

**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja****Karyawan PT. PP Propertik Tbk**

(Proyek Grand Kamala Lagoon Kota Bekasi)

Dhea Septia Rani*dheaseptiarani17@gmail.com*

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Hasanuddin*hasanuddin@dsn.ubharajaya.ac.id*

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Korespondensi penulis: *dheaseptiarani17@gmail.com*

Abstrak: This research aims to measure the influence of the work environment and work discipline on employee performance at PT. PP Properti Tbk (Grand Kamala Lagoon Project, Bekasi City). The population and sample amounted to 61 people or all employees at PT. PP Properti Tbk (Grand Kamala Lagoon Project, Bekasi City). The sampling technique used in this research used saturated samples. The data collection tool in this research used a questionnaire with 61 respondents. The design used in this research was SPSS 26 for windows. The results of this research show that: (1) Work Environment has a significant effect on Employee Performance, (2) Work Discipline does not have a significant effect on Employee Performance, (3) Work Environment and Work Discipline has a significant effect on Employee Performance at PT. PP Properti Tbk (Grand Kamala Lagoon Project, Bekasi City). This research provides suggestions to PT. PP Properti Tbk (Grand Kamala Lagoon Project, Bekasi City) to be able to pay more attention to environmental conditions, facilities, air conditioning as well as the delegation or occurrence of seniority among employees and pay attention to the conditions of work discipline experienced by its employees so that employee performance continues to increase.

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

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PP Properti Tbk (Proyek Grand Kamala Lagoon Kota Bekasi). Populasi dan sampel berjumlah 61 orang atau seluruh karyawan pada PT. PP Properti Tbk (Proyek Grand Kamala Lagoon Kota Bekasi). Teknik pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Alat pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan 61 responden. Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan SPSS 26 for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (2) Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (3) Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PP Properti Tbk (Proyek Grand Kamala Lagoon Kota Bekasi). Penelitian ini memberikan saran kepada PT. PP Properti Tbk (Proyek Grand Kamala Lagoon Kota Bekasi) untuk dapat memperhatikan lagi dalam kondisi lingkungan, sarana fasilitas, pendingin ruangan serta pelimpahan atau terjadinya senioritas pada karyawan dan memperhatikan kondisi disiplin kerja yang dialami karyawannya agar kinerja karyawan tetap meningkat.

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

Sumber daya manusia yaitu berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai bahan penggerak, pemikir dan perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi yang efisiensi dan efektivitas. Sumber daya manusia yang baik, mencakup seperti meningkatkan kinerja karyawan, memastikan kepuasan karyawan, mempromosikan nilai-nilai tempat kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Faktor negatif yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan tempat mereka bekerja, karena lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja yaitu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Karyawan dapat dikatakan berprestasi kerja baik, mana kala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, yang artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya atau dapat melebihi standar yang telah ditentukan (Ady & Wijono, 2013). Begitupun dengan kinerja karyawan yang buruk akan menghambat citra perusahaan menurun dan tidak berkualitas (Malau, 2020).

PT. Pembangunan Perumahan (PT. PP) Properti Tbk sebagai salah satu anak perusahaan BUMN terkemuka PT. PP (Persero) Tbk. Yang menjadi badan usaha tersendiri pada tahun 2014. Perusahaan ini mengembangkan kawasan residensial, mall, edutainment, dan hotel, salah satunya adalah proyek Grand Kamala Lagoon Kota Bekasi.

Permasalahan yang terjadi di PT. PP Properti Tbk (Proyek Grand Kamala Lagoon Kota Bekasi), yaitu mengenai kondisi lingkungan kerja, baik pada sarana fasilitas yang kurang, pendingin ruangan yang terlalu *over* (dingin), Lingkungan kerja yang tidak kondusif juga terjadi karena adanya senioritas diperusahaan tersebut.

Begitupun juga dengan disiplin kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan. Dimana yang terjadi bahwa karyawan masih saja datang tidak tepat waktu, berpakaian tidak sesuai dengan yang telah ditentukan dan terdapat karyawan yang mangkir bekerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP Properti Tbk (Proyek Grand Kamala Lagoon Kota Bekasi)**”.

KAJIAN TEORI

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosi karyawan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi yang memberikan lingkungan yang positif maka akan membawa pengaruh yang baik juga untuk karyawan (Irfana Tungga Buana et al., 2024).

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Astutik, 2017) menyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Penerangan
- b. Suhu udara
- c. Suara bising
- d. Warna dan ruang gwruk
- e. Keamanan dan hubungan karyawan

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang berlaku di perusahaan. Disiplin yang baik diceriminkan dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Hendri & Yunita, 2019).

Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Diah & Sutanto, 2015), terdapat indikator disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Ketepatan waktu kerja
- b. Kerapuhan berpakaian
- c. Kepatuhan pada aturan perusahaan
- d. Tanggung jawab

Kinerja Karyawan

Menurut (Assyfa Saputrianditha & Hasanuddin, 2023) Kinerja sumber daya manusia merupakan elemen vital dalam mendorong peningkatan kinerja organisasi, kinerja organisasi terbentuk berdasarkan kinerja sumber daya manusia yang aktif didalamnya. Kinerja juga sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dalam jangka waktu tertentu.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Kusumatiuti et al., 2020) ada beberapa indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kuantitas dan Kualitas
2. Ketetapan waktu
3. Efektifitas
4. Komitmen Organisasi

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi dan pengolahan data penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan yang bekerja di PT. PP Properti Tbk (Proyek Grand Kamala Lagoon Kota Bekasi). Objek penelitian dalam penelitian ini adalah terdiri atas lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP Properti Tbk (Proyek Grand Kamala Lagoon).

Populasi dan Sampel

Tidak hanya pada subjek, populasi juga bisa digunakan untuk menetapkan benda alam yang lain bisa berupa karakteristik atau sifat tersebut (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan di PT. PP Properti Tbk (Proyek Grand Kamala Lagoon Kota Bekasi) dengan jumlah 61 orang. Dalam penelitian ini sampel yang diambil menggunakan sampling jenuh. Menurut (Niswara et al., 2019) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ruskamto et al., 2023). Kriteria pengujian validitas adalah :

- a. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka kuesioner tersebut valid.
- b. Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka kuesioner tersebut tidak valid.

Dalam melakukan uji validitas, digunakan alat bantu software yaitu SPSS (*Statistical Packaage for the Sosial Science*) versi 26.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu koefisien yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu variabel dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* (α) $> 0,60$ (Rusakanto et al., 2023).

Uni Normalitas

Dengan pengujian ini, ada dua cara untuk menentukan apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan uji statistic kolmogorof kriteria jika :

- a. $\text{Sig} > 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- b. $\text{Sig} < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

Uji Heterokedastisitas

Salah satu cara untuk memprediksi adanya heteroskedastisitas pada suatu model adalah dengan menggunakan dispersi, yaitu regresi yang menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas ketika nilai-nilai berdistribusi di atas dan di bawah atau sekitar 0, Data tidak begitu saja menumpuk atau turun, penyebaran titik-titik data tidak serta merta membentuk pola gelombang, melebar, kemudian menyempit dan melebar lagi, penyebaran titik-titik data tidak terstruktur.

Uji Multikolinearitas

Kemiripan antar 27 variable independent akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu untuk uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Uji F

Kaidah pengambilan keputusan dalam uji F adalah :

- a. H_0 : tidak memenuhi kelayakan
- b. H_a : memenuhi kelayakan Krite

Kriteria:

- a. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Jika $F_{\text{dihitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Uji T

Uji t adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dimana taraf signifikansinya 5%

- a. H_0 : tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y
- b. H_a : ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y Kriteria :
 - a. Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
 - b. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi adalah pengujian yang dilakukan sebagai pengukuran seberapa jauh kemampuan variabel variabel dependen dengan nilai antara nol atau satu.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja(x1)	X1.1	0,470	0,2521	Valid
	X1.2	0,562	0,2521	Valid
	X1.3	0,614	0,2521	Valid
	X1.4	0,698	0,2521	Valid
	X1.5	0,491	0,2521	Valid
	X1.6	0,618	0,2521	Valid
	X1.7	0,595	0,2521	Valid
	X1.8	0,587	0,2521	Valid
	X1.9	0,352	0,2521	Valid
	X1.10	0,663	0,2521	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,459	0,2521	Valid
	X2.2	0,630	0,2521	Valid
	X2.3	0,684	0,2521	Valid
	X2.4	0,618	0,2521	Valid
	X2.5	0,651	0,2521	Valid
	X2.6	0,569	0,2521	Valid
	X2.7	0,616	0,2521	Valid
	X2.8	0,687	0,2521	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,594	0,2521	Valid
	Y.2	0,526	0,2521	Valid
	Y.3	0,551	0,2521	Valid
	Y.4	0,625	0,2521	Valid
	Y.5	0,527	0,2521	Valid
	Y.6	0,526	0,2521	Valid
	Y.7	0,629	0,2521	Valid
	Y.8	0,449	0,2521	Valid
	Y.9	0,647	0,2521	Valid

Dari tabel Uji Validitas di atas dapat diketahui nilai r hitung yang didapatkan oleh masing-masing pernyataan variabel memiliki r hitung yang lebih besar dari pada r tabel yang mana memiliki nilai 0,02521, sehingga dapat disimpulkan bahwa dari masing-masing pernyataan yang ada pada variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

Uji Realibilitas

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,761	0,60	Realibel
2	Disiplin Kerja	0,752	0,60	Realibel
3	Kinerja Karyawan	0,727	0,60	Realibel

Dari tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,761, Disiplin Kerja 0,752, dan Kinerja Karyawan 0,727. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa pernyataan yang mencakup pada variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan dalam kuesioner ini realibel karena nilai *Crocbach Alpha* > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov Smirnac

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,91318772
Most Extreme Differences	Absolute	,109
	Positive	,109
	Negative	-,066
Test Statistic		,109
Asymp. Sig. (2-tailed)		,070 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Pada metode Uji Kolmogorov-Sminov, jika nilai signifikansi > 0,05 maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikansi < 0,05 maka variabel tidak berdistribusi normal. Dari hasil tabel 4.10 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,70 > 0,05 hal ini menyatakan bahwa data variabel berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

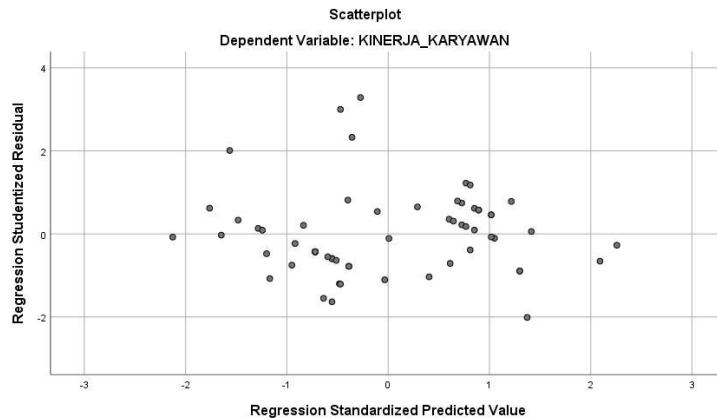
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,841	3,906		3,288	,002		
	LINGKUNGA_N_KERJA	,536	,075	,683	7,187	,000	,958	1,043
	DISIPLINE_KERJA	,079	,087	,087	,915	,364	,958	1,043
a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN								

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai toleran yang diperoleh variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,958 dan nilai VIF 1,043, maka tidak terjadi multikolinieritas karena nilai toleran > 0,10 dan nilai VIF < 10. Nilai toleran pada variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,958 dan nilai VIF 1,043, maka variabel disiplin kerja juga tidak terjadi multikolinearitas karena nilai toleran > 0,10 dan nilai VIF < 10.

Uji Heterokedasitas

Gambar 1 Hasil Uji Heterokedasitas



Berdasarkan gambar Scatterplot di atas dapat dilihat bahwa titik-titik data pada gambar menyebar secara acak yaitu di atas, di bawah dan di sekitar 0 dan tidak mengumpul di satu titik tertentu maupun membentuk pola gelombang, melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heterokedasitas model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,841	3,906		3,288	,002			
	LINGKUNGAN_KERJA	,536	,075	,683	7,187	,000	,958	1,043	
	DISIPLINE_KERJA	,079	,087	,087	,915	,364	,958	1,043	

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Berdasarkan tabel 4.12 di atas diperoleh persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$Y = 12,841 + 0,536 X_1 + 0,079 X_2$ model persamaan ini memiliki arti bahwa:

1. Konstanta = 12,841
Memiliki arti bahwa jika lingkungan kerja dan disiplin kerja di asumsikan tidak ada, maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 12,841
2. Koefisien Lingkungan Kerja
Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,536. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai lingkungan kerja, maka akan diikuti juga dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,536.
3. Disiplin Kerja
Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,079. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai stres kerja, maka akan diikuti juga dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,079.

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	218,022	2	109,011	28,789
	Residual	219,617	58	3,787	
	Total	437,639	60		

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Dari tabel diatas dapat diketahui jika diperoleh nilai F hitung sebesar $28,789 > 3,16$ (Ftabel) dengan $sig. 0,000 < 0,05$ (a) atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka dari itu H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara simultan Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja (Y).

Uji T

Tabel 7. Hasil Uji T

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,033	3,081		4,879	,000
	LINGKUNGAN_KE	,550	,073	,701	7,543	,000
	RJA	,207	,116	,226	1,785	,079
	Disiplin_KERJA					

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Berdasarkan pada tabel diatas nilai signifikansi Lingkungan Kerja (X_1) diperoleh nilai t-hitung sebesar $7,543 > 2,00172$ (t-tabel) dengan $sig. 0,000 < 0,05$ artinya (a) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh dan signifikansi terhadap kinerja karyawan.

Kemudian berdasarkan variabel Disiplin Kekrja (X_2) diperoleh t-hitung sebesar $1,785 < 2,00172$ (t-tabel) dengan $sig. 0,079 > 0,05$ artinya (a) atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa secara parsial Disiplin Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	R Estimate	Std. Error of the
1	,706 ^a	,498	,481	1,946	
a.	Predictors:	(Constant), LINGKUNGAN_KERJA, DISIPLINE_KERJA			
b.	Dependent Variable:	KINERJA_KARYAWAN			

Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh nilai R^2 sebesar 0,498 datau 49,8%. Hal ini berarti bahwa 49,8% variabel pada PT. PP Properti Tbk Proyek Grand Kamala Lagoon dapat dijelaskan

oleh variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja. Sedangkan 50,2% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang ada diluar variabel pada penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar $7,543 > 2,00172$ t-tabel dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PP Properti Tbk (Proyek Grand Kamala Lagoon Kota Bekasi).

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar $1,785 < 2,00172$ t-tabel dengan signifikansi $0,079 > 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PP Properti Tbk (Proyek Grand Kamala Lagoon Kota Bekasi).

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dilihat dari hasil uji hipotesis secara bersama-sama atau simultan menunjukkan bahwa nilai f-hitung sebesar $28,789 > f$ -tabel 3,16. Nilai signifikansi f-hitung sig. $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PP Properti Tbk (Proyek Grand Kamala Lagoon Kota Bekasi).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Variabel Lingkungan kerja secara parsil berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan PT. PP Properti Tbk (Proyek Grand Kamala Lagoon Kota Bekasi).
- b. Variabel Disiplin kerja secara parsil tidak berpengaruh dan signifikansi terhadap kinerja karyawan PT. PP Properti Tbk (Proyek Grand Kamala Lagoon Kota Bekasi).
- c. Variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara Bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. PP Properti Tbk (Proyek Grand Kamala Lagoon Kota Bekasi).

DAFTAR PUSTAKA

- Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Nitami, A. D., Firmansyah, A., Lestari, F. A., Widyananta, R. Y., Rahmah, T. S. N., & Pradana, T. W. (2022). Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di Pt. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review Msdm). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 588–598. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1091>
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148
- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 2(2), 101.

<https://doi.org/10.30588/jmp.v2i2.278>

- Malau, M. K. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sansyu Precision Batam. *Jurnal Rekaman*, 4(2), 487–498.
- Tungga Buana Irfana, Asna Oktavi Dismarani, & Tungga Buana Diana. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Konflik Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Tayoh Sarana Sukses. *Journal of Management and Creative Business*, 2(2), 127–143. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i2.2302>
- Astutik, R. P. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Management and Business Review*, 1(2), 87–95. <https://doi.org/10.21067/mbr.v1i2.4728>
- Hendri, D. A., & Yunita, T. (2019). Analisis Engagement Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt Taspen (Persero) Bekasi. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM)*, 15(2), 1–6.
- Kusumastuti, Khairi, A., & Ikwan. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)* 2(2): 118–29. doi:10.15294/jdm.v2i2.2476.
- Ruskamto, Anhar, & Pragiwani. (2023). Pengaruh Kualitas pelayanan, Kualitas website, dan Citra perusahaan terhadap Kepuasan Pelanggan. *Repository Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*, hal 6.
- Niswara, Rika, Muhajir Muhajir, and Mei Fita Asri Untari. 2019. “Pengaruh Model Project Based Learning Terhadap High Order Thinking Skill.” *Mimbar PGSD Undiksha* 7(2): 85–90.