



## Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Selapajang Kecamatan Cisoka Kabupaten Tangerang

Indria Nova Sekar Rismala<sup>1\*</sup>, Syarifah Ida Farida<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

\*Penulis Korespondensi: [novasekar46@gmail.com](mailto:novasekar46@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [dosen01477@unpam.ac.id](mailto:dosen01477@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstract.** The purpose of this study to determine the effect of Work Discipline on Employee Performance, to determine the effect of Physical Work Environment on Employee Performance and to determine Work Discipline and Physical Work Environment on Employee Performance at the Selapajang Village Office, Cisoka District, Tangerang Regency. The research methodology uses quantitative methods. The sample used in this study was 85 respondents. The analysis method used is a partial test (t test) and a simultaneous test (f test). The results of the study indicate that: 1) Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance at the Selapajang Village Office, Cisoka District, Tangerang Regency, as evidenced by the t-count value of  $8.462 > t\text{-table } 1.989$  with a significance of  $0.000 < 0.05$ . 2) Physical Work Environment has a positive and significant effect on Employee Performance at the Selapajang Village Office, Cisoka District, Tangerang Regency, as evidenced by the t-count value of  $10.930 > t\text{-table } 1.989$  with a significance of  $0.000 < 0.05$ . 3) Work Discipline and Physical Work Environment have a positive and significant effect on Employee Performance at the Selapajang Village Office, Cisoka District, Tangerang Regency, as evidenced by the calculated f value of  $67.589 > f\text{-table } 3.11$  with a significance of  $0.000 < 0.05$ .

**Keywords:** Work Discipline; Physical Work Environment; Employee Performance

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai dan untuk mengetahui Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Selapajang Kecamatan Cisoka Kabupaten Tangerang. Metodologi penelitian dengan metode kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 85 responden. Metode analisis yang digunakan yaitu uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Selapajang Kecamatan Cisoka Kabupaten Tangerang dibuktikan dengan nilai thitung  $8,462 > ttabel 1,989$  dengan signifikan terhadap  $0,000 < 0,05$ . 2) Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Selapajang Kecamatan Cisoka Kabupaten Tangerang dibuktikan dengan nilai thitung  $10,930 > ttabel 1,989$  dengan signifikan terhadap  $0,000 < 0,05$ . 3) Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Selapajang Kecamatan Cisoka Kabupaten Tangerang dibuktikan dengan nilai fhitung  $67,589 > ftabel 3,11$  dengan signifikan terhadap  $0,000 < 0,05$ .

**Kata kunci:** Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja Fisik; Kinerja Pegawai

### 1. LATAR BELAKANG

Pemerintah Desa merupakan salah satu bagian integral dalam sistem pemerintahan yang memiliki tugas dan peran penting dalam pelayanan masyarakat. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi keberhasilan suatu pemerintahan desa adalah kualitas kinerja pegawai. Kinerja pegawai sangat bergantung pada berbagai faktor, di antaranya adalah disiplin kerja dan kondisi lingkungan kerja. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik memengaruhi kinerja pegawai.

Disiplin kerja adalah salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, kurangnya

disiplin kerja dapat menyebabkan rendahnya motivasi, keterlambatan dalam penyelesaian tugas, dan akhirnya berpengaruh negatif terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Di era globalisasi, instansi pemerintahan dituntut untuk meningkatkan kinerja agar tetap stabil dan mampu bersaing. Peningkatan kinerja ini hanya bisa dicapai jika pegawai disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Penerapan disiplin kerja yang baik akan mendorong semangat kerja pegawai dan terwujudnya tujuan organisasi. Hal ini membuat organisasi pemerintahan lebih efisien, produktif, dan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Kinerja merupakan suatu faktor penting yang dapat mempengaruhi suatu perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan perusahaan.

Kinerja sebagai hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Berdasarkan Data kantor Desa Selapajang (2025), diketahui bahwa *key performance indicator* yang terjadi belum memenuhi standar penilaian kinerja pegawai. Penilaian kinerja pegawai yang paling rendah berada pada indikator “Kerjasama” Pada tahun 2022 terdapat 71% kinerja pegawai yang tercapai. Begitu juga yang terjadi pada tahun selanjutnya yaitu tahun 2023 dimana indikator tersebut menurun senilai 3% yaitu menjadi 68%.

Selanjutnya, penilaian kinerja pegawai tertinggi berada pada indikator “Kualitas Kerja” pada tahun 2023 terdapat 72% kinerja pegawai yang tercapai. Begitu juga terjadi pada tahun selanjutnya yaitu tahun 2024 dimana indikator tersebut menurun senilai 2% yaitu menjadi 70%. Dengan adanya standar penilaian kinerja pegawai ini, Dengan kata lain keberhasilan perusahaan ditentukan oleh seluruh pegawai untuk saling membantu satu sama lain demi mencapai tujuan akhir yang sama.

Setiap perusahaan perlu memperhatikan disiplin kerja pegawainya agar tercipta rasa nyaman dalam bekerja, begitu pula pada kantor Desa Selapajang Kecamatan Cisoka Kabupaten Tangerang.

Unsur lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja merupakan tempat di mana para pegawai melaksanakan tugas dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kelancaran operasional suatu institusi. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik, seperti ruang kerja, peralatan, sanitasi, ventilasi, dan pencahayaan, tetapi juga aspek nonfisik, yaitu hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai maupun antara pegawai dan pimpinan. Kedua aspek tersebut berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Setiap pegawai membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman agar dapat bekerja secara optimal. Kondisi lingkungan yang kotor, panas, atau memiliki pencahayaan yang kurang memadai dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan menurunkan semangat kerja. Lingkungan kerja yang baik juga berkontribusi terhadap terciptanya keharmonisan hubungan antarsesama pegawai. Komunikasi yang tidak harmonis, ruang kerja yang sempit, serta ketiadaan fasilitas pendukung seperti tempat istirahat dan ruang ibadah dapat menghambat produktivitas. Oleh karena itu, institusi perlu memperhatikan pengelolaan lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, karena lingkungan yang nyaman dan

menyenangkan akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih termotivasi dan berkontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan observasi peneliti, ada beberapa fasilitas lingkungan kerja yang terlihat kurang mendukung untuk menjamin keberlangsungan aktivitas pekerjaan seperti ruang pegawai bocor, tembok ruang pegawai berjamur dan tidak ada ventilasi udara. Jika permasalahan tersebut dibiarkan akan menimbulkan berbagai dampak negatif terhadap pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai masalah kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dituangkan dalam skripsi dalam bentuk tulisan yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Selapajang Kecamatan Cisoka Kabupaten Tangerang”.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah proses perolehan, pelatihan, penilaian, dan pemberian kompensasi kepada pegawai, dan memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, dan masalah keadilan mereka (Dessler, 2024). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan mengatur peranan setiap orang pada organisasi (bisnis) agar terjadi sinkronisasi seluruh kegiatan dalam mencapai tujuan bersama (Zamran dan Karollah, 2023). MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat (Hasibuan, 2022). MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberi balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Arifin, 2023). MSDM merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompetensi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Firdaus, 2023).

### **B. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau aturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris, disepakari oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja dan seluruh orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib dengan sukarela dan senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban (Afandi, 2023). Disiplin kerja adalah suatu kewajiban yang wajib ditaati oleh setiap anggota organisasi dan pekerja. Ini mengacu pada serangkaian tata tertib atau aturan yang berlaku di lingkungan kerja, yang bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja tetap fokus dan tidak terlibat dalam aktivitas yang tidak relevan selama jam kerja (Yusuff, 2023). Disiplin Kerja adalah rasa sadar dan kemauan yang timbul dari diri seseorang untuk mentaati semua aturan perusahaan dan normal sosial yang ada. Disiplin Kerja adalah perilaku pegawai yang selalu berusaha melakukan semua pekerjaan dengan baik dan mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan pegawai bersedia untuk menerima segala bentuk hukuman jika ia telah melanggar kewajiban yang sudah diberikan kepadanya (Hasibuan dalam Fitria, et.al, 2024). Disiplin kerja adalah ketaatan

dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tata tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan (Putra, 2023). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan (Rivai dan Sagala, 2023).

### **C. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain (Nitisemito, 2022). Yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi (Sedarmayanti, 2022). Lingkungan kerja fisik merujuk pada kondisi yang berada di sekitar tenaga kerja dan memberikan pengaruh yang baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap tenaga kerja (Setyadi, 2025). Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Tjiptono, 2024). Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu (Komarudin, 2022).

### **D. Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh oleh individu berdasarkan persyaratan kerja yang ditentukan. Sementara itu, menurut merujuk pada hasil yang diperoleh oleh sebuah organisasi, baik itu berorientasi pada profit maupun non-profit, selama periode waktu tertentu (Bangun dalam Sianturi, Jan, & Sendow, 2025). Kinerja Pegawai merupakan elemen krusial yang mencerminkan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi dalam periode tertentu. Kinerja tidak hanya menjadi tolak ukur keberhasilan individu, tetapi juga menjadi indikator efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Firman, Latief, & Dirwan, 2024). Kinerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai diamna dalam kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka (Farida & Fauzi, 2020). Kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi (Asnawi dalam Bohalima, et.al, 2024). Kinerja seorang pegawai merupakan hasil kerja mereka selama kurun waktu tertentu, dibandingkan dengan standar, target, atau kriteria lain yang telah disepakati bersama. Prestasi atau prestasi kerja seorang pegawai merupakan hasil dari tingginya kualitas dan kuantitas pekerjaan yang telah mereka selesaikan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Efektifitas pegawai dapat dilihat dalam produktivitas mereka dan tujuan yang mereka bantu untuk dicapai oleh organisasi (Puspita, Nabila, & Ivan, 2023).

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian ini dilakukan di Kantor Desa Selapajang Kecamatan Cisoka pada bulan Mei 2025 – November 2025. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Desa Selapajang Kecamatan Cisoka Kabupaten Tangerang yaitu sebanyak 85 orang pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 85 pegawai yang berada di Kantor Desa Selapajang Kecamatan Cisoka. Sumber data pada penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Adapun data sekunder didapat dari data perengkapan yang didapat dari hasil studi keperpustakaan mempelajari buku-buku, mengutip teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dibahas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji instrumen data, uji asumsi klasik, dan analisis kuantitatif.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### *Uji Instrumen Data*

##### 1) Uji Validitas

Uji validitas yang dilakukan ini adalah untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

No	Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Saya memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja	0,575	0,2133	Valid
2	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja	0,726	0,2133	Valid
3	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan	0,747	0,2133	Valid
4	Saya tidak segan memberikan kritik yang membangun kepada sesama pegawai	0,756	0,2133	Valid
5	Setiap Keputusan terkait kedisiplinan dijelaskan secara transparan	0,736	0,2133	Valid
6	Saya selalu menaati standar operasional prosedur yang ditentukan Kantor	0,720	0,2133	Valid
7	Pengawasan yang ketat membuat saya lebih bertanggung jawab dalam bekerja	0,788	0,2133	Valid
8	Saya menerima sanksi jika melakukan kesalahan	0,718	0,2133	Valid
9	Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu	0,749	0,2133	Valid
10	Dalam bekerja kami selalu saling menghormati dan menghargai antar pegawai	0,729	0,2133	Valid

Sumber: Data diolah penelitian (2025)

Berdasarkan tabel diatas, variabel disiplin kerja (X1) diperoleh semua pernyataan dengan nilai r hitung > r tabel (0,2133). Maka semua item kuesioner dinyatakan valid, sehingga kuesioner layak untuk diolah sebagai data penelitian.

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik**

No	Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
----	-----------------	----------	---------	------------

1	Bangunan kantor sangat baik dan terawat	0,432	0,2133	Valid
2	Ruangan kerja memiliki ventilasi yang cukup	0,493	0,2133	Valid
3	Saya tidak mengalami kesulitan mendapatkan peralatan untuk mendukung pekerjaan saya	0,527	0,2133	Valid
4	Peralatan kerja selalu diperiksa dan dirawat secara berkala	0,484	0,2133	Valid
5	Penggunaan peralatan kerja membantu meningkatkan efisiensi kerja saya	0,538	0,2133	Valid
6	Toilet di kantor saya sangat bersih membuat saya sangat nyaman	0,543	0,2133	Valid
7	Fasilitas yang disediakan perusahaan berfungsi dengan baik tanpa sering mengalami kerusakan	0,535	0,2133	Valid
8	Fasilitas kerja mudah diakses oleh semua karyawan	0,581	0,2133	Valid
9	Jadwal dan frekuensi angkutan umum mendukung jam masuk dan pulang kerja saya	0,585	0,2133	Valid
10	Angkutan umum yang tersedia cukup nyaman untuk digunakan sehari-hari	0,588	0,2133	Valid

Sumber: Data diolah penelitian (2025)

Berdasarkan tabel diatas, variabel lingkungan kerja fisik (X2) diperoleh semua pernyataan dengan nilai r hitung > r tabel (0,2133). Maka semua item kuesioner dinyatakan valid, sehingga kuesioner layak untuk diolah sebagai data penelitian.

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai**

No	Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan teliti dan minim kesalahan	0,328	0,2133	Valid
2	Saya selalu menjaga kualitas pelayanan kepada masyarakat	0,456	0,2133	Valid
3	Saya aktif berkontribusi dalam kegiatan dan program desa	0,471	0,2133	Valid
4	Saya dapat menyelesaikan beban kerja sesuai dengan target yang diberikan	0,577	0,2133	Valid
5	Saya datang tepat waktu dan jarang terlambat ke kantor	0,586	0,2133	Valid
6	Saya mampu mengatur waktu kerja saya dengan baik	0,512	0,2133	Valid
7	Saya dapat menggunakan sumber daya desa secara tepat guna	0,488	0,2133	Valid
8	Saya memprioritaskan pekerjaan yang lebih penting atau mendesak	0,471	0,2133	Valid
9	Saya mampu mengambil keputusan dalam pekerjaan sesuai kewenangan saya	0,523	0,2133	Valid
10	Saya tidak bergantung pada orang lain dalam menyelesaikan tugas saya	0,943	0,2133	Valid

Sumber: Data diolah penelitian (2025)

Berdasarkan tabel diatas, variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh semua

pernyataan dengan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,2133). Maka semua item kuesioner dinyatakan valid, sehingga kuesioner layak untuk diolah sebagai data penelitian.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Suatu variabel penelitian dikatakan reliabel apabila memenuhi kriteria sebagai berikut.

**Tabel 7. Kriteria Penilaian Tingkat Reliabilitas**

Interval	Tingkat Reliabilitas
0,00 – 0,20	Sangat Tidak Relibilitas
0,20 – 0,40	Tidak Relibilitas
0,40 – 0,60	Cukup Relibilitas
0,60 – 0,80	Relibilitas
0,80 – 1,00	Sangat Relibilitas

**Tabel 8. Hasil Pengujian Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keputusan
1	Disiplin Kerja	0,899	Sangat Reliabel
2	Lingkungan Kerja Fisik	0,892	Sangat Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,905	Sangat Reliabel

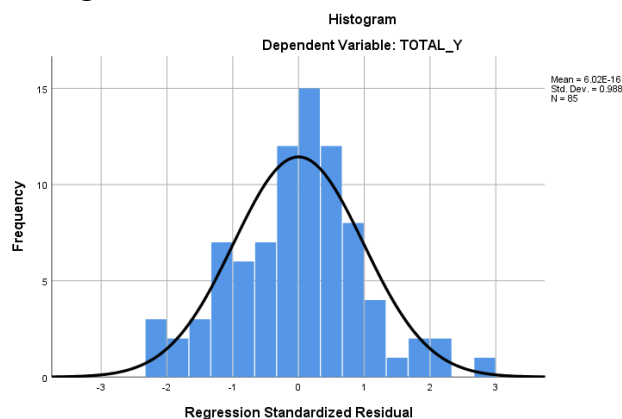
Sumber: Data diolah penelitian (2025)

Berdasarkan tabel diatas, variabel disiplin kerja (X1) yang memiliki sepuluh pernyataan memiliki koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha s* sebesar  $0,899 > 0,600$ , variabel lingkungan kerja fisik (X2) yang memiliki 10 (sepuluh) pernyataan memiliki koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha s* sebesar  $0,892 > 0,600$ , variabel kinerja pegawai (Y) yang memiliki 10 (sepuluh) pernyataan memiliki koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha s* sebesar  $0,905 > 0,600$  sehingga dapat disimpulkan semua instrumen tersebut dianggap sangat reliabel dan akan terus konsistensi sebagai alat pengumpulan data.

**Uji Asumsi Klasik**

1) Uji Normalitas

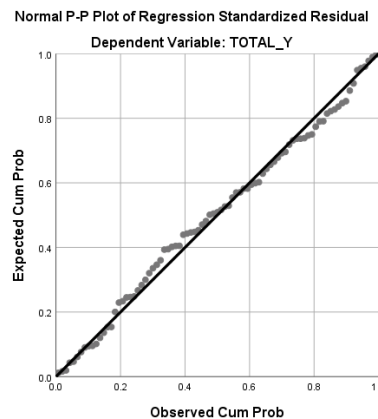
Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak, melalui tiga dasar pembuktian yaitu *grafik histogram*, *propability-plot* dan *one sample kolmogorov-smirnov*.



**Gambar 1. Histogram Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar diatas, bahwa data tersebut normal, dikarenakan adanya grafik histogram dengan kurva yang membentuk seperti lonceng tidak condong ke kiri ataupun ke kanan namun cenderung ditengah dengan kurva menjulang ke atas. Selain itu uji

normalitas juga dibuktikan dengan grafik *probability-plot* dengan syarat apabila data pengujian menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut.



**Gambar 2. *probability-plot* Uji Normalitas**

Pengujian normalitas menggunakan one sample kolmogorov-smirnov test pada residual persamaan data terdistribusi normal atau terdistribusi tidak normal.

**Tabel 9. Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.91696741
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.050
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansinya adalah 0,200 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga nilai residual dari pengujian tersebut terdistribusi normal.

## 2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinieritas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

**Tabel 10. Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja	0,475	2,105
Lingkungan Kerja Fisik	0,475	2,105

*Sumber: Data diolah penelitian (2025)*

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* pada masing-masing variabel sebesar 0,475 dimana kedua nilai tersebut lebih

dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada masing-masing variabel tersebut sebesar 2,105 nilai tersebut kurang dari 10, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

3) Uji Heteroskedastisitas

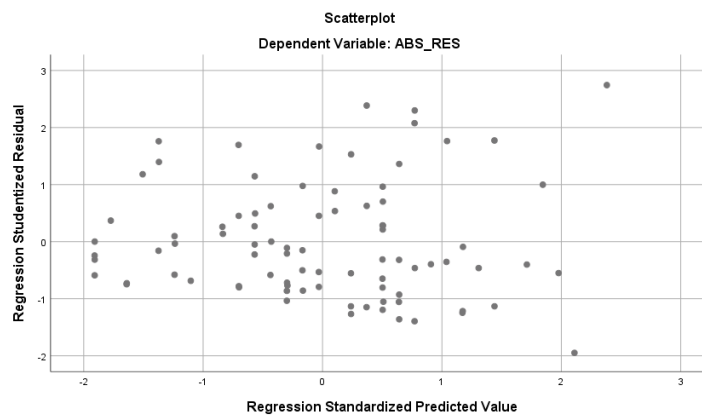
Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians residual*, Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji *Glejser* dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain.

**Tabel 11. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.275	1.672		4.950	.000
	Disiplin Kerja	.000	.060	-.001	-.005	.996
	Lingkungan Kerja Fisik	-.126	.064	-.300	-1.962	.053

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Berdasarkan hasil pengujian glejser pada tabel diatas, dapat dinyatakan regresi tersebut tidak terjadi gejala adanya heteroskedastisitas. Sama halnya dengan grafik *scatter-plot* berikut ini yang menunjukkan pola menyebar diatas dan dibawah sumbu Y hasil tersebut didapat menggunakan SPSS versi 25.



**Gambar 3. scatter-plot Uji heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar dapat disimpulkan bahwa grafik *scatter-plot* diatas tidak menunjukkan pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu sehingga dapat dikatakan data tersebut tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

**Uji Analisis Kuantitatif**

1) Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana dimaksudkan apakah terdapat pengaruh atau tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

**Tabel 12. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.189	2.879		4.234	.000
	Disiplin Kerja	.682	.081	.681	8.462	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier sederhana pada tabel 4.16 di atas, dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 12,189 + 0,682 X_1$ . Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 12,189 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 12,189 point.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,682 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) akan mengakibatkan perubahan pada kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,682 point.

**Tabel 13. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.481	2.753		2.354	.021
	Lingkungan Kerja Fisik	.824	.075	.768	10.930	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier sederhana pada tabel di atas, dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 6,481 + 0,824 X_2$ . Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 6,481 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 6,481 point.
  - Nilai koefisien regresi lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) sebesar 0,824 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,824 point.
- 2) Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui prediksi perubahan nilai variabel dependen ( $Y$ ) yang diakibatkan pengaruh beberapa variabel independen ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ).

**Tabel 14. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.623	2.749		1.682	.096
	Disiplin Kerja	.262	.099	.261	2.652	.010
	Lingkungan Kerja Fisik	.621	.106	.579	5.882	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier sederhana pada tabel 4.18 di atas, dapat

diperoleh persamaan regresi  $Y = 4,623 + 0,262 X_1 + 0,621 (X_2)$ . Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a) Nilai konstanta sebesar 4,623 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 4,623 point.
  - b) Nilai koefisien regresi disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,262 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,262 point.
  - c) Nilai koefisien regresi lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) sebesar 0,621 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,621 point.
- 3) Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dengan skala-skala tertentu dan arah korelasi yang terjadi maka dilakukan analisis korelasi.

**Tabel 15. Hasil Pengujian Analisis Koefisien Korelasi Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) Model**

Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 <sup>a</sup>	.463	.457	5.898
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,681. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 –0,799 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

**Tabel 16. Hasil Pengujian Analisis Koefisien Korelasi Variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 <sup>a</sup>	.590	.585	5.154
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel, diperoleh nilai koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,768. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 –0,799 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

**Tabel 17. Hasil Pengujian Analisis Koefisien Korelasi Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 <sup>a</sup>	.622	.613	4.977
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel, diperoleh nilai koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,789. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 –0,799 yang artinya

kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

4) Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

**Tabel 18. Hasil Pengujian Analisis Koefisien Determinasi Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 <sup>a</sup>	.463	.457	5.898
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Berdasarkan data tabel di atas, diperoleh nilai R-Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,463 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 46,3% sedangkan sisanya 53,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

**Tabel 19. Hasil Pengujian Analisis Koefisien Determinasi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 <sup>a</sup>	.590	.585	5.154
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Berdasarkan data tabel, diperoleh nilai R-Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,590 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 59% sedangkan sisanya 41% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

**Tabel 20. Hasil Pengujian Analisis Koefisien Determinasi Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 <sup>a</sup>	.622	.613	4.977
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Berdasarkan data tabel, diperoleh nilai R-Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,622 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 62,2% sedangkan sisanya 37,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

**Uji Hipotesis**

1) Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi (Sig.) dengan tingkat keyakinan ( $\alpha$ ) yang ingin dicapai, uji t digunakan untuk melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

**Tabel 21. Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>				
---------------------------	--	--	--	--

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.189	2.879		4.234	.000
Disiplin Kerja	.682	.081	.681	8.462	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengolahan data diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,462 > 1,989). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value < Sig 0,05, atau (0,000 < 0,05). Maka hipotesis dinyatakan dapat diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial pada kantor desa selapajang.

**Tabel 22. Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.481	2.753		2.354	.021
Lingkungan Kerja Fisik	.824	.075	.768	10.930	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengolahan data diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,930 > 1,989). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value < Sig 0,05, atau (0,000 < 0,05). Maka hipotesis dinyatakan dapat diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai secara parsial pada kantor desa selapajang.

2) Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F merupakan pengujian hubungan regresi secara simultan yang bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen sama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 23. Hasil Pengujian Hipotesis (Uji F) Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3347.874	2	1673.937	67.589	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2030.832	82	24.766		
	Total	5378.706	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel hasil pengujian uji F diatas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (67,589 > 3,11). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p$  value < sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai secara simultan pada kantor desa selapajang.

## **B. Pembahasan Penelitian**

### ***Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai***

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai determinasi atau kontribusi pengaruh 0,463 atau 46,3% sedangkan sisanya 53,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $8,462 > 1,989$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_01$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor desa selapajang.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ade Okky Purnama, Syarifah Ida Farida yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Biro Umum Sekjen Republik Indonesia, Risma Eka Desiyani, Uli Wildan Nuryanto, Sri Wasiatul Hasanah yang berjudul Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Pandeglang, Mita & Dewi Lestari yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada SMK PGRI Maja Kabupaten Lebak-Banten.

### ***Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai***

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai determinasi atau kontribusi pengaruh 0,463 atau 59% sedangkan sisanya 41% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $10,930 > 1,989$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_02$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada kantor desa selapajang.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Edi Sutanto, Erna Indriastiningsih, Anita Oktaviana Trisna Devi yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Diskominfo Kabupaten Klaten, Syarifah Ida Farida, Bimo Rahmantio yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sayur Untuk Semua (SEGARI) Tangerang Selatan, Trimo Fajar Juliad, Syarifah Ida Farida yang berjudul Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusatrip Jakarta Selatan.

### ***Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai***

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai determinasi atau kontribusi pengaruh 0,622 atau 62,2% sedangkan sisanya 37,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $67,589 > 3,11$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_03$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada kantor desa selapajang.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Fatimah Nurul Ilmi & Achmad Ludvy yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang Selatan, Edy Krisyanto yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Bidang Angkutan Kota Tangerang Selatan, Azi Nur Rahmasita, Badia Perizade & Zunaidah yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pajak Kantor Samsat Palembang.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Desa Selapajang Kecamatan Cisoka, yang ditandai dengan hasil Uji t diperoleh nilai thitung > ttabel atau ( $8,462 > 1,989$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka H01 ditolak dan Ha1 diterima. Lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Desa Selapajang Kecamatan Cisoka, yang ditandai dengan hasil Uji t diperoleh nilai thitung > ttabel atau ( $10,930 > 1,989$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka H02 ditolak dan Ha2 diterima. Disiplin kerja (X1) dan Lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Desa Selapajang Kecamatan Cisoka, yang ditandai dengan hasil Uji F diperoleh nilai fhitung > ftabel atau ( $67,589 > 3,11$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka H03 ditolak dan Ha3 diterima.

## DAFTAR REFERENSI

- Arifin, H. N. (2023). *Manajemen sumber daya manusia (MSDM): teori, studi kasus, dan solusi*. Unisnu press.
- Farida, S., & Fauzi, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 1–8.
- Firdaus, H. (2023). *BUKU AJAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Penerbit Widina.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2024). Efek motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 425–435.
- Puspita, Nabila, D., & Ivan, G. S. P. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JHIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 309–315.
- Sianturi, C. L., Jan, A. B. H., & Sendow, G. M. (2025). Implementasi Pengukuran Kinerja Pegawai Berbasis Sasaran Kinerja Pegawai Di Kantor Kek Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 13(1), 365–371.
- Yusuff, A. A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit Nem.