
Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Babelmart Tanjungpandan

Zahra Aulya Januarika¹ @, Dwi Windradini², I Ketut Mastika³, Setyo Kuncoro⁴ @

^{1,2,3} Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu
Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember

⁴ Administrasi Bisnis Universitas Terbuka

Abstract

The purpose of this research is to analyze the influence of work discipline and the work environment on employee performance at CV Babelmart Tanjungpandan. The study is conducted with the intention of gaining an understanding of the factors that impact employee performance, and optimizing employee performance is crucial as it aids in achieving the company's goals. The applied method is quantitative, using a questionnaire as the research instrument. The research population consists of 42 individuals, and a sample of 38 people is obtained using the Slovin formula with a 5% margin of error. The subjects work in the retail department of CV Babelmart Tanjungpandan. Multiple linear regression analysis is applied to the collected data to test hypotheses. The research reveals that work discipline has an impact of 63.2%, the work environment influences by 59.1%, and collectively, the work environment along with work discipline have a simultaneous impact on employee performance of 78.7%.

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

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan ialah hasil kerja yang diperoleh karyawan sebagaimana dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan (Busro, 2018). Sinambela (2018) pentingnya kinerja karyawan memiliki peran krusial dalam kesuksesan sebuah perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan pelanggan dan lingkungan yang positif. Afandi (2018) lingkungan yang baik merupakan seperangkat alat mendukung kelancaran operasional perusahaan kinerja karyawan terpengaruh oleh beberapa faktor, aspek fasilitas kerja yang merupakan seperangkat alat mendukung kelancaran operasional perusahaan, yang termasuk indikator lingkungan kerja dan aspek disiplin kerja yang merupakan aturan perusahaan agar karyawan mematuhi supaya tujuan perusahaan dapat tercapai. Sutrisno (2020) mengemukakan disiplin kerja membawa manfaat besar, untuk organisasi disiplin kerja menjaga keteraturan dan kelancaran tugas, menghasilkan kinerja optimal dan untuk karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan meningkatkan semangat untuk menjalankan tugasnya.

@ 200910202094@mail.unej.ac.id

@ kuncoro@ecampus.ut.ac.id

Disiplin kerja [Hasibuan \(2020\)](#) adalah ketika seseorang secara sadar dan sukarela mematuhi semua kebijakan dan standar perusahaan yang berlaku dan menyadari peran dan kewajibannya. [Sutrisno \(2020\)](#) mengemukakan disiplin kerja membawa manfaat besar, untuk organisasi disiplin kerja menjaga keteraturan dan kelancaran tugas, menghasilkan kinerja optimal dan untuk karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan meningkatkan semangat untuk menjalankan tugasnya. [Sinambela \(2018\)](#) bahwa untuk meningkatkan disiplin kerja dengan menyelesaikan tantangan yang cukup kompleks seperti kurangnya pemahaman pegawai tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan dapat menjadi penyebab utama perilaku tidak disiplin dan cara mengatasinya ialah dengan memberikan program orientasi kepada karyawan yang diterapkan dengan konsisten memiliki dampak positif yang dapat dirasakan dalam lingkungan kerja, menciptakan suasana di mana efisiensi, tanggung jawab, dan kolaborasi menjadi nilai-nilai yang dijunjung tinggi.

[Sri Widodo \(2016\)](#) lingkungan kerja ialah tempat pekerja mengerjakan tugas rutin mereka dengan alat dan sumber daya yang dibutuhkan. [NitiseMITO \(2017\)](#) lingkungan kerja melingkupi keseluruhan hal di sekitar seorang pekerja dan memiliki potensi untuk memberi pengaruh pada saat pelaksanaan tugasnya, perusahaan harus berupaya menciptakan lingkungan yang dapat memberikan memberikan suasana nyaman bagi karyawan. [Afandi \(2018\)](#) bahwa untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik adalah dengan memperhatikan faktornya yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis yang mempengaruhinya.

CV Babelmart Tanjungpandan merupakan perusahaan bergerak di bidang toko grosir dan retail sejak tahun 2011 yang berada di Kecamatan Tanjungpandan. Konsep yang diterapkan ialah minimarket modern merupakan bagian dari NN Group yang merupakan distributor terbesar di Belitung dan pernah meraih penghargaan juara terinspirasi dalam kategori Kelembagaan Usaha Kecil Mandiri karena kontribusinya dalam memajukan perekonomian masyarakat sehingga mampu mendirikan 7 cabang yang tersebar di Bangka Belitung.

Penelitian dilatarbelakangi oleh fenomena beberapa karyawan yang datang terlambat yang mengakibatkan toko CV Babelmart Tanjungpandan buka terlambat. Fenomena tersebut dapat mengganggu operasional toko, oleh karena itu penelitian diarahkan untuk memahami pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja seperti komunikasi yang jelas serta sistem pengawasan yang efisien terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1 Data Jumlah Frekuensi Kunjungan Babelmart Tanjungpandan

| No. | Bulan | Jumlah hari | Frekuensi Kunjungan | Targe | Jumlah Karyawan |
|-----|---------|-------------|---------------------|--------|-----------------|
| 1. | Januari | 31 hari | 64.325 | 50.000 | 42 orang |
| 2. | Febuari | 28 hari | 58.064 | 50.000 | 42 orang |
| 3. | Maret | 31 hari | 60.809 | 50.000 | 42 orang |
| 4. | April | 30 hari | 65.964 | 50.000 | 42 orang |
| 5. | Mei | 31 hari | 58.107 | 50.000 | 42 orang |

Sumber: CV Babelmart Tanjungpandan, 2023

Berdasarkan dari data tabel 1 frekuensi kunjungan bahwa dari bulan Januari - Mei 2023 pada CV Babelmart Tanjungpandan melebihi target namun bersifat fluktuatif. Data tersebut menjadi pendukung kinerja karyawan yang merupakan hasil kerja karyawan.

Tabel 2 Rekapitulasi Laporan Kehadiran Karyawan

| No. | Bulan | Terlambat | Presentase | Tidak hadir | Presentase |
|------------|---------|-----------------|------------|-------------|------------|
| 1. | Januari | 25 jam 15 menit | 0,22% | 138 orang | 9,89% |
| 2. | Febuari | 21 jam 50 menit | 0,21% | 96 orang | 7,61% |
| 3. | Maret | 25 jam 10 menit | 0,22% | 102 orang | 7,31% |
| 4. | April | 27 jam 25 menit | 0,25% | 156 orang | 11,55% |
| 5. | Mei | 23 jam 15 menit | 0,20% | 185 orang | 13,26% |
| Rata-rata: | | | 0,22% | | 9,92% |

Sumber: CV Babelmart Tanjungpandan (2023)

Berdasarkan tabel 2 rekapitulasi laporan kehadiran karyawan tahun 2023 menunjukkan di CV. Babelmart Tanjungpandan pada bulan Januari - Mei 2023, berada di angka 9,92% pada absensi dan 0,22% pada keterlambatan. Data tersebut menjadi pendukung disiplin kerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan sebelumnya. Lokasi penelitian berada di Kabupaten Belitung dan waktu penelitian ini telah dilaksanakan pada bulan Desember 2023 – Januari 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan non- manajerial toko CV Babelmart Tanjungpandan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan rumus slovin dengan taraf kesalahan 5%, yang memiliki populasi sebanyak 42 orang dan diambil sampel sebanyak 38 orang dengan jenis pengambilan sampel yakni teknik simple random sampling,

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data kuisisioner yang disebarakan kepada 38 orang responden, yakni terdiri dari kasir dan pramuniaga. Diketahui responden berdasarkan usia ialah karyawan yang berusia $18 \geq 20$ tahun berjumlah 39 orang dengan presentase 50%, berdasarkan jenis kelamin mayoritas karyawan ialah perempuan sebesar 24 orang dengan presentase 63,2%, berdasarkan pendidikan seluruhnya berpendidikan SMA/SMK sederajat yakni 100% dan berdasarkan lama kerja sebanyak 21 orang dengan presentase 55,3%

Uji Instrumen Penelitian

a Uji Validitas

Uji signifikansi yakni dengan membandingkan nilai R tabel dan R hitung, jika item memiliki nilai positif dan jumlah R hitung melebihi R tabel, itu dianggap valid dan sebaliknya. Diperoleh nilai R tabel dari N-38 senilai 0,320 dengan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

| Variabel (a) | Item (b) | R tabel (c) | R hitung (d) | Sig (e) | Keterangan (f) |
|--------------------------|-------------|----------------|-----------------|------------|-------------------|
| Disiplin Kerja (X1) | X1.1 | 0,320 | 0,586 | <0,001 | Valid |
| | X1.2 | 0,320 | 0,703 | <0,001 | Valid |
| | X1.3 | 0,320 | 0,696 | <0,001 | Valid |
| | X1.4 | 0,320 | 0,732 | <0,001 | Valid |
| | X1.5 | 0,320 | 0,688 | <0,001 | Valid |
| | X1.6 | 0,320 | 0,856 | <0,001 | Valid |
| | X1.7 | 0,320 | 0,659 | <0,001 | Valid |
| | X1.8 | 0,320 | 0,690 | <0,001 | Valid |
| | X1.9 | 0,320 | 0,696 | <0,001 | Valid |
| | X1.10 | 0,320 | 0,662 | <0,001 | Valid |
| Lingkungan Kerja (X2) | X2.1 | 0,320 | 0,334 | <0,001 | Valid |
| | X2.2 | 0,320 | 0,706 | <0,001 | Valid |
| | X2.3 | 0,320 | 0,699 | <0,001 | Valid |
| | X2.4 | 0,320 | 0,626 | <0,001 | Valid |
| | X2.5 | 0,320 | 0,725 | <0,001 | Valid |
| | X2.6 | 0,320 | 0,713 | <0,001 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y1 | 0,320 | 0,516 | <0,001 | Valid |
| | Y2 | 0,320 | 0,677 | <0,001 | Valid |
| | Y3 | 0,320 | 0,669 | <0,001 | Valid |
| | Y4 | 0,320 | 0,773 | <0,001 | Valid |
| | Y5 | 0,320 | 0,656 | <0,001 | Valid |
| | Y6 | 0,320 | 0,717 | <0,001 | Valid |
| | Y7 | 0,320 | 0,763 | <0,001 | Valid |
| | Y8 | 0,320 | 0,668 | <0,001 | Valid |
| | Y9 | 0,320 | 0,530 | <0,001 | Valid |
| | Y10 | 0,320 | 0,535 | <0,001 | Valid |

Sumber: Data penelitian diolah (2024)

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dari variabel, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan signifikansinya $< 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan valid.

b Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel Penelitian | Cronbach's Alpha if item deleted | Standar Reliabilitas | Keterangan |
|-----------------------|--|----------------------|------------|
| Disiplin Kerja (X1) | 0,879 | 0,60 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0,709 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,848 | 0,60 | Reliabel |

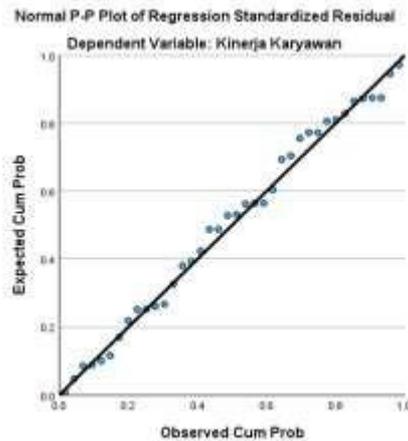
Sumber: Data penelitian diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4 hasil uji reliabilitas dapat disimpulkan apabila semua item dalam pernyataan kuisisioner reliabel karena nilai cronbach's alpha setiap variabel melebihi standar yakni diatas 0,6.

Uji Asumsi Klasik

a Uji Normalitas

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan gambar 1 hasil uji normalitas, bisa dilihat bila titik-titik tersebut tersebar dekat dan mengikuti garis diagonal, karenanya bisa dinyatakan apabila data sebarannya normal.

b Uji Multikolinearitas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas
Collinearity Statistics

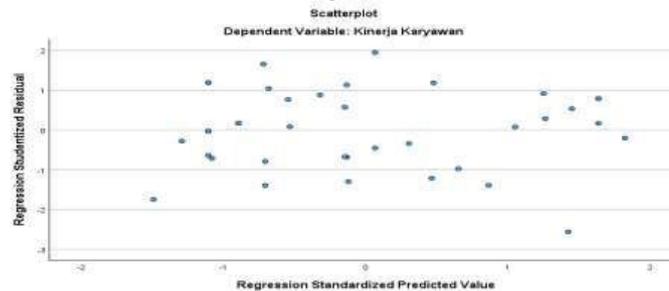
| Model | Keterangan | | |
|----------------------------|------------|-------|---------------------------------|
| | Tolerance | VIF | |
| Disiplin Kerja (X_1) | 0,603 | 1,658 | tidak terjadi multikolinearitas |
| Lingkungan Kerja (X_2) | 0,603 | 1,658 | tidak terjadi multikolinearitas |

Sumber: Data penelitian diolah (2024)

Pada tabel 5 hasil uji multikolinearitas, apabila nilai uji multikolinearitas memenuhi syarat bebas dari interkorelasi antara variabel. Nilai VIF variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja menunjukkan nilai $1,658 < 10$ dan tolerance $0,603 > 0,1$.

c Uji Heterokedastisitas

Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar 2 hasil uji heterokedastisitas, titik-titik hasil sebarannya dan tidak beraturan yang membentuk pola tertentu di atas dan dibawah angka 0 dan sumbu Y yang menjelaskan apabila tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 6 Hasil Statistik Deskriptif

| Variabel Penelitian | N | Min | Max | Mean | Std. Deviasi |
|------------------------------------|----|-----|-----|-------|--------------|
| Disiplin Kerja (X ₁) | 38 | 39 | 50 | 44,21 | 3,699 |
| Lingkungan Kerja (X ₂) | 38 | 22 | 29 | 25,42 | 1,898 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 38 | 36 | 50 | 43,55 | 3,569 |

Sumber: Data penelitian diolah (2024)

Berdasarkan tabel 6 hasil statistik deskriptif bahwa dari 38 responden, dapat diketahui rata-rata nilai disiplin kerja (X₁) sebesar 44,21, nilai terendahnya 39 dan nilai tertingginya 50, dengan standar deviasi yakni sebesar 3,699. Variabel lingkungan kerja (X₂) dengan rata-rata sebesar 25,42, nilai terendahnya 22 dan nilai tertingginya 29, dengan standar deviasi yakni sebesar 1,898. Variabel kinerja karyawan (Y) dengan rata-rata sebesar 43,55, nilai terendahnya 36 dan tertingginya 50, dengan standar deviasi sebesar 3,569.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | T | Sig. |
| 1 | (Constant) | 0,595 | 3,949 | | 0,151 | 0,881 |
| | Disiplin Kerja | 0,632 | 0,097 | 0,655 | 6,513 | <0,001 |
| | Lingkungan Kerja | 0,591 | 0,189 | 0,314 | 3,128 | 0,004 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Adapun persamaan regresi linear berganda ialah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 0,595 + 0,632 X_1 + 0,591 X_2 + e$$

- Nilai Konstanta: persamaan di atas menunjukkan bahwa nilai konstanta bernilai positif sebesar 0,595. Tanda positif yang menjelaskan pengaruh searah antara variabel independen dan dependen, yang berarti apabila variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja sama dengan nol, maka kinerja karyawan CV Babelmart Tanjungpandan ialah 0,595.
- Disiplin Kerja: nilai koefisien regresi yang dihasilkan dari pengujian pada tabel 4.13 variabel disiplin kerja (X1) bersifat positif dengan hasil nilai koefisien regresi senilai 0,632. Tanda positif memperlihatkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan dependen.
- Lingkungan Kerja: nilai koefisien regresi yang dihasilkan dari pengujian pada tabel 4.13 variabel lingkungan kerja (X2) bersifat positif dengan hasil nilai koefisien regresi sebesar 0,591. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan dependen.

Uji Hipotesis

a Uji t

Tabel 8 Hasil Uji t

| Variabel | t _{hitung} | t _{tabel} | Sig |
|------------------|---------------------|--------------------|--------|
| Disiplin Kerja | 6,513 | 2,03011 | <0,001 |
| Lingkungan Kerja | 3,128 | 2,03011 | 0,004 |

Sumber: data diolah oleh peneliti (2024)

Pada tabel hasil uji t, perhitungan menunjukkan nilai thitung variabel disiplin kerja (X1) lebih besar dari ttabel sebesar 6,513 > 2,030 dan signifikansi variabel disiplin kerja (X1) sebesar <0,001 yang berarti lebih rendah dari 0,05 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Babelmart Tanjungpandan dan nilai thitung variabel lingkungan kerja lebih besar dari ttabel sebesar 3,128 > 2,030 signifikansi lingkungan kerja (X2) sebesar 0,04 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan apabila variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Babelmart Tanjungpandan.

b Uji F

Tabel 9 Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|---------|----|---------|--------|--------------------|
| | Sum | of | Mean | | |
| Model | Squares | Df | Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 370,849 | 2 | 185,424 | 65,546 | <,001 ^b |
| Residual | 100,546 | 35 | 2,873 | | |
| Total | 471,395 | 37 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel 9 hasil uji F bahwa nilai signifikansi variabel independent terhadap variabel dependen ialah $<0,001$ yang maknanya signifikansinya lebih rendah dari 0,05 dan Fhitung lebih besar dari Ftabel sebesar $65,546 > 3,26$ yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan CV Babelmart Tanjungpandan.

c Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10 Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .887 ^a | 0,787 | 0,775 | 1,695 |

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

Berdasarkan tabel 10 hasil koefisien determinasi, nilai R Square sebesar 0,787 atau 78,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berkontribusi sebesar 78,7% terhadap kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja pada karyawan toko CV Babelmart Tanjungpandan dengan melakukan pekerjaan yang teliti dan waspada terhadap stok barang, kebersihan toko, transaksi keuangan dan menjaga kualitas barang, hadir menjalani aktivitas dengan teratur, memahami dan mematuhi standar kerja yang berlaku, Indikator tertinggi ialah pada ketaatan pada peraturan kerja yakni karyawan memahami aturan yang berlaku di perusahaan, namun etika kerja menjadi indikator dengan nilai terendah, hal ini disebabkan karyawan kurang memahami kode etik dalam berinteraksi di CV Babelmart Tanjungpandan.

Hasil memperlihatkan disiplin kerja berpengaruh ke kinerja karyawan, pada indikator disiplin kerja yakni frekuensi kehadiran tingkat, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja. Nilai koefisien regresi sebesar 0,632 atau 63,2% menjadi bukti bahwa hasil pengujian regresi linear ialah disiplin kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Uji t menunjukkan bila thitung > ttabel yakni dengan nilai $6,513 > 2,030$ dan nilai sig.

$<0,001 < 0,05$, yang maknanya H1 diterima apabila ada pengaruh secara signifikan antara variabel disiplin kerja pada variabel kinerja karyawan toko CV Babelmart Tanjungpandan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja di CV Babelmart Tanjungpandan menggunakan indikator lingkungan kerja fisik yang meliputi pencahayaan, fasilitas, suhu, dekorasi dan non fisik meliputi menjalin komunikasi terhadap rekan kerja dan atasan dengan baik. Indikator jawaban tertinggi pada lingkungan kerja non fisik yakni karyawan menjalin komunikasi

dengan atasan dengan baik serta yang menjadi indikator terendah dari lingkungan fisik yakni merasa fasilitas yang disediakan CV Babelmart Tanjungpandan sudah cukup.

Hasil memperlihatkan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan, pada indikator variabel disiplin kerja yakni lingkungan fisik dan non fisik. Nilai koefisien regresi senilai 0,591 atau 59,1 % menjadi bukti bahwa hasil pengujian regresi linear ialah disiplin kerja berpengaruh positif ke kinerja karyawan yang didukung oleh hasil uji t yang menunjukkan bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ yakni dengan nilai sebesar $3.128 > 2,030$ dan nilai signifikansi $0,004 < ,05$, yang maknanya H_2 diterima apabila ada pengaruh secara signifikan antara variabel disiplin kerja pada variabel kinerja karyawan toko CV Babelmart Tanjungpandan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik diinginkan tiap perusahaan agar karyawannya merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya, hal itu jadi dorongan bagi karyawan guna melakukan kerja secara maksimal dan patuh serta mengikuti peraturan yang ada di perusahaan. Kinerja Karyawan dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas dan komitmen terpengaruh oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja

Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan bersama-sama punya pengaruh pada kinerja karyawan CV Babelmart Tanjungpandan, hal itu terbukti dari hasil uji F nilai sig. ialah $<0,001 < 0,05$ dan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sebesar $65,546 > 3,26$. Nilai R Square ialah 0,787 atau 78,7% yang berarti H_3 diterima dan besarnya pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja pada variabel kinerja karyawan senilai 78,7% dan selebihnya terpengaruh oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan tiga kesimpulan ialah jawaban atas pertanyaan rumusan masalah yang ada pada penelitian. Kesimpulan pada penelitian ini ialah seperti dibawah:

- a Disiplin kerja merupakan sikap seseorang yang menerima dan mematuhi peraturan perusahaan secara konsisten dan tekun. Hasil pengujian hipotesis menggambarkan bahwa frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada aturan pekerjaan dan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,632 atau 63,2% terhadap kinerja karyawan CV Babelmart Tanjungpandan.
- b Lingkungan kerja ialah keseluruhan hal yang langsung berhubungan dengan karyawan dalam melakukan pekerjaan setiap hari dan dapat mempengaruhi kinerja yang dilakukannya. Penelitian ini diukur dengan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Hasil pengujian hipotesis menggambarkan bahwa lingkungan kerja seperti lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,591 atau 59,1% terhadap kinerja karyawan CV Babelmart Tanjungpandan.
- c Kinerja karyawan ialah hasil kerja karyawan dalam suatu periode untuk mencapai tujuan perusahaan dengan kriteria yang jelas dan dapat diukur. Penelitian ini diukur dengan kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan komitmen toko CV Babelmart Tanjungpandan. Kinerja karyawan tersebut menunjukkan hasil yang cukup baik dari hasil kunjungan konsumen walaupun bersifat fluktuatif. Hasil uji hipotesis menunjukkan bila disiplin kerja dan

lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Babelmart Tanjungpandan.

DAFTAR PUSTAKA

Artikel Jurnal

- Alfi, I. Z. I., Anah, L., & Laili, C. N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Bay Media Jombang. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 6(1), 89–96. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i1.5311>
- Arifin, S., Simbolon, B., & Oktafien, S. (2021). Effect of Work Discipline and The Work Environment on Employee Performance CV. *Bolon Tua. Technicum Social Sciences Journal*, 20, 704–725. www.techniumscience.com
- Arnas, Y., & Harsono, Y. (2023). The Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at PT Axia Multi Sarana Kota Jakarta Selatan. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 7(1), 379–393. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/ijebar>
- Abadi Makmur, Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis - Banten Jaya (JUMANIS BAJA)*, 05(01), 41–59. <https://ejournal.lppm-unbaja.ac.id/index.php/jmb/article/view/2480>
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Noviyanti, I., & Asmalah, L. (2023). The Influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance. *International Journal Management and Economic (IJME)*, 2(3), 28–38. <https://journal.admi.or.id/index.php/IJME/index>
- Ryan Pradipta, A., & Musadad, A. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman*, 18(4), 2021–2554. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/kinerja>
- Suroso, I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Export Final Product Pada PT. Aneka Bumi Pratama Palembang. *Jurnal EKOBIS*, II(1), 1–20. <https://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/23>

Buku

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Nusa Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- 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.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indek Kelompok Gramedia.
- Erliyani, I., & Setiawan, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Bagian Supir PT. Translindo
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo persada.
- Nitisemito, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Reksohadiprodjo, S., & Gitosudarmo, I. (2018). *Manajemen Produksi*. BFEE.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan*

- Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Siagian, S. (2018).
Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., & Tanjung,
R. (2021). Kinerja Karyawan. Widina Bhakti Persada.
- Sinambela, L. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang
solid untuk meningkatkan kinerja. Bumi Aksara.
- Sri Widodo. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan,
Strategi, Isu-Isu Utama dan Globalisasi. Manggu Media.
- Sudaryo, dkk. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak langsung
dan Lingkungan Kerja Fisik. ANDI.
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group.