



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT KRONO LOGISTIK INDONESIA  
DI JAKARTA SELATAN**

***THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE  
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT KRONO LOGISTIK INDONESIA  
IN SOUTH JAKARTA***

**Putri Ayu Noerhalizah<sup>1</sup>, Suwanto<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : icanurhaliza02@gmail.com<sup>1\*</sup>, dosen01813@unpam.ac.id<sup>2</sup>

**Article Info**

**Article history :**

Received : 28-04-2025

Revised : 30-04-2025

Accepted : 02-05-2025

Published : 04-05-2025

**Abstract**

*This research aims to determine the influence of the work environment and work discipline on employee performance at PT Krono Logistik Indonesia in South Jakarta, both partially and simultaneously. This type of associative research with a quantitative approach. The research sample was 80 respondents. Data analysis methods used in research include instrument tests consisting of validity tests, reliability tests, classical assumption tests consisting of normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression tests, correlation coefficients, coefficient of determination tests, hypothesis tests consisting of partial t test and simultaneous f test. The research results show that the work environment has an influence on employee performance with a calculated t value > t table or (11.628 > 2.007) and a significance value of 0.000 < 0.05. Work discipline has a positive and significant influence on employee performance with a calculated t value > t table or (11.488 > 2.007) and a significance value of 0.000 < 0.05. The work environment and work discipline have a positive and significant influence on employee performance with a calculated F value > F table or (84.439 > 3.134) and a significance value of 0.000 < 0.05. Results of multiple linear regression coefficients with a value of  $Y = 7.805 + 0.443 X_1 + 0.386 X_2$ . The results of the correlation coefficient obtained an R value of 0.829, meaning there is a strong relationship. The results of determining the R-square value show that the work environment and work discipline together have an influence on employee performance variables of 68.7%, while the remaining 31.3% is influenced by other factors or variables that were not studied*

**Keywords:** *Work Environment, Work Discipline, Employee Performance*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Krono Logistik Indonesia di Jakarta Selatan baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian adalah 80 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian meliputi uji instrumen terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji Regresi linier berganda, koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis yang terdiri dari uji t secara parsial dan uji f secara simultan. Hasil penelitian bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan



dengan nilai t hitung  $> t$  tabel atau  $(11,628 > 2,007)$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung  $> t$  tabel atau  $(11,488 > 2,007)$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung  $> F$  tabel atau  $(84,439 > 3,134)$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil Koefisien regresi linear berganda dengan nilai  $Y = 7,805 + 0,443 X_1 + 0,386 X_2$ . Hasil koefisien kolerasi yang di peroleh nilai R sebesar 0,829 artinya terdapat hubungan yang kuat. Hasil determinasi nilai R-square bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 68,7 %, sedangkan sisanya 31,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan**

## PENDAHULUAN

Menurut Hasibuan (2019: 94) “kinerja merupakan suatu hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya”. Dalam sebuah perusahaan pasti akan ada sebuah kinerja, begitupun di PT Krono Logistik Indonesia, kinerja karyawan sangat diperhatikan. Komponen utama dalam suatu organisasi adalah kinerja, karena kinerja merupakan jaminan tercapainya visi dan misi organisasi, sedikit dukungan dan tenaga kerja bagi bawahan yang diberikan organisasi membuat tugas karyawan yang diberikan dari perusahaan melakukan presentasi penurunan kinerja

Kinerja merupakan gambaran sejauh mana pemahaman terhadap visi dan misi suatu organisasi. Dengan asumsi para karyawan memenuhi aturan atau pedoman pencapaian yang menjadi tolok ukur organisasi, maka pelaksanaannya dapat diketahui dan diperkirakan. Oleh karena itu, tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam ukuran tersebut, sulit untuk mengetahui presentasi individu atau pelaksanaan perintah jika tidak ada tolok ukur kemajuan. Sebenarnya para karyawan bisa mengetahui seberapa besar pamerannya melalui cara-cara biasa, misalnya penilaian positif atau negatif dari atasan, rekan kerja, bahkan bawahan. Berdasarkan observasi atau pengamatan pada PT Krono Logistik Indonesia ditemukan beberapa data kinerja karyawan sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

**Data Pra Survey Kinerja karyawan PT Krono Logistik Indonesia**

| No | Pernyataan  | Jawaban Responden |     |       |     | Jumlah Responden |
|----|---|-------------------|-----|-------|-----|------------------|
|    |   | Ya                | %   | Tidak | %   |                  |
| 1  | Karyawan memiliki kualitas pekerjaan yang diharapkan?                 | 9                 | 45% | 11    | 55% | 20               |
| 2  | Kinerja karyawan dapat membuat perusahaan mencapai target?            | 12                | 60% | 8     | 40% | 20               |
| 3  | Karyawan mampu menjalankan pekerjaan dengan tepat waktu?              | 8                 | 40% | 12    | 60% | 20               |
| 4  | Karyawan memberikan kontribusi sesama karyawan dalam mencapai tujuan? | 12                | 60% | 8     | 40% | 20               |
| 5  | Karyawan bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diterima?            | 10                | 50% | 10    | 50% | 20               |

Sumber : Pra Survey diolah oleh peneliti (2024)



Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa 11 orang dengan presentase 55% merasa karyawan memiliki kualitas pekerjaan yang tidak diharapkan, lalu 8 orang dengan presentase 40% merasa kinerja karyawan belum membuat perusahaan mencapai target, 12 orang dengan presentase tertinggi yaitu 60% merasa karyawan belum mampu menjalankan pekerjaan dengan tepat waktu, lalu 8 orang dengan presentase 40% merasa karyawan belum memberikan kontribusi sesama karyawan dalam mencapai tujuan dan 10 orang dengan presentase 50% merasa karyawan belum bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diterima.

**Tabel 1.2**  
**Data Absensi Karyawan pada PT Krono Logistik Indonesia**  
**Tahun 2021-2023**

| Tahun | Jumlah Karyawan | Jumlah ketidakhadiran |      |           |      | Jumlah | %   |
|-------|-----------------|-----------------------|------|-----------|------|--------|-----|
|       |                 | Sakit                 | Izin | terlambat | Alfa |        |     |
| 2021  | 80              | 13                    | 14   | 8         | 11   | 46     | 57% |
| 2022  | 80              | 21                    | 18   | 15        | 20   | 74     | 95% |
| 2023  | 80              | 15                    | 12   | 13        | 11   | 51     | 63  |

Sumber : HRD PT Krono Logistik Indonesia (2024)

Berdasarkan pada tabel 1.2 terlihat tingkat ketidakhadiran pegawai selalu meningkat setiap tahunnya. Dimana pada tahun 2021 karyawan yang tidak hadir bekerja sebanyak 46 orang, kemudian meningkat menjadi 74 orang pada tahun 2022, selanjutnya pada tahun 2023 kembali menurun menjadi 51 orang karyawan. Data tingkat Kehadiran karuawan PT Krono Logistik Indonesia tersebut tidak sesuai dengan standar hari kerja yang telah ditetapkan oleh instansi pemerintah, bahkan lebih cenderung mengalami kenaikan-kenaikan pada setiap tahunnya. Selain ketidakhadiran pegawai, keterlambatan pegawai pada PT Krono Logistik Indonesia ini juga sangat bermasalah. Bahwa banyak nya pegawai yang datang terlambat. Dimana yang seharusnya jam kerja itu pada jam 08.00 wib tetapi mereka datang pada jam-jam 10.00 wib bahkan lewat.

**Tabel 1.3**  
**Data Pra Survey Lingkungan kerja PT Krono Logistik Indonesia**

| No | Pernyataan  | Jawaban Responden |     |       |     | Jumlah Responden |
|----|---|-------------------|-----|-------|-----|------------------|
|    |   | Ya                | %   | Tidak | %   |                  |
| 1  | Karyawan merasa puas oleh dukungan rekan kerja lain?                          | 9                 | 45% | 11    | 55% | 20               |
| 2  | Karyawan merasa Tingkat kebisingan sudah aman?                                | 12                | 60% | 8     | 40% | 20               |
| 3  | Karyawan menaati peraturan yang telah diterapkan perusahaan?                  | 8                 | 40% | 12    | 60% | 20               |
| 4  | Penerangan cukup memadai disetiap ruangan?                                    | 12                | 60% | 8     | 40% | 20               |
| 5  | Sirkulasi udara di ruangan kerja sangat baik dalam menunjang aktivitas kerja? | 9                 | 55% | 11    | 55% | 20               |
| 6  | Keamanan di perusahaan sudah mampu membuat karyawan bekerja dengan nyaman?    | 13                | 65% | 7     | 35% | 20               |

Sumber : Pra Survey diolah oleh peneliti (2024)



Dari tabel 1.4 dapat dilihat bahwa 11 orang dengan presentase 55% merasa Karyawan belum puas dengan dukungan dan bantuan dari rekan kerja, lalu 8 orang dengan presentase 40% merasa Karyawan merasa Tingkat kebisingan belum aman, 12 orang dengan presentase 60% merasa Karyawan belum dapat menaati peraturan yang telah diterapkan perusahaan, lalu 8 orang dengan presentase 40% merasa Penerangan cukup memadai disetiap ruangan, lalu 11 orang dengan presentase 55% merasa Sirkulasi udara di ruangan kerja belum baik dalam menunjang aktivitas kerja dan 7 orang dengan presentase 35% merasa Keamanan di perusahaan belum mampu membuat karyawan bekerja dengan nyaman. Setiap perusahaan memiliki Lingkungan kerja namun dalam tingkat yang berbeda. Hal ini pimpinan harus memberikan Lingkungan kerja yang lebih baik kepada karyawan agar menjalankan tugasnya. Karena bertujuan agar para karyawan PT Krono Logistik Indonesia dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Uji Instrumen Data**

Menurut Sugiyono (2021: 176) menyatakan bahwa, “Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner”. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur”. Uji reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang dimiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Menurut Sugiyono, (2019: 176), “dapat dikatakan reliabel kalau terdapat kesamaan data dalam waktu berbeda”. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama

### **2. Uji Asumsi Klasik**

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi dapat digunakan atau tidak. Menurut Ghazali (2018:33) "uji asumsi klasik juga akan menguji instrumen yang digunakan dalam penelitian tidak bias atau memenuhi kriteria *Best Linear Unbias Estimator*

### **3. Uji Regresi Linier**

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini mengetahui area hubungan antara variabel *independen* (X) dengan variabel *dependen* (Y) apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel *independen* (X) apakah nilai variabel *dependen* (Y) mengalami kenaikan atau penurunan. Menurut Sugiyono (2019:277) “analisis regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal

### **4. Uji Koefisien Korelasi**

Analisis koefisien *product moment* yaitu, untuk menuji dua signifikansi dua variabel, mengetahui kuat lemahnya hubungan dan mengetahui besarnya retribusi.

### **5. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel *dependen*



**6. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2019:63) “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, biasanya dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk menentukan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak”. yaitu melakukan uji hipotesis dengan melakukan uji *statistic t* (uji t) dan uji *statistic F* (uji F)

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Uji Instrumen**

**a. Uji Validitas**

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja**

| No | Pernyataan  | r Hitung | r tabel | Keterangan |
|----|---|----------|---------|------------|
| 1  | Terdapat suasana saling menghormati dan menghargai antar sesama karyawan di tempat kerja.     | 0,706    | 0,268   | Valid      |
| 2  | Karyawan merasa Hubungan kerja di tim mendukung tercapainya tujuan bersama                    | 0,715    | 0,268   | Valid      |
| 3  | Suara dari lingkungan kerja tidak mengganggu kualitas pekerjaan karyawan                      | 0,619    | 0,268   | Valid      |
| 4  | Karyawan selalu diberi informasi yang jelas terkait perubahan peraturan kerja yang berlaku.   | 0,764    | 0,268   | Valid      |
| 5  | Peraturan kerja di perusahaan jelas dan mudah dipahami oleh karyawan                          | 0,719    | 0,268   | Valid      |
| 6  | Penerangan di tempat kerja mendukung kinerja dan kenyamanan.                                  | 0,719    | 0,268   | Valid      |
| 7  | Suhu di tempat kerja, karyawan merasa nyaman dan dapat dikendalikan dengan baik.              | 0,712    | 0,268   | Valid      |
| 8  | Sistem ventilasi yang ada di tempat kerja memadai untuk menjaga kenyamanan karyawan           | 0,682    | 0,268   | Valid      |
| 9  | Karyawan merasa nyaman bekerja di tempat ini karena sudah ada sistem pengamanan yang memadai. | 0,639    | 0,268   | Valid      |
| 10 | Karyawan merasa aman saat berada di area kerja, baik dari segi fisik maupun elektronik        | 0,649    | 0,268   | Valid      |

Sumber: SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.7 diatas, semua pernyataan pada lingkungan kerja memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,268) dengan demikian semua pernyataan dianggap valid.



**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja**

| No | Pernyataan   | r Hitung | r tabel | Keterangan |
|----|--|----------|---------|------------|
| 1  | Karyawan selalu hadir di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.              | 0,730    | 0,268   | Valid      |
| 2  | Karyawan mengikuti prosedur yang ada untuk pengajuan cuti dan izin dengan benar                | 0,632    | 0,268   | Valid      |
| 3  | Karyawan mengikuti semua peraturan kerja yang berlaku di perusahaan                            | 0,657    | 0,268   | Valid      |
| 4  | Karyawan tidak pernah mengabaikan peraturan yang telah ditetapkan                              | 0,644    | 0,268   | Valid      |
| 5  | Karyawan mematuhi standar operasional prosedur (SOP) dalam setiap tugas yang karyawan lakukan. | 0,635    | 0,268   | Valid      |
| 6  | Karyawan memastikan hasil kerja saya selalu sesuai dengan standar yang diharapkan perusahaan   | 0,796    | 0,268   | Valid      |
| 7  | Karyawan selalu teliti dan berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan.                         | 0,735    | 0,268   | Valid      |
| 8  | Karyawan memastikan setiap detail pekerjaan diperiksa dengan cermat sebelum diserahkan         | 0,748    | 0,268   | Valid      |
| 9  | Karyawan menunjukkan sikap profesional dalam berinteraksi dengan rekan kerja.                  | 0,666    | 0,268   | Valid      |
| 10 | Karyawan tidak terlibat dalam tindakan atau perilaku yang melanggar kode etik perusahaan       | 0,786    | 0,268   | Valid      |

Sumber: SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.8 diatas, semua pernyataan pada disiplin kerja memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,268) dengan demikian semua pernyataan dianggap valid

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

| No | Pernyataan  | r Hitung | r tabel | Keterangan |
|----|---|----------|---------|------------|
| 1  | Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan, sesuai dengan harapan atasan atau tim.                  | 0,671    | 0,268   | Valid      |
| 2  | Karyawan sering menerima umpan balik positif terkait kualitas hasil kerja dari rekan kerja atau atasan.                 | 0,594    | 0,268   | Valid      |
| 3  | Karyawan selalu mampu memenuhi target jumlah pekerjaan yang diberikan dalam waktu yang ditentukan                       | 0,651    | 0,268   | Valid      |
| 4  | Karyawan dapat mengelola waktu dengan baik, sehingga dapat menyelesaikan banyak pekerjaan dalam satu periode kerja.     | 0,638    | 0,268   | Valid      |
| 5  | Karyawan selalu mendukung rekan kerja dalam menyelesaikan tugas-tugas yang membutuhkan kerjasama tim.                   | 0,684    | 0,268   | Valid      |
| 6  | Karyawan menghargai pendapat dan ide orang lain dalam bekerja sama di tim.  | 0,662    | 0,268   | Valid      |
| 7  | Karyawan selalu menerima tanggung jawab atas tugas yang diberikan dan memastikan tugas tersebut selesai dengan baik.    | 0,699    | 0,268   | Valid      |
| 8  | Karyawan tidak menghindar dari tugas yang sulit dan selalu berusaha untuk menyelesaikannya dengan penuh tanggung jawab. | 0,673    | 0,268   | Valid      |
| 9  | Karyawan tidak ragu untuk mengusulkan ide atau solusi baru yang dapat meningkatkan efisiensi dan kinerja tim            | 0,747    | 0,268   | Valid      |
| 10 | Karyawan mencari cara untuk meningkatkan cara kerja saya dan tidak hanya menunggu arahan dari atasan                    | 0,610    | 0,268   | Valid      |

Sumber: SPSS Versi24(2024)



Berdasarkan data pada tabel 4.9 diatas, semua pernyataan pada kinerja karyawan memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,268) dengan demikian semua pernyataan dianggap valid

## b. Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 4.10**

### Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .857             | 10         |

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan pada Tabel 4.10 nilai *Cronbach's Alpha* variabel lingkungan kerja sebesar 0,857, dengan itu variabel lingkungan kerja termasuk dalam kategori reliabel

**Tabel 4.11**

### Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .885             | 10         |

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan pada Tabel 4.11 nilai *Cronbach's Alpha* variabel disiplin kerja sebesar 0,885, dengan itu variabel disiplin kerja termasuk dalam kategori reliabel

**Tabel 4.12**

### Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .852             | 10         |

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan pada Tabel 4.12 nilai *Cronbach's Alpha* variabel kinerja karyawan sebesar 0,852, dengan itu variabel kinerja karyawan termasuk dalam kategori reliabel



**2. Uji Asumsi Klasik**  
**a. Uji Normalitas**

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Normalitas**

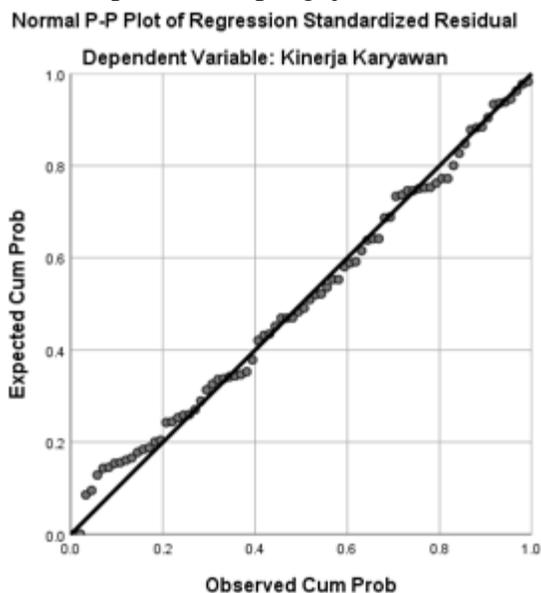
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 80                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 3.37647108              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .078                    |
|                                  | Positive       | .050                    |
|                                  | Negative       | -.078                   |
| Test Statistic                   |                | .078                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .200 <sup>c,d</sup>     |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, diperoleh nilai 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai 0,050. Hasilnya, distribusi persamaan pengujian diasumsikan normal



**Gambar 4.2**  
**Hasil Grafik P-Plot**

Mengingat akibat dari Gambar 4.2 di atas maka dilakukan uji kewajaran pada diagram P Plot, dimana kekambuhan memenuhi dugaan kewajaran jika fokus informasi menyebar dari sudut ke garis sudut dan mengikuti garis miring atau histogram bagan, pola dsitribusi normal



**b. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                  | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------------|-------------------------|-------|
|       |                  | Tolerance               | VIF   |
| 1     | Lingkungan Kerja | .297                    | 3.367 |
|       | Disiplin Kerja   | .297                    | 3.367 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan pada tabel 4.13 lingkungan kerja mempunyai nilai *tolerance*  $0,297 < 1$  dengan nilai *VIF*  $3,367 < 10,00$  dan variabel disiplin kerja mempunyai nilai *tolerance*  $0,297 < 1$  dengan nilai *VIF*  $3,367 < 10,00$ . dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak terjadi gejala multikolinieritas

**c. Uji Autokorelasi**

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .829 <sup>a</sup> | .687     | .679              | 3.420                      | 1.775         |

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

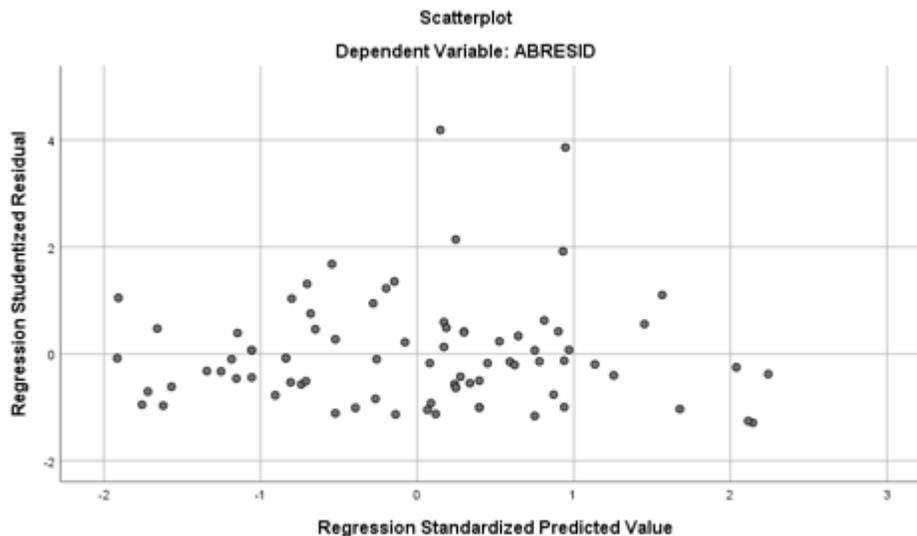
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas,mode regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,775 yang berada diantara 1,550-2,460 “Tidak ada gangguan autokorelasi



**d. Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 4.3**

**Grafik Uji Glejser**

Dilihat dari pengujian yang dihasilkan pada Gambar 4.3 terlihat bahwa titik-titik fokus tersebar secara sembarangan, jangan salah contoh, tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada hub Y, hal ini berarti ada tidak ada penyimpangan heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat

**3. Uji Asumsi Regresi Linier**

**Tabel 4.17**

**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)       | 7.805                       | 2.384      |                           | 3.273 | .002 |
|       | Lingkungan Kerja | .443                        | .117       | .443                      | 3.787 | .000 |
|       | Disiplin Kerja   | .386                        | .107       | .421                      | 3.599 | .001 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Mengingat konsekuensi perhitungan ini, kondisi regresi langsung dapat diperoleh sebagai berikut:  $Y = 7,805 + 0,443 X_1 + 0,386 X_2 + \alpha$

- a. Nilai tetap sebesar 7,805 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan sebesar 7,805 satuan.
- b. Nilai 0,443 berarti dengan asumsi sisa bagian konsisten dan tidak ada penyesuaian pada lingkungan kerja maka setiap perubahan 1 satuan pada akan menimbulkan penyesuaian pada Kinerja Karyawan sebesar 0,443 satuan.



- c. Nilai 0,386 artinya dengan asumsi bagian sisa stabil dan tidak ada penyesuaian 0,386 pada disiplin kerja maka setiap selisih 1 satuan pada 1 lingkungan kerja akan menimbulkan penyesuaian kinerja karyawan sebesar 0,386 satuan

**4. Analisis Koefisiensi Korelasi**

**Tabel 4.20**

**Hasil Koefisien Korelasi secara Simultan**

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .829 <sup>a</sup> | .687     | .679              | 3.420                      | 1.775         |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan tabel 4.20 hasil pengujian Koefisien Kolerasi yang di peroleh nilai R sebesar 0,829 artinya terdapat hubungan yang kuat dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,800 – 1.

**5. Analisis Koefisiensi Determinasi**

**Tabel 4.23**

**Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan**

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .829 <sup>a</sup> | .687     | .679              | 3.420                      | 1.775         |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,687 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja(X<sub>2</sub>) secara bersamasama memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel (Y) sebesar 68,7 %, sedangkan sisanya 31,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti



**6. Uji hipotesis**

**Tabel 4.24**

**Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)       | 8.871                       | 2.541      |                           | 3.492  | .001 |
|       | Lingkungan Kerja | .795                        | .068       | .796                      | 11.628 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan tabel 4.24 diatas, Hasil uji hipotesis (Uji T) diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (11,628 > 2,007) hal ini diperkuat dengan nilai sig (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

**Tabel 4.25**

**Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)     | 11.682                      | 2.330      |                           | 5.013  | .000 |
|       | Disiplin Kerja | .727                        | .063       | .793                      | 11.488 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan tabel 4.25 diatas, Hasil uji hipotesis (Uji T) diperoleh bahwa nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau (11,488 > 2,007 ) hal ini diperkuat dengan nilai Sig (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima

**Tabel 4.26**

**Hasil Hipotesis (Uji F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 1975.306       | 2  | 987.653     | 84.439 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 900.644        | 77 | 11.697      |        |                   |
|       | Total      | 2875.950       | 79 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : SPSS Versi24(2024)



Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(84,439 > 3,134)$ , hal ini juga diperkuat dengan Sig  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT Krono Logistik Indonesia, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Krono Logistik Indonesia. Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai  $(11,628 > 2,007)$  dan sig  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Krono Logistik Indonesia. Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai  $(11,488 > 2,007)$  dan Sig  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Krono Logistik Indonesia, Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai  $(84,439 > 3,134)$ , hal ini diperkuat dengan Sig  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi*. AE Publishing.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Angga Pratama (2020). Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wisata Angkasa Permai. ILMIAH SEMARAK/Vol. 3, NO. 2, Juni 2020, Hal. 1-11
- Arijanto, A. (2019). *How the Impact of Work Discipline, Work Environment and Transformational Leadership on Employee Performance: A Study at Japanese Automotive Dealer*. *European Journal of Business and Management*. <https://doi.org/10.7176/ejbm/11-36-02>
- Darmadi. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 240–247.
- Dinantara, M. D., & Anggraini, N. D (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) ULTG Cikupa Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 2(3), 382–389. (2022)
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). *Kinerja Karyawan : Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Pt Asahi Indonesia*. *Forum Ekonomi*, 22(1), 130–137.
- Fitria Marisya (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan*. *MAMEN (Jurnal Manajemen)*, Vol. 1 No. 4 (Oktober 2022) 566-575, e-ISSN 2809-8099.
- Gandung, M., & Suwanto, S. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sony Indonesia Di Jakarta Pusat *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 2(1), 94–104.



- Gandung, M., & Suwanto, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Doosan Global di Kota Depok . Jurnal Ilmiah PERKUSI, 3(3), 460–465.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (edisi semb). Undip.
- Hapsari, A. C. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gajah Putih Elastic. Jurnal Ilmiah PERKUSI, 3(3), 490–496 (2023).
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Makassar: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima belas. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hindriari, R., Tura, T. B., & Abidin, A. Z. (2023). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentosa Sejahtera Jakarta Utara. Jurnal Ilmiah PERKUSI, 3(2), 269–274. (2023).
- Kasmir.(2019).*Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)* .Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kemas Vivi Andayani, Jeni Ariska. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gracia Mitra Selaras Pusat Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara. Jurnal Ilmiah Perkusi, Vol. 1 No. 3 (2021):
- Kustini, E., Utami, D. A., Sunarsi, D., & Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera (Garuda Indonesia Group). Jurnal Ilmiah PERKUSI, 1(3), 305–314 (2021)
- Mangkunegara (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Marselia, I., & Hartuti, E. T. K. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi KSPPS BMT Al-Fath IKMI Kedaung Pamulang. Jurnal Ilmiah PERKUSI, 1(4), 547–555. (2021)
- Nurul Aulia Saputri , Hani Gita Ayuningtias (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Arma Anugerah Abadi Wilayah Kota Medan* e-Proceeding of Management : Vol.9, No.4 Page 1890.
- Poltak Sinambela dan Sarton Sinambela. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: RajaGratindo Persada.
- Sembiring, H. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan*. Jurakunman,13(1), 10–23
- Sri Hardianti, Rizka Wahyuni Amelia (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Teknologi Keselamatan Dan Metrologi Radiasi (PTKMR) BATAN Jurnal Portal Publikasi Vol. 1 No. 4
- Sudaryo, Yoyo, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :ANDI
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syawaludin, S., Saputra, H., & Sunarto, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Teknologi Keselamatan Dan Metrologi Radiasi (PTKMR) BATAN. Jurnal Ilmiah PERKUSI, 1(2), 271–280.
- Terry, G.R. dan Rue, L.W. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen (Edisi Revisi)*. Alih bahasa G.A. Ticoalu. Jakarta: Bumi Aksara.