

***THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE CITRA KEBUN MAS RESIDENTIAL  
MARKETING OFFICE IN EAST KARAWANG***

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PEMASARAN PERUMAHAN CITRA  
KEBUN MAS DI KARAWANG TIMUR**

**Intan Djuliyana<sup>1</sup>, Suroso<sup>2</sup>, Maman Mulya Karnama<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Buana Perjuangan Karawang<sup>123</sup>

[mn19.intandjuliyana@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn19.intandjuliyana@mhs.ubpkarawang.ac.id)<sup>1</sup>, [suroso@ubpkarawang.ac.id](mailto:suroso@ubpkarawang.ac.id)<sup>2</sup>,  
[maman.mulyana@ubpkarawang.ac.id](mailto:maman.mulyana@ubpkarawang.ac.id)<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance of the Marketing Office of Citra Kebun Mas Karawang using quantitative verification. Research respondents were 65 employees in the marketing office. The method used was a questionnaire and SPSS 24 with a multiple linear regression approach. The research findings found that work environment has no positive and insignificant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance and work environment and work discipline have a positive and simultaneous effect on employee performance in the marketing office of Citra Kebun Mas housing.*

*Keywords: work environment, work discipline, employee performance.*

**PENDAHULUAN**

Di masa globalisasi telah menyadarkan akan masa depan kita yang penuh tantangan serta persaingan. Keberhasilan suatu bisnis tidak diukur dari keuntungan yang dihasilkannya, Karena perusahaan mempunyai kemajuan dan kemundurannya masing-masing. Alternatifnya, cepat atau lambat proses internal bergantung pada sumber daya manusia (SDM) perusahaan serta kualitas karyawannya. SDM ialah menjadi satu dari berbagai faktor terpenting bagi sebuah perusahaan. Faktanya, sebuah perusahaan tidak bisa eksis tanpa SDM yang unggul. SDM mempunyai kemampuan, keterampilan dan mempunyai tanggung jawab yang besar sehingga sumber daya manusia bisa dikatakan asset berharga dalam sebuah Perusahaan bagi keberlangsungan hidup Perusahaan veithzal dalam (Astuti & Rahardjo, 2021).

Dalam meningkatkan dan mengembangkan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan kinerja karyawan perlu meningkatkan efektivitas perusahaannya, Dengan cara membentuk tim kerja yang gigih sehingga dapat menaikkan kinerja yang dimiliki karyawan. Kenyamanan dalam bekerja merupakan satu hal yang diinginkan setiap karyawan agar merasa puas dengan apa yang mereka lakukan. Manajemen SDM berguna agar mampu menjadikan peningkatan pada efektivitas dalam organisasi.

PT Nusantara Almazia ialah pengembang lahan serta konstruksi rumah terbesar di Karawang

Timur. Saat ini NA sedang melaksanakan proyek bernama CKM City yang berlokasi di Jl. Perum Citra Kebun Mas, Bengle, Kec. Majalaya, Kab. Karawang. Perumahan yang dipasarkan terdiri dari Serasi Indah, Serasi Alam Elok, dan Citra Mulia Megah yang menawarkan rumah subsidi. Salah satunya pada Kantor Pemasaran Citra Kebun Mas yang mempunyai 65 karyawan. Seiring berkembangnya zaman Perumahan Citra Kebun Mas memiliki strategi dalam promosi yang efektif mencakup pembuatan brosur melalui media sosial atau dibagikan langsung dengan masyarakat, pembuatan video promosi yang memukau dan informatif.

Sesuatu yang dilakukan oleh karyawan dan dapat diamati dapat dikatakan sebagai kinerja, proses meningkatnya kinerja karyawan merupakan hal terpenting pada organisasi atau bisnis sebab jika kinerja karyawan tinggi maka akan menghasilkan keuntungan yang meningkat bagi perusahaan dari segi kinerja. Efisiensi dapat ditingkatkan dan tujuan organisasi akan tercapai tanpa bantuan orang lain. Kinerja karyawan dapat di ukur dari indikator yakni : “a. Kualitas kerja, b. Kuantitas kerja, c. Waktu kerja, e. Kerja sama”. Menurut Robert L.Mathis dan John H. Jackson pada (Sudaryo Dkk) (2018:206-207).

Berdasarkan hasil yang sudah dijelaskan, jelas diketahui yakni tingkat perkembangan suatu perusahaan dipengaruhi oleh tingkat kinerja para pegawai dalam organisasi tersebut. Salah satunya

**Tabel 1 Data Laporan Kinerja produksi Karyawan Kantor Pemasaran Citra Kebun Mas Tahun 2022**

No	Bulan	Target Penjualan	Realisasi	Keterangan
1	Januari	810	350	tidak tercapai
2	Februari	810	207	tidak tercapai
3	Maret	810	370	tidak tercapai
4	April	810	130	tidak tercapai
5	Mei	810	110	tidak tercapai
6	Juni	810	403	tidak tercapai
7	Juli	810	370	tidak tercapai
8	Agustus	810	125	tidak tercapai
9	September	810	230	tidak tercapai
10	Oktober	810	532	tidak tercapai
11	November	810	95	tidak tercapai
12	Desember	810	0	tidak tercapai

adalah kantor pemasaran Citra Kebun Mas, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perumahan sosial. Di bawah ini peneliti menyajikan data Laporan Kinerja Produksi Karyawan Kantor Pemasaran Citra Kebun Mas.

Sumber: Kantor Pemasaran Citra Kebun Mas

Berlandaskan data tabel 1, bisa diketahui yakni hasil laporan penjualan pada tahun 2022 Kantor Pemasaran Citra Kebun Mas ini tercatat dengan keterangan tidak tercapai target yang telah ditetapkan kantor pemasaran. Hasil data tersebut membuktikan bahwa Kantor Pemasaran Citra Kebun Mas ini mengenai kinerja karyawannya masih belum maksimal sebab berdasarkan pencapaian target rata-rata 243,5 kondisi seperti ini bisa menimbulkan kesulitan bagi kantor pemasaran. Dari hasil diatas semestinya mampu menjadi evaluasi terhadap kinerja karyawan, agar pimpinan bisa memahami mengenai kinerja karyawan.

Lingkungan kerja mempunyai peran penting guna membuat peningkatan etos kerja serta disiplin kerja sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya secara efektif. Suatu perusahaan dapat membangun lingkungan kerja yang baik dengan fokus akan keadaan kerja yang diharapkan dari karyawannya baik dalam melakukan aktivitas fisik maupun non fisik. Menurut Handoko dalam (Putra & Aprianti, 2020), lingkungan kerja mencakup banyak faktor secara langsung serta tak langsung berpengaruh kepada karyawan di tempat kerja. Lingkungan non fisik meliputi segala aktivitas yang muncul saat ini serta berhubungan dengan interaksi saat kerja berupa interaksi dengan manajer, interaksi bersama rekan kerja maupun interaksi bersama bawahan.

Disiplin kerja harus diperhatikan ketika di perusahaan, dengan adanya disiplin dalam bekerja maka perusahaan memiliki kualitas karyawan yang baik dan tertib dalam peraturan serta disiplin juga

mencerminkan tanggung jawab yang besar pada karyawan untuk meningkatkan penilaian kinerja.

Dalam meningkatkan perbaikan lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja dengan banyaknya upaya yang di lakukan kantor pemasaran agar konsumen yang ingin membeli rumah pun bisa dengan nyaman serta karyawan dapat bersemangat bekerja tanpa ada hambatan.

Penelitian terdahulu milik (Estiana et al., 2023) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Berlandaskan kondisi ini disimpulkan yakni variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif serta tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian kajian terdahulu yang dilaksanakan (Darmawan, 2022) berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Berlandaskan studi ini bisa dibuat simpulan lingkungan kerja serta disiplin kerja

Tabel 1.2

Research GAP Penelitian Terdahulu

No	Variable Independen	Variable Dependen	Hasil Penelitian	Peneliti
1	Lingkungan Kerja	Kinerja	Berpengaruh	(Sihaloho & Siregar, 2020)
			Tidak Berpengaruh	(Estiana et al., 2023)
2	Disiplin Kerja	Kinerja	Berpengaruh	(Darmawan, 2022)
			Tidak Berpengaruh	(Nina Andriyani, 2020)

berpengaruh signifikan.

Kajian terdahulu milik (Alfarobi & Derina Yusda, 2023) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Damri Cabang Lampung” Berdasarkan hal tersebut disimpulkan yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti pada (Yuliantini & Santoso, 2020), lingkungan kerja meliputi peralatan serta bahan yang ditemui, lingkungan kerja individu, cara bekerja serta pengaturan kerja secara individu maupun kelompok.

Menurut Sedarmayanti dalam (Yuliantini & Santoso, 2020) beberapa indikator lingkungan kerja fisik yakni: “pencahayaan, sirkulasi udara, letak ruang kerja, ukuran ruang kerja, privasi ruang kerja”. Indikator dalam penelitian ini berhubungan dengan fakta yang terjadi yakni luas ruang kerja, sirkulasi udara, serta peralatan kerja. Menurut Siagian dalam (Sihaloho & Siregar, 2020) indikator mengenai lingkungan kerja non-fisik : “a. Hubungan antar rekan bekerja setingkat, b. Hubungan antara atasan dan karyawan, c. Kerjasama sesama karyawan”.

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja ialah salah satu alat yang dimanfaatkan pemimpin guna berinteraksi bersama pegawai agar bersedia mengubah tingkah laku untuk mematuhi aturan yang ditentukan perusahaan. Disiplin wajib diterapkan pada suatu organisasi. Dalam artian tidak ada dukungan disiplin kerja yang baik dari pegawai, organisasi sulit berjalan menuju tujuannya. Karenanya, kedisiplinan ialah faktor utama kesuksesan suatu organisasi agar bisa mendapatkan tujuannya. Sinambela (2019:335).

Indikator disiplin kerja menurut Rivai dalam Sinambela (2019:335) terdiri dari : “a. Kehadiran b. Kepatuhan mengenai aturan kerja c. Ketaatan pada standar kerja d. Berwaspada tinggi e. Bekerja etis”.

**Kinerja**

Menurut Wibowo ((Sadat et al., 2020)), menyebutkan kinerja ialah hasil berdasarkan pekerjaan yang terkait tujuan strategis dari kepuasan konsumen organisasi, serta menghasilkan kontribusi dalam perekonomian.

Menurut Robert L.Mathis dan John H. Jackson pada (Sudaryo Dkk) (2018:206- 207). Indikator Kinerja Karyawan yakni : “a. Kualitas kerja, b. Kuantitas kerja, c. Durasi kerja, e. Kerja sama”.

**METODE PENELITIAN**

Metode yang diterapkan yakni verifikasi kuantitatif, penelitian verifikasi bertujuan agar mampu menguji teori-teori serta akan berusaha membuat adanya metode ilmiah, khususnya status hipotesis dalam bentuk simpulan, mengenai suatu hipotesis diterima atau ditolak (Sugiyono, 2017). Peneliti menggunakan metode data verifikatif, yakni menilik mengenai besaran pengaruh berlandaskan teori penelitian guna mendapatkan temuan hipotesa seperti kesimpulan mengenai Kinerja Karyawan di Kantor Pemasaran Perumahan Citra Kebun Mas di Karawang Timur.

Populasi pada penelitian ini sebanyak 65 karyawan Kantor Pemasaran Perumahan Citra Kebun Mas Karawang. Guna melaksanakan penarikan sampel pada penelitian ini menerapkan metode sensus. Teknik penarikan sampel yakni sampling jenuh (saturated sampling), bisa dikatakan seluruh anggota populasi menjadi sampel penelitian (Armawan & Suana, 2019). Berdasarkan penelitian ini sebab banyaknya populasi <100 responden sehingga peneliti mengambil seluruh responden untuk dijadikan sampel dari populasi Kantor

Tabel 2 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Indikator	r hitung	>	r tabel 30-2=28 ( α = 0,05 )	Keterangan
X1.1	0.419	>	0,361	Valid
X1.2	0.621	>		Valid
X1.3	0.559	>		Valid
X1.4	0.379	>		Valid
X1.5	0.656	>		Valid
X1.6	0.504	>		Valid
X1.7	0.446	>		Valid
X1.8	0.473	>		Valid
X1.9	0.509	>		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2024

Tabel 3 Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Indikator	r hitung	>	r tabel 30-2=28 ( α = 0,05 )	Keterangan
X2.1	0.781	>	0,361	Valid
X2.2	0.706	>		Valid
X2.3	0.853	>		Valid
X2.4	0.760	>		Valid
X2.5	0.760	>		Valid
X2.6	0.433	>		Valid
X2.7	0.748	>		Valid
X2.8	0.503	>		Valid
X2.9	0.476	>		Valid
X2.10	0.421	>		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2024

Pemasaran Perumahan Citra Kebun Mas di Karawang Timur yaitu 65 responden.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Uji Validitas Data Penelitian**

Uji Validitas berguna agar bisa menguji apakah data penelitian sudah valid dengan cara menghitung r hitung, jika rhitung > ttabel maka data dianggap valid.

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	r hitung	>	r tabel 30-2=28 ( α = 0,05 )	Keterangan
Y.1	0.373	>	0,361	Valid
Y.2	0.662	>		Valid
Y.3	0.562	>		Valid
Y.4	0.549	>		Valid
Y.5	0.588	>		Valid
Y.6	0.443	>		Valid
Y.7	0.408	>		Valid
Y.8	0.575	>		Valid
Y.9	0.452	>		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2024

Berdasarkan tabel 4 bisa diketahui yakni semua pernyataan bernilai rhitung > rtabel (0,361) atau keseluruhan item pernyataan ialah valid.

**Uji Reliabilitas**

Reliabilitas ialah nilai yang membuktikan yakni sejauh apa suatu alat pengukur mampu agar bisa diandalkan. Instrumen bisa dianggap reliabel ketika koefisien keandalan reliabilitas 0,6 maupun lebih besar. Uji ini menggunakan Cronbach Alpha.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	r Kritis	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X1)	0,623	0,6	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,790	0,6	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,637	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2024

Berdasarkan temuan uji reliabilitas didapat nilai reliabel Lingkungan kerja 0,623, Disiplin kerja yaitu 0,790 serta kinerja karyawan yakni 0,637 masing-masing mempunyai nilai alpha cornbach > 0,6. 30 item pernyataan tersebut ialah reliabel.

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

Uji normalitas menerapkan Kolmogorov-Smirnov:

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.41314132
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.187
	Positive	.124
	Negative	-.187
Test Statistic		.187
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.025 <sup>b</sup>

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2024

Berdasarkan temuan dari tabel 6 terlihat yakni Asymp. Sig (2- tailed ) ialah 0.025 > 0.05. Kondisi tersebut menunjukkan yaitu data ini ialah data terdistribusi normal. Oleh karenanya, asumsi atau persyaratan normalitas pada model

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	.781	3.705		.211	.834			
	Lingkungan Kerja	.038	.061	.030	.621	.537	.986	1.014	
	Disiplin Kerja	.846	.044	.930	19.452	.000	.986	1.014	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2024

regresi sudah sesuai asumsi.

Berdasarkan tabel diatas nilai tolerance Variabel x1 = 0.986 > 0,1, kemudian untuk nilai VIF yakni 1,014 < 10, sehingga bisa ditarik simpulan yakni tidak ada multikolinieritas serta nilai tolerance Variabel x2 = 0,986 > 0,1, sedangkan nilai VIF yakni 1,014 < 10, jadi bisa dibuat simpulan tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.444	2.772		1.603	.114	
	Lingkungan Kerja	-.085	.046	-.230	-1.852	.069	
	Disiplin Kerja	.007	.033	.026	.210	.834	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2024

Berdasarkan output diatas yakni nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja yakni 0,069 serta nilai signifikansi pada variabel disiplin kerja 0.834, artinya > 0.05, bisa dibuat simpulan yakni tidak terjadi heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.781	3.705		.211	.834	
	Lingkungan Kerja	.038	.061	.030	.621	.537	
	Disiplin Kerja	.846	.044	.930	19.452	.000	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2024

Berdasarkan output diatas, dapat di rumuskan model persamaan regresinya yaitu:  $Y = a + bX_1 + bX_2$   
 $Y = 0,781 + 0,038X_1 + 0,846X_2$

Uji Hipotesis Uji t ( Parsial)

Tabel 10. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.781	3.705		.211	.834	
	Lingkungan Kerja	.038	.061	.030	.621	.537	
	Disiplin Kerja	.846	.044	.930	19.452	.000	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Pengolahan Data, SPSS 2024

$n = 65$   
 $k = 3$   
 $\alpha = 5\% / 0.05$   
 $t\text{-tabel} = ( \alpha, n-k)$   
 $= (0.05, 65-3)$   
 $= (0.05, 62)$   
 Berarti berada di  $t_{0.05}$  berada di urutan  $62 = 1,671$   
**t-tabel = 1,671**

Berdasarkan output diatas, nilai thitung variabel X1 yakni 0,621, artinya thitung < ttabel, bisa dikatakan ada pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y. Berdasarkan output diatas, nilai thitung variabel X2 yakni 19,452, artinya thitung > ttabel, bisa dikatakan ada pengaruh variabel X2 terhadap variabel Y.

Uji F (Simultan)

Tabel 11. Hasil Uji F

Model		ANOVA <sup>a</sup>		F	Sig.
		Sum of Squares	df		
1	Regression	785.794	2	392.897	.000 <sup>b</sup>
	Residual	127.806	62	2.061	
	Total	913.600	64		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), X2, X1  
 Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2024

Berdasarkan output diatas, diketahui nilai sig = 0,000 < 0,05, jadi terdapat pengaruh variabel X1, variabel X2 terhadap variabel Y.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	R	R Square		
1	.927 <sup>a</sup>	.860	.856	1.43575

a. Predictors: (Constant), X2, X1  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2024

Berdasarkan output tabel 12 diketahui nilai Adjusted R Square yakni 0.856 bisa disebutkan yaitu pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) serta disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yakni 85,6% dan berada pada kategori kuat karna lebih dari 0.67.

### Pembahasan

1. Berlandaskan temuan penelitian secara parsial bisa ditarik simpulan yakni variabel lingkungan kerja (X1) tak ada pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di Kantor Pemasaran Perumahan Citra Kebun Mas Karawang. Kondisi tersebut bisa ditinjau berdasarkan temuan uji menghasilkan nilai sig. yaitu 0,000 dimana  $< 0,05$ . Berlandaskan uji tersebut nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $0,621 < 1,671$ ), sehingga secara empiris dibuat simpulan yakni variabel lingkungan kerja (X1) negatif serta tidak signifikan.
2. Berlandaskan temuan penelitian secara parsial bisa ditarik simpulan yakni variabel Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Pemasaran Perumahan Citra Kebun Mas Karawang. Kondisi tersebut bisa ditinjau berdasarkan hasil uji menghasilkan  $0000 < 0,05$ . Kemudian, berlandaskan uji  $t$  didapat  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $19,452 > 1,671$ ), sehingga secara empiris bisa dibuat simpulan yakni variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif serta signifikan. Jadi, ketika semakin baik disiplin kerja karyawan, mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut karena maka berbanding lurus naik begitupun sebaliknya. Hal tersebut membuktikan yakni disiplin kerja yang baik menjadikan terjadinya peningkatan kinerja para karyawan.
3. Berlandaskan temuan uji simultan variabel lingkungan kerja serta disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pemasaran Perumahan Citra Kebun Mas Karawang. Karena hasil uji menyatakan nilai signifikansi  $F_{hitung}$  yakni 190.598 dengan tingkat nilai signifikansi 0,000 dan nilai  $F_{tabel}$  ( $190,598 > 3,15$ ) serta tingkat signifikansi  $F > \alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ). Jadi, terbukti Lingkungan Kerja serta Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh kepada Kinerja Karyawan Kantor Pemasaran Perumahan Citra Kebun Mas Karawang.

### PENUTUP

Berlandaskan pembahasan serta temuan penelitian sebelumnya sehingga bisa dibuat Kesimpulan yakni:

1. Lingkungan kerja tak berpengaruh serta tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pemasaran Perumahan Citra Kebun Mas Karawang secara parsial, sebab bernilai  $0,000 < 0,05$  serta berlandaskan pengujian  $t$  yang diketahui yakni  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $0,621 > 1,671$ ).
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pemasaran Perumahan Citra Kebun Mas Karawang secara parsial sebab bernilai signifikansi  $0,000 < 0,05$

serta berlandaskan uji  $t$  didapat  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $19,452 > 1,671$ ).

3. Secara simultan variabel lingkungan kerja serta disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pemasaran Perumahan Citra Kebun Mas Karawang, karena nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $190,598 > 3,15$ ) dan nilai sig  $F$  ( $\alpha$ )  $0,000 < 0,05$ . Sehingga terbukti bahwa Lingkungan Kerja serta Disiplin Kerja dengan simultan mempengaruhi Kinerja Karyawan Kantor Pemasaran Perumahan Citra Kebun Mas Karawang.

Berdasarkan kesimpulan diatas, Variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh serta Disiplin Kerja berpengaruh positif serta signifikan kepada kinerja karyawan di Kantor Pemasaran Perumahan Citra Kebun Mas Karawang, berlandaskan hal tersebut peneliti mempunyai jalan keluar bagi Kantor Pemasaran Perumahan Citra Kebun Mas Karawang untuk disiplin kerja diperlukan kesadaran diantara karyawan agar menjadikan terwujudnya peningkatan kedisiplinan kerja yang baik.

### DAFTAR PUSTAKA

- Alfarobi, M., & Derina Yusda, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Damri Cabang Lampung. *Jurnal Riset Ilmu Akuntansi*, 2(4), 37–43. <https://doi.org/10.55606/akuntansi.v2i4.1048>
- Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening : Kepuasan Kerja) PT. Pemintalan Benang di Jawa Tengah. *W.Astuti, O.S.Rahardjo*, 9(2), 1185–1196.
- Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21–32. <https://doi.org/10.30871/jama.v6i1.3960>
- Estiana, R., Karomah, N. G., Saimima, Y. A., Indonesia, H. E., Kerja, D., & Karyawan, K. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 12, 339–358. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Nina Andriyani. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Aquavue Vision International. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(2), 22–32.
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), 19–27.

- <https://doi.org/10.37403/sultanist.v8i1.184>  
Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Sari, I. S., Lisnawati, L., & Paramita, M. P. (2023). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(2), 81–87. <https://doi.org/10.56721/jisdsm.v1i2.211>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 1–13.