environment variables have a positive influence on the performance of RSS security officers at PT. Bajamas Mulia Panakukang Square Makassar Development Mall. Partial test results show that work discipline and work environment have a significant effect on the performance of RSS security officers at PT. Bajamas Mulia Development Mall Panakukang Square Makassar.*

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja kinerja petugas RSS di PT. Bajamas Mulia Development Mall Panakukang Square Makassar. Jenis penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, populasi sebanyak 50 karyawan, teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh (sensus), yaitu sebanyak 50 sampel. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan. Hasil regresi berganda adalah:  $Y = 8,851 + 0,663X_1 + 0,119X_2$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa, variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja petugas pengaman RSS di PT. Bajamas Mulia Development Mall Panakukang Square Makassar. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas pengaman RSS di PT. Bajamas Mulia Development Mall Panakukang Square Makassar. Kedua variabel, mampu memberikan pengaruh secara simultan terhadap kinerja petugas pengaman RSS di PT. Bajamas Mulia Development Mall Panakukang Square Makassar

Open access article under the [CC BY-SA](#) license.



#### Alamat Korespondensi :

Dian Septikasari  
Program Studi Kewirausahaan,  
Institut Teknologi dan Bisnis Karya Pembangunan Papua,  
Jl. YPKP No.51, Sentani Kota  
E-Mail : [esterdian.ae@gmail.com](mailto:esterdian.ae@gmail.com)

#### Pendahuluan

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur dengan keuntungan yang didapatkan oleh perusahaan melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di

dalam sebuah perusahaan. Dengan melihat perkembangan dan kemajuan yang sangat pesat, hal yang sangat dibutuhkan adalah sumber daya manusia yang bermutu, yang memiliki kualitas, karena keberhasilan perusahaan tergantung sumber daya manusia didalam perusahaan tersebut. Semakin baik kualitas SDM suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya (Jelatu, H., 2023). Sumber Daya Manusia atau Karyawan adalah aset yang berharga yang harus diperhatikan dan dibina dengan baik guna menghasilkan SDM atau karyawan yang kompeten dan memiliki daya saing yang tinggi. Kinerja perusahaan akan naik turun sejalan dengan kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Hal ini menunjukkan ada hubungan yang positif antara karyawan dengan perusahaan. Kualitas dan kuantitas kinerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan perusahaan kepadanya. Hasil kerja yang dicapai nantinya akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif, bertanggung dan melakukan kerja sama dengan baik (Jelatu, H., 2023).

Setiap perusahaan tentunya sangat mengharapkan untuk tetap eksis. Dengan demikian, keeksisian perusahaan tergantung dari penyerapan sumber daya manusia. Eksis atau tidaknya suatu perusahaan dapat dilihat laporan kinerja perusahaan. Sehingga sangat ditekankan bahwa untuk mempertahankan usia perusahaan, agar perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain, tentu perusahaan memberikan yang terbaik kepada semua karyawan dalam perusahaan tersebut. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja (Edy Sutrisno, 2016).

Karyawan yang memiliki sikap disiplin yang tinggi akan mencerminkan rasa tanggung jawab terhadap dirinya sendiri dan perusahaan, bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. Penulis menilai bahwa Disiplin kerja juga merupakan faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena penerapan sikap disiplin tingkah laku dan perbuatan karyawan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis karyawan harus mematuhi peraturan yang ada didalam perusahaan tersebut guna mencapainya kinerja yang baik untuk karyawan dan perusahaan (Heny Sidanti, 2015). Selain itu, lingkungan kerja juga memberikan pengaruh yang buruk terhadap kinerja. Menurut Serdamayanti (2017) lingkungan kerja secara garis besar dapat di bagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik Adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, lingkungan kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerjasama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

Lingkungan kerja dan disiplin kerja yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui dua faktor (disiplin kerja dan lingkungan kerja) tersebut akan menciptakan tingkat kinerja karyawan yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kinerja karyawan menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya, sehingga diketahui faktor yang menyebabkan hal tersebut adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja. Oleh karena itu perkembangan mutu sumber daya manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang mempekerjakan sumber daya manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan (Sedarmayanti, 2017).

## Literature Review

### 1. Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja

Disiplin merupakan fungsi opratif manajemen sumber manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Azahraty, 2018). Disiplin adalah prilaku 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 tidak tertulis (Edy Sutrisno, 2016). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi (Heny Sidanti, 2015). Lingkungan kerja adalah suasana kerja yang dapat menyenangkan, tingkat otoriter atasan karyawan dalam bekerja, tingkat sumber saran dalam kelompok, kesempatan untuk mengembangkan bakatnya, ketentraman dan ruang atau tempat dimana ia bekerja (Arianto, 2013).

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Yudiningsih, 2016). Dalam hal ini pegawai bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi seperti komentar baik dari mitra kerja. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan instansi

perusahaan (Hendry Wijaya, 2017). Selain itu kinerja karyawan merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seseorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya (Saputra, A. T., Bagia, I. W., Yulianthini, N. N., & SE, M., 2016).

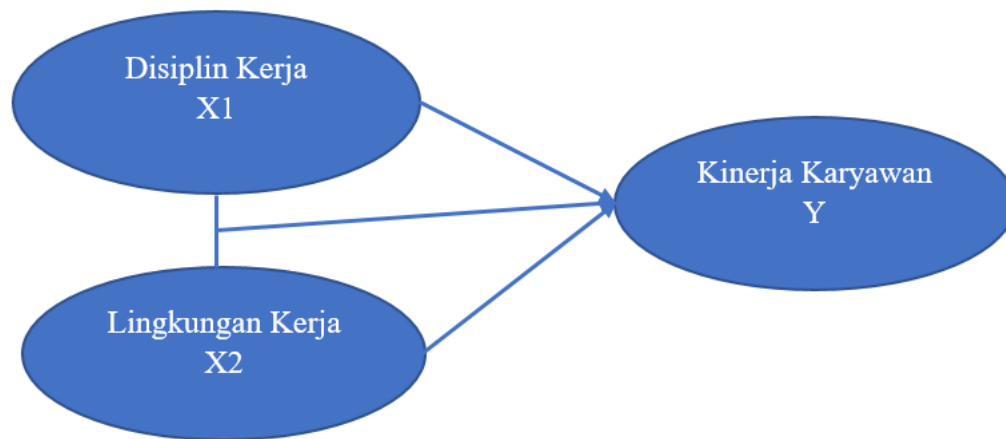
H<sub>1</sub>: Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

H<sub>2</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

H<sub>3</sub>: Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja

## 2. Kerangka Konseptual

Pembuatan kerangka konsep tentunya akan menggambarkan hubungan antara variabel yang diteliti, sehingga mampu menjelaskan maksud dan arah tujuan dari penelitian tersebut. Untuk lebih jelasnya akan dibuat dalam gambar berikut:



**Kerangka Konseptual**

### Metode

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel - variabel yang akan diteliti. Dengan jumlah populasi sebanyak 50 orang karyawan dan teknik penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenuh.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Responden

**Tabel 1.** Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner

No	Kriteria	Jumlah	Presentase (%)
1	Kuesioner yang dibagikan	50	100
2	Kuesioner yang dikembalikan	0	0
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data primer diolah, 2023*

Terkait tabel yang diuraikan di atas, maka dapat dijelaskan bahwa jumlah kuesioner yang diedar atau dibagikan sejumlah 50 kuesioner dengan jumlah kuesioner yang dikembalikan sebanyak 50. Dapat disimpulkan bahwa semua kuesioner yang diedar jumlahnya sama dengan jumlah kuesioner yang dikembalikan.

**Tabel 2.** Deskripsi Responden Berdasarkan Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentasi (%)
1	Laki-Laki	44	88
2	Perempuan	6	12
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer diolah, 2023

Data menunjukkan bahwa yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 44 orang (88%) dan perempuan 6 orang (12%).

**Tabel 3.** Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	17-20	11	22
2	26-30	16	32
3	31-35	11	22
4	36-40	7	14
5	>40	5	10
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel di atas menjelaskan bahwa, responden yang berusia 17-20 tahun yaitu 22%, 26-30 tahun yaitu 32%, 31-35 tahun yaitu 22%, 36-40 tahun yaitu 14%, dan > 40 tahun yaitu 10%.

**Tabel 4.** Deskripsi Responden Berdasarkan pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentasi (%)
1	SMA/SMK	15	30
2	D1-D3	16	32
3	S1	19	38
4	S2	0	0
5	S3	0	0
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel di atas menjelaskan bahwa responden dengan pendidikan SMA/SMK yaitu 30%, DI-DIII yaitu 32%, S1 yaitu 38%.

**Tabel 5.** Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentasi (%)
1	<1 Tahun	5	10
2	1-2 Tahun	13	26
3	3 Tahun	18	36
4	4 Tahun	11	22
5	> 4 Tahun	3	6
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel di atas menjelaskan bahwa karyawan yang kerja di bawah 1 tahun yaitu 10%, 1-2 tahun yaitu 26%, 3 tahun 36%, 4 tahun 22%, dan yang lebih dari 4 tahun yaitu 6%.

**Tabel 6.** Deskripsi Responden Berdasarkan Gaji

No	Gaji/Pendapatan	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 1 Juta	0	0
2	1-2,9 Juta	21	42
3	3 -4,9 Juta	19	38
4	5-6 Juta	7	14
5	> 6 Juta	3	6
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel di atas menjelaskan bahwa karyawan yang gaji kurang dari 1 juta yaitu 0%, 1-2,9 juta yaitu 42%, 3-4,9 juta yaitu 38%, 5-6 juta yaitu 14%, > 6 juta yaitu 6%.

## 2. Deskripsi Variabel Penelitian

**Tabel 7.** Variabel Disiplin Kerja

No	Sangat Baik		Baik		Kurang Baik		Tidak Baik		Sangat Tidak Baik		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	54.0	21	42.0	2	4.0	0	0	0	0	50	100
2	23	46.0	25	50.0	2	4.0	0	0	0	0	50	100
3	22	44.0	17	34.0	11	22.0	0	0	0	0	50	100
4	19	38.0	21	42.0	10	20.0	0	0	0	0	50	100

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari tabel yang telah diuraikan, maka dapat dijelaskan bahwa indikator variabel disiplin kerja untuk item satu dengan jumlah responden yang menjawab kurang baik sebesar 4%, item dua 4%, item tiga 22%, item empat 20%, dan selanjutnya tidak ada yang menjawab tidak baik dan sangat tidak baik.

**Tabel 8.** Variabel Lingkungan Kerja

No	Sangat Baik		Baik		Kurang Baik		Tidak Baik		Sangat Tidak Baik		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	34.0	27	54.0	6	12.0	0	0	0	0	50	100
2	21	42.0	17	34.0	12	24.0	0	0	0	0	50	100
3	23	46.0	22	44.0	5	10.0	0	0	0	0	50	100

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari tabel yang telah diuraikan, maka dapat dijelaskan bahwa indikator variabel lingkungan kerja untuk item satu dengan jumlah responden yang menjawab kurang baik sebesar 12%, item dua 24%, item tiga 10% dan selanjutnya tidak ada yang menjawab tidak baik dan sangat tidak baik.

**Tabel 9.** Variabel Kinerja

No	Sangat Baik		Baik		Kurang Baik		Tidak Baik		Sangat Tidak Baik		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	46.0	25	50.0	2	4.0	0	0	0	0	50	100
2	26	52.0	24	48.0	0	0.0	0	0	0	0	50	100
3	23	46.0	24	48.0	3	6.0	0	0	0	0	50	100
4	22	44.0	25	50.0	3	6.0	0	0	0	0	50	100
5	17	34.0	24	48.0	9	18.0	0	0	0	0	50	100

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari tabel yang telah diuraikan, maka dapat dijelaskan bahwa indikator variabel kinerja untuk item satu dengan jumlah responden yang menjawab kurang baik sebesar 4%, item dua 0%, item tiga 6%, item

empat yaitu 6%, item lima yaitu 18% dan selanjutnya tidak ada yang menjawab tidak baik dan sangat tidak baik.

### 3. Analisis Data

**Tabel 10.** Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients		
1 (Constant)	8.851	1.882		4.704	.000
Disiplin Kerja	.663	.132	.679	5.039	.000
Lingkungan Kerja	.219	.096	.485	2.628	.037

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh model persamaan regresi linear berganda tentang "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Petugas Pengaman RSS di PT. Bajamas Mulia Development Mall Panakkukang Square Makassar sebagai berikut:

$$Y = 8,851 + 0,663X_1 + 0,219X_2$$

Model tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta ( $\alpha$ ), nilai konstanta sebesar 8,851, hal ini menunjukkan apabila nilai variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja konstan, maka variabel kinerja karyawan sebesar 8,851.
- Koefisien regresi  $X_1$  (disiplin kerja), diperoleh sebesar 0,663 satuan, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja, pada saat variabel disiplin kerja bertambah 1, maka besarnya kinerja akan meningkat sebesar 0,663, dengan asumsi bahwa variabel lain bersifat konstan atau tidak mengalami kenaikan. begitu juga sebaliknya apabila disiplin kerja menurun 1, maka kinerja juga akan menurun besar sebesar 0,663, dengan asumsi bahwa variabel lain bersifat konstan atau tidak mengalami kenaikan.
- Koefisien regresi  $X_2$  (lingkungan kerja), diperoleh sebesar 0,219 satuan, hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang searah antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja. Ketika variabel lingkungan kerja bertambah 1, maka besarnya kinerja akan bertambah sebesar 0,219, dengan asumsi bahwa variabel lain bersifat konstan atau tidak mengalami kenaikan. Demikian pula sebaliknya apabila variabel lingkungan kerja menurun 1, maka besarnya kinerja juga akan menurun sebesar 0,219 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain bersifat konstan atau tidak mengalami kenaikan.

**Tabel 11.** Analisis Regresi Linear Berganda

Model	T	Sig
1 (Constant)	4.704	.000
Disiplin Kerja	5.039	.000
Lingkungan Kerja	2.628	.037

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa:

- Diketahui Nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 5,039 dengan nilai signifikansi (Sig) 0,000. Dengan nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel ( $5,039 > 1,675$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Jadi dapat disimpulkan bahwa, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas Pengaman PSS di PT. Bajamas Mulia Development Mall Panakkukang Square Makassar
- Diketahui nilai t-hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,628 lebih besar dari nilai t-tabel ( $2,628 < 1,675$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,037 < 0,05$ ). Jadi dapat disimpulkan bahwa,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja petugas Pengaman PSS di PT. Bajamas Mulia Development Mall Panakkukang Square Makassar.

**Tabel 12.** Uji Simultan

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110.222	2	55.111	28.446	.000 <sup>b</sup>
	Residual	91.058	47	1.937		
	Total	201.280	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: *Data primer diolah, 2023*

Berdasarkan nilai hasil dari output SPSS menunjukkan bahwa, nilai F-hitung sebesar 28,446 dan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel ( $28,446 < 3,20$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai signifikan yang disyaratkan 0,005 ( $0,000 < 0,05$ ). Artinya variabel independen berpengaruh secara bersamaan (simultan) dan tidak signifikan terhadap variabel dependen.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan melalui analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis, maka akan dijelaskan dijelaskan dibawa ini:

### 1. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Petugas Pengaman

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif (0,663). Dalam hasil variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa, nilai T-hitung lebih besar dari T-tabel ( $5,039 > 1,675$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas pengaman PSS di PT. Bajamas Mulia Development Mall Panakkukang Square Makassar. Berpengaruh positif dan signifikan artinya ketika variabel disiplin kerja naik maka variabel kinerja petugas pengaman PSS juga akan naik atau meningkat. Berpengaruh positif maksudnya adalah disiplin kerja memang sangat penting dilaksanakan oleh setiap karyawan, guna meningkatkan kinerja sekaligus membantu dalam mengembangkan kemajuan perusahaan atau organisasi. Disiplin yang perlu ditekankan adalah, menyangkut bagaimana kehadiran karyawan akan disesuaikan dengan waktu yang telah ditetapkan, Jumlah kehadiran dari karyawan tersebut, jam kerja yang efektif dan efisien akan disesuaikan dengan jam kerja yang berlaku, serta memastikan dalam mematuhi dari setiap peraturan yang telah dibuat.

Hasil penelitian diatas sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2004), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesiediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Dari hasil penelitian diatas, dan teori yang telah diperkuat, maka hasil tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bema, B (2022) dengan judul penelitian “pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor imigrasi parepare”, dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Petugas Pengaman

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif (0,119). Dalam hasil variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa, nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2,628 > 1,675$ ) dengan nilai signifikansi (Sig) lebih kecil dari 0,05 ( $0,037 < 0,05$ ). Jadi dapat disimpulkan bahwa,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja petugas Pengaman PSS di PT. Bajamas Mulia Development Mall Panakkukang Square Makassar.

Dari hasil diatas juga menunjukkan bahwa, lingkungan kerja mampu memberikan dampak atau pengaruh yang besar terhadap kinerja petugas pengaman PSS di PT. Bajamas Mulia Development Mall Panakkukang Square Makassar, karena seperti yang kita ketahui bahwa, pengaman sangat membutuhkan suasana kerja yang nyaman, hubungan antara rekan kerja, ataupun ketersediaan fasilitas, karena sistem kerjanya dilakukan secara menyeluru.

Hasil penelitian juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Lingkungan kerja adalah suasana kerja yang dapat menyenangkan, tingkat otoriter atasan karyawan dalam bekerja, tingkat sumber saran dalam kelompok, kesempatan untuk mengembangkan bakatnya, ketentraman dan ruang atau tempat dimana ia bekerja (Arianto, 2013).

### 3. Pengaruh Secara Simultan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pengaman

Berdasarkan nilai hasil dari output SPSS menunjukkan bahwa, nilai F-hitung sebesar 28,446 dan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel ( $28,446 < 3,20$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai signifikansi yang disyaratkan 0,005 ( $0,000 < 0,05$ ). Artinya variabel independen berpengaruh secara bersamaan (simultan) dan tidak signifikan terhadap variabel dependen. Dari hasil penelitian juga menunjukkan bahwa, hasilnya sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Taufik tahun 2012 dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Lumajang” dengan menggunakan regresi linear berganda, dan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja, Disiplin kerja secara dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah dianalisis, maka kesimpulan penelitian dapat dibuat sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif (0,663) dan signifikan terhadap kinerja petugas pengaman PSS di PT. Bajamas Mulia Development Mall Panakkukang Square Makassar
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif (0,219) dan signifikan terhadap kinerja petugas pengaman PSS di PT. Bajamas Mulia Development Mall Panakkukang Square Makassar
3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja petugas pengaman PSS di PT. Bajamas Mulia Development Mall Panakkukang Square Makassa.

### References

- Azharty. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang di publikasikan pada jurnal ilmiah manajemen VOL. 2 No.1*
- Arianto. (2013). *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Jurnal Economia. Vol. 9 No. 2.*
- Berna, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Imigrasi Parepare. *Decision: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 3(1), 72-78.*
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi, 2(1), 79-98.*
- Hendri Wijaya. (2017). *Bisnis dan Manajemen, Vol3 No. 3 September 2017*
- Heny sidanti. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal: JIBEKA Vol. 9 No.1 Februari 2015.*
- Jelatu, H., Maria, L., & Martin, J. (2023). *The Influence of Level of Education, Training and Work Discipline on the Performance of Forestry Officials in Makassar. Journal Markcount Finance, 1(1), 47-59.*
- Jelatu, H. (2023). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produksi Cengkeh (Studi Kasus Di Mano Kecamatan Poco Ranaka Kabupaten Manggarai Timur). Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 1(3), 1-7.*
- Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Praktik PT.Raja Grafindo.*
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenada Media Group.*
- Serdamayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama.*
- Saputra, A. T., Bagia, I. W., Yulianthini, N. N., & SE, M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia, 4(1).*
- Yudiningsih. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Distanak.