

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pondok Aren Di Tangerang Selatan

The Influence Of Work Environment And Work Discipline On Employee Performance At The Pondok Aren District Office In South Tangerang

Vivi Nur Aida ¹⁾; Anisa Nurdina ²⁾

^{1,2)} Universitas Pamulang

Email: ¹⁾ viviaida6906@gmail.com ;²⁾ dosen01007@unpam.ac.id

How to Cite :

Aida, V. N., Nurdina, A. (2025). The Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at the Pondok Aren District Office in South Tangerang. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 1(4).

ARTICLE HISTORY

Received [20 Juli 2025]

Revised [24 Agustus 2025]

Accepted [26 Agustus 2026]

KEYWORDS

Work Environment, Work Discipline, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pondok Aren di Tangerang Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi penelitian terdiri dari seluruh pegawai Kantor Kecamatan Pondok Aren sebanyak 50 orang, teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 50 orang. Hasil penelitian, berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dengan nilai persamaan $Y = 11,605 + 0,214 X_1 + 0,574 X_2$ menunjukkan korelasi positif antara lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,695 atau 69,5%, sedangkan 30,5% adalah faktor yang tidak diteliti. Hasil uji t variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} = 6,991 > t_{tabel} = 1,677$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Variabel Disiplin Kerja (X_2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} = 10,099 > t_{tabel} = 1,677$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji F dengan nilai $F_{hitung} = 53,464 > F_{tabel} = 3,20$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pondok Aren.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work environment and work discipline on employee performance at the Pondok Aren District Office in South Tangerang. The research method used is a quantitative method with a data collection method using a questionnaire. The study population consisted of all 50 employees of the Pondok Aren District Office, the sampling technique used saturated samples, namely 50 people. The results of the study, based on the results of multiple linear regression tests with the equation value $Y = 11.605 + 0.214 X_1 + 0.574 X_2$ showed a positive correlation between work environment (X_1) and work discipline (X_2) on employee performance (Y), the results of the coefficient of determination test showed that work environment and work discipline contributed to employee performance by 0.695 or 69.5%, while 30.5% were factors not studied. The results of the t-test of the Work Environment variable (X_1) had a positive and significant effect on employee performance with a t-value of $6.991 > t_{table} = 1.677$ and a significance of $0.000 < 0.05$. The Work Discipline variable (X_2) also has a positive and significant effect on employee performance with a calculated t value of $10.099 > t_{table} = 1.677$ with a significance of $0.000 < 0.05$. Based on the results of the F test with a calculated F value of $53.464 > F_{table} = 3.20$ and a significance of $0.000 < 0.05$, it can be concluded that simultaneously the work environment and work discipline have a significant effect on employee performance at the Pondok Aren District Office.

This is an open access article under the CC-BY-SA license



PENDAHULUAN

Globalisasi pada masa kini, kemajuan dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi berlangsung dengan sangat cepat. Kondisi ini mendorong terjadinya perubahan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk cara organisasi menjalankan tugas dan memberikan pelayanan. Sehingga setiap organisasi dituntut untuk terus beradaptasi, berinovasi, serta meningkatkan kualitas kinerjanya untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang semakin bervariasi. Masyarakat kini semakin kritis serta memiliki harapan yang besar terhadap pelayanan dari instansi pemerintah. Mereka menuntut pelayanan yang cepat, tepat, transparan, dan memuaskan. Hal ini menjadi tantangan besar bagi organisasi pemerintah, termasuk kantor kecamatan yang berperan penting dalam pemberian pelayanan publik di tingkat wilayah.

Keberhasilan kantor kecamatan dalam memberikan pelayanan yang optimal sangat berkaitan dengan kemampuan dan kualitas SDM yang tersedia. SDM yang bernilai tinggi, disiplin, profesional, serta memiliki kemampuan dalam beradaptasi dengan perkembangan zaman menjadi kunci utama dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Pegawai memiliki tingkat komitmen yang tinggi, diharapkan dapat memberikan pelayanan yang baik, sehingga mampu meningkatkan kepuasan dan kepercayaan masyarakat. Dengan demikian, pengelolaan dan pengembangan SDM yang baik menjadi salah satu faktor penting agar kantor kecamatan dapat terus berkembang, bersaing, dan memberikan pelayanan yang maksimal.

Selain kualitas sumber daya manusia, lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam mendukung keberhasilan suatu organisasi. Menurut Afandi (2018:65) "lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan". Selain dari lingkungan kerja, ditemukan aspek lainnya yang memengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (dalam Hastuti & Nurdina, 2024) "kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Kinerja pegawai menjadi unsur penting dalam keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Priansa (dalam Kencana, 2022) "kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi".

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis dan menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan pondok aren, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan pondok aren dan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan pondok aren.

LANDASAN TEORI

Manajemen

Menurut Hasibuan (2020:9) mengemukakan bahwa "manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu". Menurut Rohman (2017:11-12) "Manajemen adalah adanya pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, baik tujuan yang bersifat khusus maupun tujuan yang bersifat umum. Pencapaian tujuan organisasi dilakukan dengan cara interaksi, koordinasi, pengintegrasian, dan pembagian tugas secara profesional dan proporsional untuk mengelola sumber daya yang ada, baik sumber daya manusia (tenaga kerja), material (tanah), keuangan (modal), maupun cara yang digunakan". Menurut Afandi (2018:1) "Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penyusunan personalia atau kepegawaian (staffing), pengarahan dan kepemimpinan (leading), dan pengawasan (controlling)".

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2020:10) "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat". Menurut Sedarmayanti (2020:6) "Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi". Adapun Menurut Afandi (2018:3) "Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi".

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:65) "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya". Menurut Sri Widodo (dalam Darmadi, 2020) "Lingkungan kerja merupakan lingkungan di mana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut". Menurut Sedarmayanti (2020:21) "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik sebagai perseorangan atau kelompok."

Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:12) "Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Menurut Hasibuan (2020:193) "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Kemudian Menurut Agustini (2019:89) disiplin kerja adalah sikap ketataan terhadap aturan dan norma yang berlaku disuatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Kinerja

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Mangkunegara (dalam Darmadi, 2020) "Kinerja atau Prestasi Kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya, karyawan yang menyelesaikan tanggung jawabnya dengan benar akan memiliki kinerja tinggi. Menurut Edy Sutrisno (dalam Yuniarti et al. 2021) Kinerja adalah hasil kerja pegawai berdasarkan aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama tercapai tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Pondok Aren yang berjumlah 50 Orang. Penelitian ini melibatkan seluruh populasi sehingga sampel sama dengan populasi, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel sebesar 50 sampel. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Adapun hasil dari analisis deskriptif penilaian responden dari masing-masing variabel dalam penelitian ini yaitu:

- Analisis deskriptif variabel lingkungan kerja mendapat total skor 1,687 dengan rata-rata skor yaitu 4,22 yang tergolong pada kategori "sangat baik".
- Analisis deskriptif variabel disiplin kerja mendapat total skor 2,129 dengan rata-rata skor yaitu 4,26 yang tergolong pada kategori "sangat baik".
- Analisis deskriptif variabel kinerja mendapat total skor 2,162 dengan rata-rata skor yaitu 4,32 yang tergolong pada kategori "sangat baik".

Adapun untuk hasil dari analisis data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu:

- Uji Validitas : Dapat disimpulkan bahwa keseluruhan dari nilai r hitung memiliki angka yang lebih besar daripada r tabel (0,278) yang telah ditetapkan. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan pada instrument penelitian ini valid untuk digunakan.

2. Uji Reliabilitas : Dapat dinyatakan bahwa keseluruhan variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Sehingga, variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja dinilai reliabel serta memenuhi persyaratan guna berfungsi sebagai instrumen pengukuran dalam penelitian ini.

3.

Tabel 1 Hasil Uji Metode Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.54463375
Most Extreme Differences	Absolute	0.114
	Positive	0.114
	Negative	-0.060
Test Statistic		0.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.109 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil tersebut, nilai Asymp. Sig (2-tailed) pada data residual menunjukkan nilai 0,109 (> 0,05). Sehingga, data residual memenuhi kriteria berdistribusi normal.

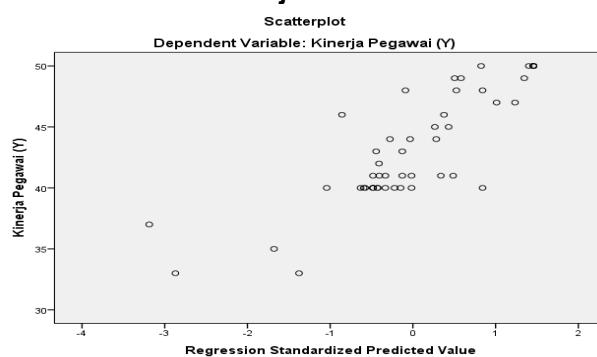
Tabel 2 Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
				0.412	2.430
1	Lingkungan Kerja (X1)			0.412	2.430
	Disiplin Kerja (X2)				

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sesuai dengan data pada tabel diatas, diketahui nilai Tolerance pada setiap variabel yaitu 0,412 > 0,10, serta nilai VIF (Variance Inflation Factor) adalah 2,430 < 10. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antara variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja, sehingga data layak digunakan untuk analisis regresi selanjutnya.

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sesuai pada gambar yang ditampilkan, tampak jika titik-titik dalam diagram scatter plot tidak mengikuti pola distribusi yang teratur. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat bukti adanya heteroskedastisitas didalam model regresi serta memenuhi kriteria kelayakan untuk digunakan.

Tabel 3 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.833 ^a	0.695	0.682	2.598	1.940
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)					

Sesuai data pada tabel diatas, nilai pada kaidah Durbin-Watson yang didapatkan yaitu 1,940, dengan kesimpulan bahwa tidak ada autokorelasi.

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	11.605	3.207	3.618	0.001
	Lingkungan Kerja (X1)	0.214	0.142	1.504	0.139
	Disiplin Kerja (X2)	0.574	0.106	5.410	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)					

Berdasarkan tabel diatas, pada kolom Unstandardized Coefficients, berikut fungsi persamaan yang diperoleh:

$$Y = 11,605 + 0,214 X1 + 0,574 X2$$

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara X1 dan X2 Terhadap Y

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.833 ^a	0.695	0.682	2.598	
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)					

Berdasarkan pada data di tabel atas, hasil dari pengujian tersebut memperlihatkan bahwa nilai R yaitu 0,833. Berdasarkan kategori yang ada, nilai tersebut menunjukkan hubungan yang tergolong sangat kuat, yaitu (0,800 - 1,000) yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antar variabel.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 dan X2 Terhadap Y

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.833 ^a	0.695	0.682	2.598	
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)					

Berdasarkan analisis tersebut, nilai koefisien determinasi (R Square) yaitu 0,695 (69,5%), yang mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersamaan

berkontribusi sebesar 69,5% terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Pondok Aren. Sementara itu, sebesar 30,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Tabel 7 Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Model		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16.156	3.901			4.141	0.000
	Lingkungan Kerja (X1)	0.803	0.115		0.710		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan data yang disajikan, diperoleh nilai thitung yang lebih besar dibandingkan dengan nilai ttabel ($6,991 > 1,677$) dengan signifikannya $0,000 < 0,05$. Sehingga, H1 diterima yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) secara parsial.

Tabel 8 Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja (X2)

Model		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13.600	2.959			4.597	0.000
	Disiplin Kerja (X2)	0.696	0.069		0.825		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sesuai data dalam tabel 8, menjelaskan bahwa hasil thitung lebih besar dari ttabel ($10,099 > 1,677$) serta nilai signifikannya $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H2 diterima yang artinya variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja (Y).

Tabel 9 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	721.837	2	360.919	53.464	.000 ^b
	Residual	317.283	47	6.751		
	Total	1039.120	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan data dari tabel 9, diperoleh nilai Fhitung sebesar 53,464 lebih besar dari nilai Ftabel yaitu 3,20, dengan tingkat signifikannya $0,000 < 0,05$. Sehingga, H3 diterima yang artinya lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan (bersamaan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

Pembahasan

- a) Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pondok Aren. Temuan ini dibuktikan oleh nilai t_{hitung} (6,991) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,677), serta signifikannya $0,000 < 0,05$. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pondok Aren secara parsial.
- b) Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pondok Aren. Temuan ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 10,099 yang lebih tinggi dibandingkan t_{tabel} 1,677, dan nilai signifikannya (0,000) yang lebih kecil daripada 0,05. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pondok Aren.
- c) Penelitian ini menyatakan jika lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin kerja yang baik menjadi faktor yang penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Koefisien determinasi yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu sebesar 69,5%, yang berarti lingkungan kerja dan disiplin kerja menjelaskan 69,5% dari variasi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pondok Aren, sedangkan sebesar 30,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Hal ini telah dibuktikan dengan nilai F_{hitung} yaitu 53,464 yang lebih besar dari F_{tabel} 3,20, serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN**Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil analisis data serta pembahasan pada penelitian ini, berikut adalah beberapa kesimpulan yang diambil. Pertama, Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) secara parsial di kantor Kecamatan Pondok Aren diperoleh persamaan $Y = 16,156 + 0,803 X_1$, hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja.

Nilai t_{hitung} (6,991) lebih besar dari t_{tabel} (1,677), serta nilai signifikannya 0,000 lebih kecil daripada 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Kedua, Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y) di kantor Kecamatan Pondok Aren diperoleh persamaan $Y = 13,600 + 0,696 X_2$, menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap kinerja.

Nilai t_{hitung} 10,099 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,677, dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil daripada 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Ketiga, Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) di kantor Kecamatan Pondok Aren diperoleh persamaan $Y = 11,605 + 0,214 X_1 + 0,574 X_2$, yang menjelaskan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja. Nilai F_{hitung} (53,464) lebih besar dari F_{tabel} (3,20), serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara simultan.

Saran

1. Diharapkan agar pihak kantor Kecamatan Pondok Aren menciptakan lingkungan kerja yang lebih tenang dan minim gangguan suara.
2. Diharapkan agar kantor Kecamatan Pondok Aren memberikan dukungan yang cukup agar pegawai merasa termotivasi dan siap menerima tugas tambahan.
3. Diharapkan agar kantor Kecamatan Pondok Aren dapat menerapkan sistem reward untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa.
Agustini, Fauzia. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.
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). ISSN: 2598-9545

- Hastuti, D. F., & Nurdina, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada J&T Express Drop Center 08 Depok. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(8). ISSN: 3025-7972
- Kencana, P. N. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matra Adhiraya Nusantara Jakarta. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4). ISSN: 2775-6076
- Rohman, A. (2017). Dasar-Dasar manajemen. Malang: Inteligensia Media.
- S.P.Hasibuan, H. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2020). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., Febrianty., Wijaya, I. G. B., Handayani, F. S., Bambang., Setiorini, A., Finthariasari, M., Bahrun, K., Kairupan, D. J. I., Ekowati, S., Nurhikmah., Suryani, N. K., & Kusuma Negara, I. S. (2021). *Kinerja Karyawan Tinjauan Teori dan Praktis*. Bandung: Widina Bhakti Persada.