

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN DI DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, ENERGI, DAN SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI SUMATERA UTARA**

**Khairunnisa Annabila Pane<sup>1</sup>, Yohny Anwar<sup>2</sup>, Teguh Wahyono<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Jurusan Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi, Kota Medan, Indonesia.

Email Korespondensi: khairunnisaannabila23@gmail.com

Email: yohnyanwar@dosen.pancabudi.ac.id; tegoh\_ft@pancabudi.ac.id

**ABSTRACT**

The results of this research aim to understand and analyze the influence of the work environment, work discipline and work facilities on the performance of ASN employees of the Department of Industry, Trade, Energy and Mineral Resources of North Sumatra Province. This research uses a quantitative approach. The sample in the study was 72 ASN employees using random sampling technique. The results of this research show that the work environment partially has a positive and significant effect on employee performance with a  $t$  valuecount  $4,839 > t_{table} 1.995$  and a significant value of  $0.00 < 0.05$ . Work Discipline partially has a positive and significant effect on employee performance with the  $t$  valuecount  $5,998 > t_{table} 1.995$  and a significant value of  $0.00 < 0.05$ . Work Facilities do not have a positive and significant effect on employee performance with a  $t$  valuecount  $0,045 < t_{table} 1.995$  and a significant value of  $0.964 > 0.05$ . Work Environment, Work Discipline and Work Facilities simultaneously have an influence on the Performance of ASN Employees of the Department of Industry, Trade, Energy and Mineral Resources of North Sumatra Province,  $F$  valuecount  $103.893 > F_{table} 2.73$  and a significant value of  $0.00 < 0.05$ .

**Keywords:** Work environment, Work discipline, Work facilities, Employee performance.

**ABSTRAK**

Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. sampel pada penelitian adalah 72 pegawai ASN dengan Teknik sampel random sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung} 4,839 > t_{tabel} 1,995$  dan nilai signifikan  $0,00 < 0,05$ . Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung} 5,998 > t_{tabel} 1,995$  dan nilai signifikan  $0,00 < 0,05$ . Fasilitas Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung} 0,045 < t_{tabel} 1,995$  dan nilai signifikan  $0,964 > 0,05$ . Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Fasilitas Kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai ASN Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara nilai  $F_{hitung} 103.893 > F_{tabel} 2,73$  dan nilai signifikan  $0,00 < 0,05$ .

**Kata kunci:** Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Fasilitas kerja, Kinerja pegawai.

**PENDAHULUAN**

Pegawai merupakan salah satu dari unsur organisasi yang penting baik di dalam lembaga pemerintahan maupun swasta karena fungsinya sangat menentukan tercapainya visi dan misi yang ditetapkan. Keberhasilan suatu lembaga dalam menjalankan fungsinya sangat bergantung pada kualitas

pegawai yang dimilikinya. Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam organisasi, karena bertugas untuk mengelola, mengatur, dan memanfaatkan tenaga kerja agar dapat beroperasi secara efisien dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Optimalisasi kinerja SDM hanya dapat dicapai jika manajemen organisasi mampu mengelola SDM secara efektif. Pengembangan SDM biasanya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas kerja dan mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, SDM dipandang sebagai aset utama yang menjadi penggerak seluruh aktivitas organisasi, sehingga perlu dikelola secara profesional melalui manajemen SDM (Yohny, A., 2018). Salah satu indikator utama dalam menilai keunggulan kompetitif SDM adalah tingkat kinerja pegawai. Organisasi yang memiliki tenaga kerja berkualitas akan lebih berpotensi mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai memiliki kontribusi yang sangat penting dalam kesuksesan suatu organisasi (Wahyono, T. et al., 2023).

Afandi (2021) menjelaskan bahwa kinerja merupakan kesiapan individu maupun kelompok untuk melaksanakan atau meningkatkan aktivitas sesuai dengan tanggung jawabnya demi mencapai hasil yang diharapkan. Oleh karena itu, pencapaian kinerja yang maksimal tidak hanya ditentukan oleh produktivitas dan efisiensi, tetapi juga oleh integritas dan tanggung jawab sosial dalam setiap langkah yang diambil dalam proses mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawainya (Anwar, Y. et al., 2024). Salah satu faktor yang turut memengaruhi kinerja pegawai adalah tingkat kedisiplinan kerja. Disiplin mencerminkan kesadaran dan kesiapan individu untuk mengikuti peraturan dan norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan sangat diperlukan karena berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks ini, disiplin lebih dimaknai sebagai sikap dan perilaku. Tingkat kedisiplinan yang tinggi menunjukkan besarnya rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai. Untuk meningkatkan kedisiplinan, perusahaan biasanya menerapkan sistem sanksi atau hukuman bagi pegawai yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan (Wahyono, T. et al., 2023).

Hasibuan (2018) menyebutkan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan dan norma-norma sosial yang ada. Sedangkan menurut Sinambela (2018), disiplin kerja merupakan kemampuan individu untuk bekerja secara teratur, konsisten, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku tanpa melakukan pelanggaran. Selain kedisiplinan dan lingkungan kerja, ketersediaan fasilitas kerja juga menjadi salah satu faktor penting yang mendukung pelaksanaan tugas pegawai. Rifai (2019) menjelaskan bahwa fasilitas kerja mencakup segala bentuk sarana yang digunakan oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya, yang bertujuan untuk mempermudah dan memperlancar pekerjaan. Fasilitas ini merupakan aset fisik perusahaan yang digunakan dalam kegiatan operasional normal, memiliki masa manfaat yang panjang, dan memberikan kontribusi jangka panjang bagi perusahaan.

Berikut ini merupakan data yang diperoleh mengenai target pencapaian kinerja pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara tahun 2022- 2024 sebagai berikut:

**Tabel 1: Kriteria Penilaian Realisasi Kerja**

No	Nilai Realisasi Kerja	Kriteria penilaian realisasi kerja
1	$91 \leq 100$	Sangat
2	$76 \leq 90$	Tinggi
3	$66 \leq 75$	Sedang
4	$51 \leq 65$	Rendah
5	$\leq 50$	Sangat Rendah

Sumber: Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara

**Tabel 2: Data Target dan Pencapaian Kinerja Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara**

No	Tahun	Target Kinerja	Target Realisasi	Persen Realisasi
1	2022	RP. 988.747.000	RP. 784.971.338	79.39%
2	2023	RP. 1.080.000.000	RP. 899.112.500	83.25%
3	2024	RP. 1.586.550.000	RP. 1.388.368.000	87.51%

Sumber: Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara

Berdasarkan tabel tersebut, masih terdapat beberapa target dari tahun 2022 yang belum berhasil dicapai. Meskipun pencapaian belum sepenuhnya memenuhi target yang ditetapkan, hal ini tetap menunjukkan adanya upaya yang signifikan dalam menyelesaikan target-target yang lebih besar.

Secara bertahap, capaian kinerja setiap tahunnya semakin mendekati target yang telah ditentukan, menandakan adanya proses evaluasi, pembelajaran, serta penyesuaian strategi agar hasil yang dicapai semakin optimal. Untuk mendorong peningkatan kinerja dari tahun ke tahun, penting untuk memperhatikan faktor-faktor pendukung seperti lingkungan kerja yang kondusif, kedisiplinan pegawai, serta tersedianya fasilitas yang memadai guna meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), metode kuantitatif merupakan pendekatan yang didasarkan pada filosofi positivisme, yang diterapkan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan datanya dilakukan secara sistematis dan dianalisis secara kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner dalam bentuk formulir Google (Google Form), di mana responden diminta menjawab serangkaian pertanyaan tertulis. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan melalui studi dokumentasi serta berbagai sumber informasi lain yang relevan dengan topik penelitian. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi wawancara, observasi, dan penyebaran kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh ASN pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara sebanyak 260 pegawai. Adapun sampel diambil dengan menggunakan rumus slovin. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin, jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 72 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah **random sampling**, yaitu metode di mana setiap individu dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih secara acak sebagai bagian dari sampel penelitian.

## PEMBAHASAN

### Kinerja

Kinerja pegawai adalah hal yang penting di perusahaan karena dapat membantu perkembangan perusahaan dengan baik. Afandi (2021) menyatakan bahwa kinerja mencerminkan kesiapan individu maupun kelompok dalam melaksanakan atau meningkatkan suatu kegiatan sesuai dengan tanggung jawab yang diemban, dengan tujuan mencapai hasil yang diharapkan. Sementara itu, menurut Kasmir (2018), kinerja merupakan kombinasi antara hasil kerja dan perilaku kerja yang ditunjukkan dalam proses penyelesaian tugas dan tanggung jawab dalam kurun waktu tertentu. Secara umum, kinerja mencerminkan kemampuan, keahlian, dan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Mangkunegara (2019) juga mengungkapkan bahwa kinerja adalah output kerja yang diukur dari aspek kuantitas dan kualitas berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Dengan demikian, kinerja pegawai dapat dipahami sebagai cerminan dari usaha, keterampilan, dan perilaku dalam

melaksanakan tugas yang dibebankan.

## Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu elemen penting yang memengaruhi baik buruknya kinerja pegawai. Sedarmayanti (2019) menyebutkan bahwa lingkungan kerja mencakup segala hal yang dihadapi oleh seseorang di tempat kerja, termasuk kondisi fisik di sekitarnya, metode kerja yang digunakan, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Sementara itu, Enny (2019) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala aspek yang berada di sekitar lokasi kerja pegawai yang dapat berdampak pada tingkat kepuasan mereka dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung tidak hanya menciptakan rasa aman, tetapi juga mendorong pegawai untuk berkembang dan bekerja secara maksimal.

Selain itu, suasana lingkungan kerja turut memengaruhi emosi pegawai; apabila mereka merasa nyaman, maka produktivitas pun akan meningkat. Afandi (2018) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat membangkitkan semangat kerja, meningkatkan produktivitas, serta memperkuat kerja sama antarpegawai yang termotivasi untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja dan atmosfer kerja secara keseluruhan..

## Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dan kemauan pegawai untuk menaati aturan serta tata tertib yang berlaku di lingkungan kerja. Menurut Agustini (2019), disiplin kerja adalah sikap patuh terhadap peraturan dan norma yang diberlakukan oleh perusahaan sebagai upaya untuk meningkatkan komitmen pegawai dalam meraih tujuan organisasi. Disiplin di tempat kerja sangat penting karena mencerminkan tanggung jawab, kepatuhan, serta penghormatan terhadap keputusan dan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan. Pegawai yang sering melanggar aturan menunjukkan rendahnya tingkat kepatuhan terhadap tanggung jawab kerjanya. Anwar, Y. et al. (2023) menyatakan bahwa kedisiplinan memiliki peran penting dalam mendorong kinerja, bahkan menjadi salah satu sarana utama untuk mencapainya. Sementara itu, Hamali (2018) menekankan bahwa kepatuhan terhadap peraturan mencerminkan kondisi disiplin yang baik. Menurut Sutrisno (2019), disiplin merupakan perilaku individu yang mengikuti prosedur kerja dan aturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Dalam konteks organisasi, kedisiplinan harus dijaga secara konsisten karena tanpa tingkat kedisiplinan yang baik dari pegawai, pencapaian tujuan organisasi akan menjadi sulit. Sinambela (2019) menyimpulkan bahwa disiplin merupakan faktor kunci dalam keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

## Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja memiliki peran krusial dalam mendukung kinerja pegawai di suatu perusahaan, karena dengan tersedianya sarana yang memadai dan alat kerja yang sesuai, karyawan dapat bekerja secara lebih efisien dan produktif (Jufrizen, 2021). Perusahaan bertanggung jawab menyediakan berbagai fasilitas, baik yang berkaitan langsung dengan pekerjaan maupun yang bersifat pendukung. Selain fasilitas utama, aspek lain yang tak kalah penting mencakup keberadaan tempat ibadah, ruang istirahat, kantin, layanan kesehatan, dan lainnya.

Menurut Sabri dan Susanti (2021), penyediaan fasilitas tersebut mencerminkan kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan pegawai sebagai upaya untuk mendukung peningkatan kinerja. Robbins (2018) juga menyatakan bahwa fasilitas kerja merupakan bentuk pelayanan dari instansi kepada pegawainya dalam rangka mendukung pemenuhan kebutuhan kerja, yang pada akhirnya dapat mendorong peningkatan produktivitas. Keberadaan fasilitas kerja yang memadai—baik yang mendukung langsung aktivitas kerja maupun yang menunjang kenyamanan pegawai—mampu menciptakan suasana kerja yang lebih baik dan secara tidak langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja secara menyeluruh.

**Penerbit:**

**LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)**

[redaksigovernance@gmail.com](mailto:redaksigovernance@gmail.com)/[admin@lkispol.or.id](mailto:admin@lkispol.or.id)

103

Indexed



SINTA 5

PKP|INDEX



Uji Validitas

Tabel 3: Uji Validitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	69.72	40.598	.467	.907
X1.2	69.50	37.944	.699	.901
X1.3	69.63	38.745	.603	.904
X1.4	69.60	39.061	.547	.905
X1.5	69.47	38.929	.643	.903
X2.1	69.39	38.438	.749	.900
X2.2	69.50	37.944	.699	.901
X2.3	69.47	39.267	.592	.904
X2.4	69.54	40.167	.446	.908
X3.1	69.39	38.438	.749	.900
X3.2	69.49	38.225	.426	.913
X3.3	69.78	38.598	.422	.912
Y1	69.46	39.153	.606	.904
Y2	69.72	40.598	.467	.907
Y3	69.50	37.944	.699	.901
Y4	69.57	39.094	.585	.904
Y5	69.50	37.887	.739	.900

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Merujuk pada hasil uji validitas di atas, nilai pada kolom *Corrected Item-Total Correlation (CITC)* menunjukkan bahwa seluruh butir dalam instrumen penelitian memiliki nilai korelasi  $\geq 0,3$ . Nilai tersebut memenuhi batas minimum yang ditetapkan, sehingga seluruh item dapat dinyatakan valid.

Uji Realibilitas

Tabel 4: Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.909	17

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

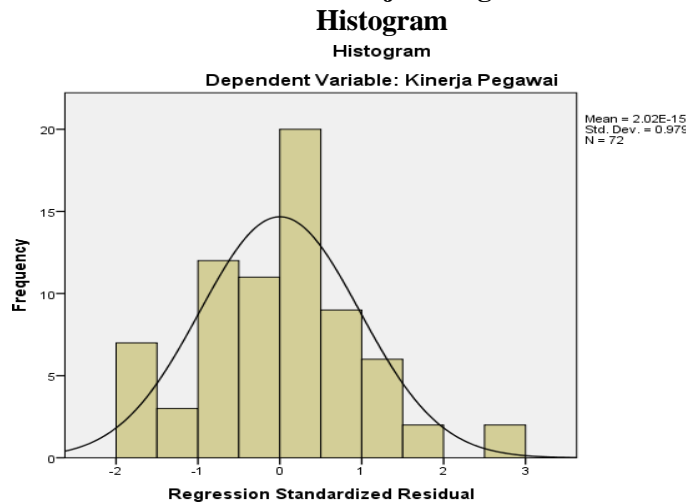
Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, apabila nilai Cronbach's alpha ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,60, maka pernyataan atau pertanyaan dalam kuesioner dianggap dapat dipercaya atau reliabel. Dalam penelitian ini,

nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,909 dengan 17 item menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi.

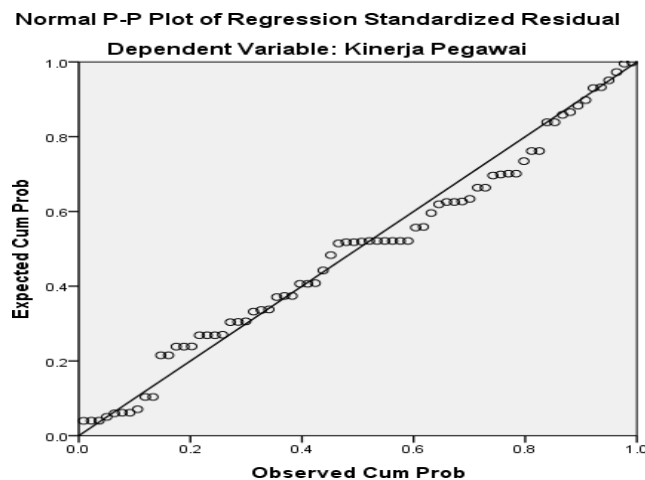
### Uji Asumsi Klasik: Uji Normalitas

Untuk mengevaluasi apakah data terdistribusi secara normal, dilakukan analisis menggunakan grafik histogram. Distribusi data dianggap normal jika bentuk grafik histogram menyerupai lonceng (bell-shaped). Berikut ini adalah hasil dari analisis grafik histogram tersebut:

**Gambar 1: Uji Histogram**



**Gambar 2: Uji PP Plot**



Berdasarkan visualisasi pada Gambar di atas, distribusi data tidak menunjukkan kemiringan ke salah satu sisi dan memiliki bentuk histogram yang mendekati kurva normal. Berdasarkan visualisasi pada gambar tersebut, distribusi data tidak menunjukkan kecenderungan miring ke salah satu sisi dan bentuk histogramnya hampir menyerupai kurva normal. Plot probabilitas normal pada gambar tersebut memperlihatkan titik-titik data yang sebagian besar mengikuti garis diagonal, yang menandakan bahwa distribusi data mendekati distribusi normal, sesuai dengan hasil uji normalitas.

**Tabel 5: Uji Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N	72	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.86304250
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.071
Test Statistic		.087
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.		

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Dari uji normalitas Kolmogorov-Smirnov yang ditampilkan pada tabel, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Dalam pengujian normalitas, jika nilai Asymp. Sig. lebih besar dari 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal. Karena nilai Asymp. Sig. (0,200) lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data residual pada penelitian ini terdistribusi secara normal.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 6: Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.909	1.184		.768	.445		
	LINGKUNGAN KERJA	.422	.087	.420	4.831	.000	.348	2.870
	DISIPLIN KERJA	.665	.111	.537	5.998	.000	.329	3.039
	FASILITAS KERJA	-.004	.079	-.003	-.045	.964	.597	1.674

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

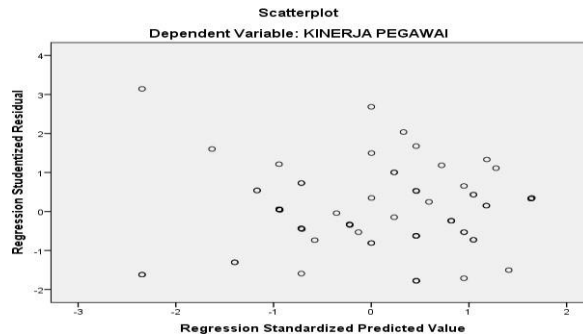
Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Pada uji multikolinearitas, nilai Tolerance untuk variabel independen—yakni lingkungan kerja, disiplin kerja, dan fasilitas kerja—semuanya lebih besar dari 0,1, yang menandakan tidak adanya masalah

multikolinearitas yang tinggi. Selain itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk ketiga variabel tersebut juga berada di bawah batas ambang 10, yang semakin memperkuat kesimpulan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinearitas yang signifikan.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Gambar 3: Uji Heteroskedastisitas**



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas Scatterplot diatas dapat disimpulkan bahwa Ho: Tidak ada gejala heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu tidak menunjukkan masalah heteroskedastisitas dan dapat di lanjutkan.

**Regresi Linear Berganda**

**Tabel 7: Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.909	1.184		.768	.445
	LINGKUNGAN KERJA	.422	.087	.420	4.831	.000
	DISIPLIN KERJA	.665	.111	.537	5.998	.000
	FASILITAS KERJA	-.004	.079	-.003	-.045	.964

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

$$Y = 909 + 0.422X_1 + 0.665X_2 - 0.004$$

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang tercantum pada tabel di atas, penjelasan mengenai persamaan regresi adalah sebagai berikut:

1. Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) memiliki koefisien regresi sebesar 0,422 dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, karena nilai signifikansi berada di bawah 0,05. Dengan kata lain, semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka kinerja pegawai cenderung meningkat.
2. Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,665 dengan nilai signifikansi 0,000. Ini menandakan bahwa Disiplin Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja Pegawai, di mana peningkatan disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai.

3. Variabel Fasilitas Kerja ( $X_3$ ) memiliki koefisien regresi sebesar -0,004 dengan nilai signifikansi 0,964. Ini mengindikasikan bahwa Fasilitas Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Meski koefisiennya negatif, pengaruh Fasilitas Kerja terhadap kinerja pegawai dianggap tidak berarti dalam model ini.

**Uji Simultan ( Uji F )**

**Tabel 8: Uji Hipotesis Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	242.394	3	80.798	103.893	.000 <sup>b</sup>
	Residual	52.884	68	.778		
	Total	295.278	71			
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), FASILITAS KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA						

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-F) yang tercantum pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai Fhitung sebesar 103,893 lebih besar dibandingkan Ftabel sebesar 2,73, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

**Uji Parsial ( Uji T )**

**Tabel 9: Uji Hipotesis Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.909	1.184		.768	.445
	LINGKUNGAN KERJA	.422	.087	.420	4.831	.000
	DISIPLIN KERJA	.665	.111	.537	5.998	.000
	FASILITAS KERJA	-.004	.079	-.003	-.045	.964
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

**1. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 4,839 lebih besar dari t-tabel 1,995, dan nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, yang berarti lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

**2. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai**

Analisis menunjukkan nilai t-hitung 5,998 yang lebih tinggi daripada t-tabel 1,995, dengan nilai signifikansi 0,00 di bawah 0,05. Dengan demikian, Ha diterima dan H0 ditolak, menandakan bahwa disiplin kerja secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. **Pengaruh Fasilitas Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisis memperlihatkan nilai t-hitung sebesar 0,045 yang lebih kecil dari t-tabel 1,995, serta nilai signifikansi 0,964 yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, H0 diterima dan Ha ditolak, yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 <sup>a</sup>	.821	.813	.882
a. Predictors: (Constant), FASILITAS KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Nilai adjusted R Square sebesar 0,813 atau 81,3% menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan fasilitas kerja secara bersama-sama dapat menjelaskan variasi dalam kinerja pegawai. Sementara itu, sebesar 18,7% variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, maka ditarik kesimpulan bahwa:

1. Lingkungan kerja secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara, ditunjukkan dengan nilai t-hitung 4,839 yang lebih besar dari t-tabel 1,995 serta nilai signifikansi 0,00 yang lebih kecil dari 0,05.
2. Disiplin kerja juga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara, dengan t-hitung sebesar 5,998 yang melampaui t-tabel 1,995 dan nilai signifikansi 0,00 kurang dari 0,05.
3. Fasilitas kerja tidak menunjukkan pengaruh positif maupun signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Dinas tersebut, karena nilai t-hitung 0,045 lebih kecil dari t-tabel 1,995 dan nilai signifikansi 0,964 lebih besar dari 0,05.
4. Secara bersama-sama, variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan nilai F-hitung 103,893 yang lebih besar dari F-tabel 2,73 dan nilai signifikansi 0,00 yang lebih kecil dari 0,05.

## REFERENSI

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator* (edisi ke-2). ZANAFA PUBLISHING
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.
- Anwar, Y., & Tarigan, K. A. (2024, August). Analysis of Leadership Style, Compensation and Motivation on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction at the Population Office and the Civil Registry of Medan City. In *1St International Conference Epicentrum of Economic Global Framework* (Vol. 1, No. 1, pp. 711-726).
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Hasibuan, M. S. . (2018). *Manajemen Dasar (Revisi)*. Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35- 54.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. jilid, cetakan pertama. Depok : PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A.P 2019. *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Rifai, Asep. 2019. *Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi*. Jurnal Ekonomia Jan-Juni, Vol 08 No 01. h. 5.
- Robbins, S.P. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Sabri, S. E., Susanti, M, S. E., & Ak, M. (2021). *KEWIRAUSAHAAN: Pemanfaatan Limbah Pelepah Kelapa Sawit Dalam Menunjang Perekonomian Masyarakat Desa*. Media Sains Indonesia.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara , 2019
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenadamedia
- Wahyono, T., & Nugraha, F. (2023). Analysis of the Effect of Education and Training on Employee Performance at PT PLN NP UPDK Pandan. *International Journal of Management, Economic and Accounting*, 1(2), 609-624.
- Wahyono, T., & Suwarno, S. (2023). ANALYSIS OF EDUCATION, WORK MOTIVATION, WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY OF PANCA BUDI DEVELOPMENT UNIVERSITY MEDAN. *PROSIDING UNIVERSITAS DHARMAWANGSA*, 3(1), 865-875.
- Yohny, A. (2018). *Manajeimein Sumbeir Daya Manusia. Peineirbit Alfabeita, cv, Bandung*.