



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT ÆON DELIGHT INDONESIA AREA
PARAMOUNT PLAZA TANGERANG SELATAN**

***THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT ÆON DELIGHT INDONESIA
PARAMOUNT PLAZA SOUTH TANGERANG AREA***

Khoirul Umam¹, R Hendra Winarsa²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : umamam1209@gmail.com^{1*}, dosen01437@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 28-06-2025

Revised : 30-06-2025

Accepted : 02-07-2025

Published : 04-07-2025

Abstract

This study aims to find out how much work discipline and work environment affect employee performance, as well as to find out how much work discipline and work environment simultaneously affect employee performance at PT Æon Delight Indonesia. The population in this study is 300 employees, the sample technique used is slovin with a significance level of 10% and after calculating the sample there are 75 respondents. The data collection techniques used in this study are observation methods and questionnaires. The results of multiple linear regression showed that $Y = 0.622 + 0.157X_1 + 0.685X_2$ could be work discipline as a positive value of 0.157 and a positive value of 0.685 for the coefficient value of work environment regression. The determination test was obtained (R-Square) of 0.890 or 89%. This number means that the variables of work discipline and work environment are concluded simultaneously (together) to have an influence contribution of 89% on employee performance (Y). In the results of the partial test (t-test) the influence of work discipline on employee performance showed the value of $T_{cal} (14.777) > T_{tabel} (1.993)$ with a significance value of $0.000 < 0.05$ which means that work discipline has an effect on employee performance and the results of the partial test (t-test) the influence of the work environment on employee performance shows the value of $T_{cal} (23.737) > T_{table} (1.993)$ with a significance value of $0.00 < 0.05$ which means that the work environment affects employee performance. The results of the simultaneous test (Test F) showed a value of $F_{cal} > F_{table}$ or $(292,238 > 3.12)$ with a significant value of $0.000 < 0.05$ This states that H_{a3} is accepted, which means that work discipline and work environment (together) simultaneously affect employee performance at PT Æon Delight Indonesia

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



Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT *Æon Delight Indonesia*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan berjumlah 300 orang, teknik sampel yang digunakan adalah slovin dengan tingkat signifikansi 10% dan setelah melakukan perhitungan sampel berjumlah 75 orang responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi dan angket/kuesioner. Hasil regresi linier berganda menunjukkan $Y = 0,622 + 0,157X_1 + 0,685X_2$ dapat diartikan nilai koefisien regresi disiplin kerja bernilai positif yaitu 0,157 dan nilai koefisien regresi lingkungan kerja bernilai positif yaitu 0,685. Uji determinasi diperoleh (*R-Square*) sebesar 0,890 atau 89%. Angka ini memiliki arti bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja disimpulkan secara simultan (bersama-sama) memiliki kontribusi pengaruh sebesar 89% terhadap kinerja karyawan (*Y*). Dalam hasil uji parsial (Uji *t*) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $T_{hitung} (14,777) > T_{tabel} (1,993)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hasil uji parsial (Uji *t*) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $T_{hitung} (23,737) > T_{tabel} (1,993)$ dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ yang artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji simultan (Uji *F*) menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(292,238 > 3,12)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ Hal ini menyatakan bahwa H_{a3} diterima yang artinya disiplin kerja dan lingkungan kerja secara (bersama-sama) simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT *Æon Delight Indonesia*

Kata Kunci : Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

PT *ÆON Delight Indonesia* beroperasi mulai Desember 2018 setelah mengakuisisi salah satu perusahaan layanan fasilitas terbaik dan terbesar di Indonesia, PT. Sinar Jernih Sarana atau *SJS Facility Service* berdiri pada tahun 2009. *ÆON Delight* adalah bagian dari *ÆON Group*, sebuah perusahaan konglomerat terdiversifikasi asal Jepang. Salah satu areanya adalah Paramont Plaza Tangerang Selatan:

Berikut ini adalah tabel absensi karyawan PT *ÆON Delight Indonesia* dari tahun 2020-2023.

Tabel 1. 1 Data Absensi PT *ÆON Delight Indonesia*

Tahun	Karyawan	Total Hari Kerja	Sakit	Izin	Alfa	Total
2020	300	260	142	126	123	0.50%
2021	300	260	153	130	121	0.52%
2022	300	260	145	128	127	0.51%
2023	300	260	239	145	125	0.65%

*Sumber: PT *ÆON Delight Indonesia**



Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa terjadi dari tahun 2020 ke tahun 2023 terdapat kenaikan absensi. Ini menandakan bahwa absensi tersebut menggambarkan bahwa kedisiplinan kerja perusahaan tersebut menurun

Hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan dengan melihat langsung keadaan di PT ÆON Delight Indonesia pada tanggal 26 Mei 2024 ditemukan oleh penulis, sampah yang tidak pada tempatnya seperti bekas bon atau nota yang berserakan di area kerja. Hal serupa juga dikemukakan bapak Imam selaku petugas kebersihan, pada tanggal 25 Mei 2024, beliau mengatakan bahwa masih sering dijumpai struk atau nota yang berada di lantai bukan di tempat sampah. Hal ini sering ia temui ketika sedang melakukan pekerjaannya yaitu membersihkan area kerja.

Selain masalah sampah, komunikasi antar karyawan masih kurang, karyawan hanya terfokus dengan tanggung jawabnya masing-masing dan kurang komunikasi, sehingga menjadikan tempat kerja kurang nyaman, inisiatif untuk saling membantu antar karyawan kurang. Hal ini dikemukakan oleh bapak Bagas selaku Kepala Gudang di PT ÆON Delight Indonesia, pada tanggal 25 Mei 2024 beliau mengatakan bahwa komunikasi antar karyawan masih kurang, karyawan hanya terfokus dengan tanggung jawabnya masing-masing dan kurang komunikasi

KAJIAN PUSTAKA

1. Disiplin Kerja

Sutrisno (2021:103) mengatakan disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang atau memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Husain (2017:6) disiplin kerja adalah Suatu jenis inisiatif karyawan yang ditujukan untuk meningkatkan dan memengaruhi kesadaran, perilaku karyawan, dan sikap, sehingga perilaku karyawan tersebut berupaya untuk mematuhi atau bekerja sama dengan karyawan lain dan meningkatkan kinerja kerja secara sukarela

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mendukung kinerja pegawai. Menurut Sumakud dan Trang (2021), lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang berhubungan dengan karyawan dan mempengaruhi mereka secara internal dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan di suatu bidang. Pengertian lingkungan kerja menurut Armstrong (dalam Bagus Kisworo, 2020: 75) adalah terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, serta cara bagaimana orang diperlakukan oleh manajer dan rekan kerja mereka. Nitisemito (2019: 109) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Sedarmayati (2021: 10) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Sementara itu, Saydam (2020: 226) menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang melaksanakan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri



3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan catatan terkait dengan hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang ditugaskan di lingkup perusahaan atau organisasi. Kinerja memiliki hubungan dengan aspek perilaku individu untuk pelaksanaan tugas sesuai dengan wewenang yang ada. Kinerja tidak hanya dipandang sebagai hasil, melainkan kemandirian dan konsistensi dengan nilai organisasi, disiplin serta adanya komunikasi dengan baik (Fattah, 2017:11).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Yusuf (2017:44), penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data kuantitatif dan diolah dengan teknik statistik. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah untuk mengembangkan dan menerapkan model matematis, teori, serta hipotesis berdasarkan fakta di lapangan. Jenis penelitian ini tergolong dalam penelitian asosiatif kausal, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.4
Uji Validitas Variabel Disilin Kerja (X_1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,843	0,2272	Valid
2	0,804	0,2272	Valid
3	0,833	0,2272	Valid
4	0,854	0,2272	Valid
5	0,860	0,2272	Valid
6	0,842	0,2272	Valid
7	0,891	0,2272	Valid
8	0,725	0,2272	Valid
9	0,779	0,2272	Valid
10	0,826	0,2272	Valid

Sumber: Output SPSS versi 21

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada tabel variabel disiplin kerja (X_1) seluruh item terbukti valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan lebih besar dari r_{tabel} . Nilai *correlated item-Total correlation* pada setiap butir pernyataan untuk variabel disiplin kerja seluruhnya lebih besar dari 0,2272, maka disimpulkan bahwa variabel Pelatihan adalah valid karena nilai terendah adalah 0,725 atau lebih besar dari 0,2272.



Tabel 4.5
Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₂)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,839	0,2272	Valid
2	0,719	0,2272	Valid
3	0,830	0,2272	Valid
4	0,877	0,2272	Valid
5	0,856	0,2272	Valid
6	0,870	0,2272	Valid
7	0,876	0,2272	Valid
8	0,894	0,2272	Valid
9	0,885	0,2272	Valid
10	0,876	0,2272	Valid
11	0,878	0,2272	Valid
12	0,880	0,2272	Valid

Sumber: Output SPSS versi 21

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada tabel variabel lingkungan kerja (X₂) seluruh item terbukti valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan lebih besar dari r_{tabel}. Nilai *correlated item-Total correlation* pada setiap butir pernyataan untuk variabel disiplin kerja seluruhnya lebih besar dari 0,2272, maka disimpulkan bahwa variabel Pelatihan adalah valid karena nilai terendah adalah 0,719 atau lebih besar dari 0,2272

Tabel 4.6
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,806	0,2272	Valid
2	0,888	0,2272	Valid
3	0,883	0,2272	Valid
4	0,900	0,2272	Valid
5	0,898	0,2272	Valid
6	0,871	0,2272	Valid
7	0,856	0,2272	Valid
8	0,866	0,2272	Valid
9	0,865	0,2272	Valid
10	0,885	0,2272	Valid

Sumber: Output SPSS versi 21

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada tabel variabel Kinerja Karyawan (Y) seluruh item terbukti valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan lebih besar dari r_{tabel}. Nilai *correlated item-Total correlation* pada setiap butir pernyataan untuk variabel kinerja seluruhnya lebih besar dari 0,2272, maka disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja adalah valid karena nilai terendah adalah 0,806 atau lebih besar dari 0,2272



b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai <i>cronbach alpha</i>	Ketentuan	Kesimpulan
1	Disiplin Kerja (X ₁)	0,949	0,60	reliabel
2	Lingkungan Kerja (X ₂)	0,967	0,60	reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,964	0,60	reliabel

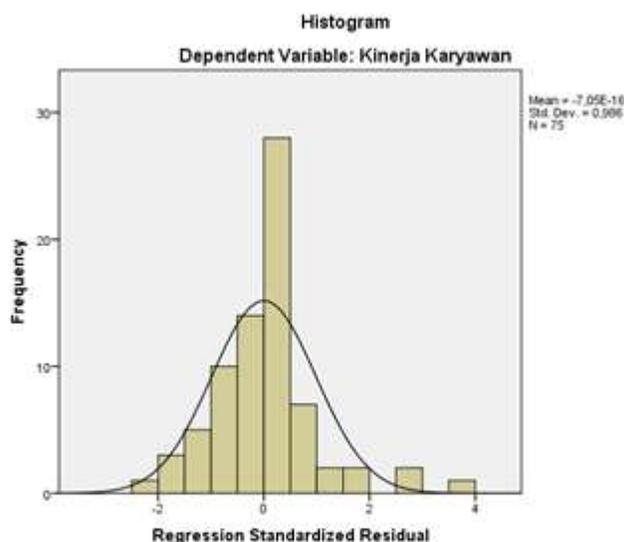
Sumber: Output SPSS Versi 21

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel reliabel. Hal ini membuktikan dengan nilai *cronbach alpha* > 0,60 dengan demikian data layak untuk diteruskan pada penelitian ini

2. Uji Asumsi Klasik

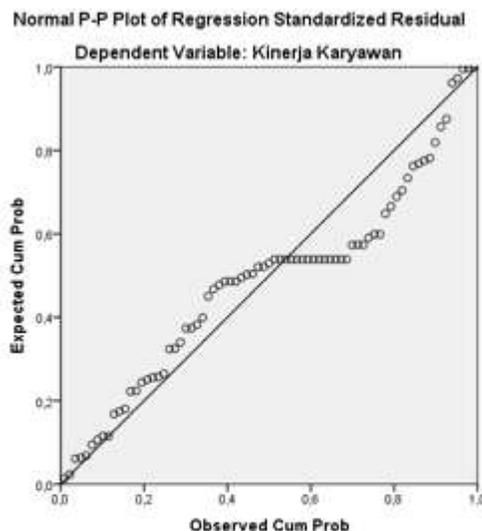
a. Uji Normalitas

Dari gambar 4.7 dapat disimpulkan bahawa hasil pengujian pada gambar diatas terlihat bahwa grafik histogram dengan pola distribusi yang seimbang dan tidak miring ke kiri maupun ke kanan. Artinya telah memenuhi asumsi normalitas karena data terdistribusi dengan normal



Gambar 4.7
Histogram Uji Normalitas

Sumber: Output SPSS Versi 21

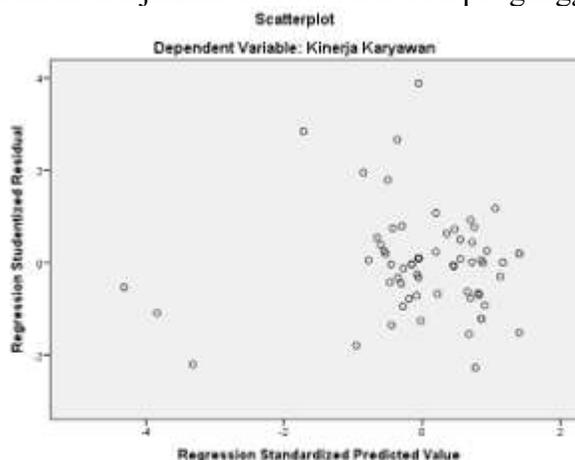


Gambar 4.8
P Plot Uji Normalitas
Sumber: Output SPSS Versi 21

Dengan melihat Gambar 4.8 diatas, terlihat bahwa hubungan antara variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan pola distribusi secara normal dimana data menyebar di sekitar garis diagonal, ini juga menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi uji asumsi normalitas

b. Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar diatas, titik-titik pada grafik *scatter plot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heterosdastisitas



Gambar 4.9
Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Output SPSS Versi 21



c. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.8
Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	,217	4,614
	Lingkungan Kerja	,217	4,614

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 21

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai dalam penelitian ini karena syarat untuk tidak terjadi multikolinearitas sudah dipenuhi yakni nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai *VIF* < 10, yaitu nilai disiplin kerja dan lingkungan kerja lebih besar dari 0,10 dan *VIF* lebih kecil dari 10

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4.10
Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,944 ^a	,890	,887	2,392	2,164

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 21

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, model regresi ini tidak ada autokorelasi. Hal ini membuktikan bahwa nilai Durbin-Watson berada diantara batas atas “du” dan lebih kecil dari 4.

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,622	1,674		,371	,711
	Disiplin Kerja	,157	,086	,152	1,816	,074
	Lingkungan Kerja	,685	,071	,806	9,616	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 21



Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y=0,622+0,157X_1 + 0,685X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 0,622 memiliki arti, jika disiplin kerja dan lingkungan kerja nilainya 0 maka kinerja karyawan nilainya 0,622.
- Nilai koefisien regresi variabel pelatihan bernilai positif, yaitu 0,157. Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja 1 unit, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,157 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif, yaitu 0,685. Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja 1 unit, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,685 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap

4. Analisis Koefisiensi Korelasi

Tabel 4.16
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Disiplin Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,944 ^a	,890	,887	2,392

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 21

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,890 artinya variabel pelatihan dan disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan

5. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4.19
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Disiplin Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,944 ^a	,890	,887	2,392

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

d. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 21

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,890 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 89% sedangkan sisanya sebesar 11% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian



6. Uji hipotesis

Tabel 4.20
Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,736	2,429		1,950	,055
	Disiplin Kerja	,892	,060	,866	14,777	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 21

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $(14,777 > 1,993)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT ÆON Delight Indonesia

Tabel 4.21
Hasil Uji t Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,282	1,660		,773	,442
	Lingkungan Kerja	,799	,034	,941	23,737	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 21

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $(23,737 > 1,993)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT ÆON Delight Indonesia

Tabel 4. 22
Hasil Uji F Antara Disiplin Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3345,076	2	1672,538	292,238	,000 ^b
	Residual	412,071	72	5,723		
	Total	3757,147	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Output SPSS Versi 21



Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(292,238 > 3,12)$, hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT ÆON Delight Indonesia

KESIMPULAN

Berdasarkan data tentang pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT ÆON Delight Indonesia, dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y=4,736+0,892X1$ koefisien korelasi sebesar 0,866 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi disiplin kerja sebesar 0,747 atau 74,7% sedangkan sisanya sebesar 25,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji Hipotesis diperoleh nilai $T_{hitung} (14,777) > T_{tabel} (1,993)$. Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT ÆON Delight Indonesia.
2. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y=1,282+0,799X2$, koefisien korelasi sebesar 0,941 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi disiplin kerja sebesar 0,885 atau sebesar 88,5% sedangkan 11,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji Hipotesis diperoleh nilai $T_{hitung} (23,737) > T_{tabel} (1,993)$. Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT ÆON Delight Indonesia.
3. Disiplin kerja(X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y=0,622+0,157X1+0,685X2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,941 yang artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi secara simultan sebesar 89% sedangkan sisanya sebesar 11% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} (292,238) > F_{Ftabel} (3,12)$. Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT ÆON Delight Indonesia.
4. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja dan lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Demikian pula sebaliknya, jika disiplin kerja dan lingkungan kerja rendah maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikansi secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada PT ÆON Delight Indonesia

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A. 2020. *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi*. Malang: AE Publishing.
- Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Akbar, Purnomo Setiady dan Usman, Husaini. 2017. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Amalia Siti, Gani Irwan. 2018. *Alat Analisis Data*. Yogyakarta: Andi
- Arifudin, Bachtiar Husain. (2017) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. *JENIUS* Vol.1 No.3 September 2017



- Aryata & Marendra. (2023). Effect of Work Discipline on Employee Performance with Compensation as a Moderating Variable at PT Solusi Energy Nusantara. *Journal of Management. Instiute of Computer Science* Vol. 13 No. 01 April 2023
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pesona Cahaya Gemilang. *Jurnal Ekonomi Efektif* Vol. 4 No. 3 April 2022
- Edy Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Fattah, H. 2017. *Kepuasan Kerja & Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Anggota IKAPI.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto. 2017. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Jakarta.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Press.
- Khurotin, N., & Afrianty, T. W. (2018). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Beon Intermedia Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol.64 No. 1 November 2018
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat-kiat merangsang kinerja karyawan bagian produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Marsoit, P., Sendow, G., & Rumokoy, F. (2017) Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA* Vol.5 No.3 September 2017
- N. Lilis Suryani, K. Zakiah (2019) Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia Di BSD Tangerang. *JENIUS* Vol. 3 No. 1 September 2019
- Nazir, A. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Mustika Nusantara. *Jurnal Mandiri* Vol. 3 No. 1 Juni 2019
- Nurdon, Hendrayani, E., Satriadi, Triyasa, A., Sari, W. M., Nasfi, & Arniwita. 2021. *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Revolusi Industri 5.0*. Solok: CV Insan Cendekia Mandiri.
- Pramularso, E. Y. (2017) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran. *Widya Cipta* Vol. I No. 2 September 2017
- Randi. 2018. *Teori Penelitian Terdahulu*. Jakarta: Erlangga.
- Ratnasari, Saulina & Tanjung (2021) Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. *EMI Internasional. JENIUS* Vol. 4 No. 2 Januari 2021.
- Santoso, Singgih. 2018. *Menguasai Statistik dengan SPSS 25*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sefriady, D. F., & Iskandar, D. A. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Organisasi Dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. *Jurnal Elektronik REKAMAN* Vol. 2 No. 1 Mei 2018
- Setyawati et al., (2018) Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stasiun Maggarai Jakarta Selatan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis* Vol. 3 No. 3 Oktober 2018
- Simarmata, dkk. 2021. *Perencanaan sumber daya manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.



- Sinaga, E. P., Ratnasari, S. L., & Hadi, M. A. (2021) Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Trias Politika* Vol. 9 No. 2 November 2021
- Sri, Larasati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Sudjana. 2017. *Metode Statistika*. Bandung: PT Tarsito.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfa Beta.
- Wahyudi, W. (2021) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja. *eCO-Buss* Vol. 4 No. 2 Desember 2021
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi* 60
- Wilson, C., & Hikmah. (2020) Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kinco Prima. *Jurnal EMBA* Vol. 8 No. 3 Juli 2020
- Yusuf, M. 2017. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif Dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.