



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 7047-7054

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Lingkungan Kerja, Produktivitas dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Sumatera Utara

Putri Citra Nabila ¹, Halimatussa'diah ², Ikhhah Malikah ³

^{1,2,3} Fakultas Sosial Sains, Prodi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan

E-mail: Putricitra33@gmail.com

Abstrak

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam kesuksesan perusahaan, karena kinerja yang baik dapat membantu mencapai tujuan organisasi. Namun, kinerja karyawan bervariasi karena perbedaan kemampuan dan cara dalam meningkatkan performa. Karyawan sebagai asset utama berperan dalam merencanakan dan mengelola aktivitas untuk mencapai tujuan instansi. Kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas, sementara lingkungan yang kurang mendukung dapat menurunkan motivasi. Disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja dan produktivitas, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sumatera Utara, mengingat adanya masalah terkait disiplin, suasa kerja, fasilitas kerja, dan pengembangan keterampilan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Produktivitas, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting dalam sebuah perusahaan, karena kinerja yang baik dari karyawan dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya. (Alfahmi, 2024) Organisasi baik di pemerintahan maupun swasta memiliki rancangan kerja yang harus dicapai berdasarkan perencanaan yang telah ditetapkan. Namun, tidak semua karyawan memiliki kinerja yang sama, karena setiap orang memiliki kemampuan yang berbeda. Selain itu, setiap karyawan juga memiliki cara yang berbeda untuk meningkatkan kinerjanya (Ramawati dan Tridayanti, 2020).

Karyawan merupakan aset utama dalam sebuah instansi dan memiliki peran penting dalam menyusun serta mengelola berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan instansi. Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang dihasilkan oleh individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Ramli, 2019; Diatmono et al., 2020; Mariam et al., 2020). Dengan kinerja karyawan yang optimal, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai.

Di instansi pemerintah, khususnya pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Sumatera Utara, peningkatan kinerja karyawan sangat diperlukan agar pelayanan kepada masyarakat dan pencapaian target organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, yang mencakup segala kondisi fisik dan non fisik yang dirasakan karyawan saat bekerja.

Sihaloho & Siregar (2019) menjelaskan mengenai lingkungan kerja merupakan tempat di mana karyawan sering melakukan aktivitas mereka sehari-hari. Lingkungan kerja ini mencakup berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, baik secara positif maupun negatif. Lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja yang kurang baik bisa memengaruhi sikap dan emosi mereka. Jika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, maka produktivitas kerja para karyawan akan meningkat, dan waktu yang mereka habiskan untuk bekerja akan lebih efektif dan efisien.

Menurut (Sinaga, 2020) Produktivitas kerja mengacu pada kemampuan karyawan untuk menghasilkan output yang maksimal dibandingkan dengan sumber daya atau input yang digunakan. Karyawan dianggap produktif ketika mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai harapan dalam waktu yang efisien dan tepat. Bagi karyawan, produktivitas merupakan salah satu syarat utama yang harus dipenuhi dalam dunia kerja.

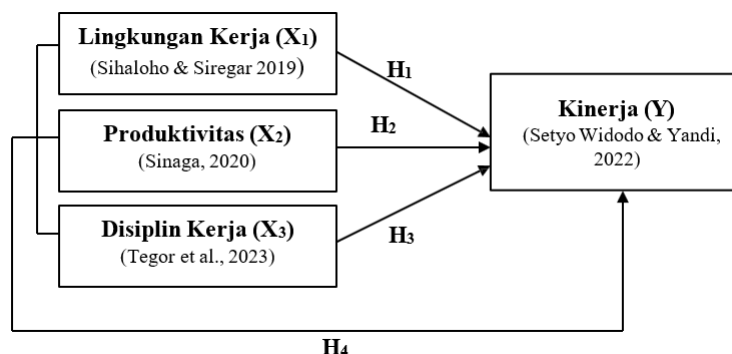
Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan produktivitas instansi. Sebagaimana yang sudah dijelaskan sebelumnya, produktivitas kerja diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam waktu tertentu. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah disiplin kerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi akan bekerja dengan lebih teratur, bertanggung jawab, dan efisien dalam menyelesaikan tugasnya, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Prasetyo dan Marlina (2019), disiplin kerja yang tinggi mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas dan kinerja yang diberikan. Dengan demikian, disiplin kerja yang baik akan mendukung tercapainya hasil yang optimal dan membantu perusahaan mencapai tujuannya lebih efektif.

Fenomena yang terjadi pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara yaitu karyawan menunjukkan bahwa masih ada beberapa masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kurangnya disiplin kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung, dan fasilitas yang tidak memadai. Karyawan juga merasa kurang adanya pengembangan keterampilan, serta tim kerja yang kurang aktif dan sulit bekerja sama. Semua ini menunjukkan perlunya perbaikan pada aspek disiplin, suasana kerja, fasilitas, dan pengembangan keterampilan untuk meningkatkan produktivitas, kinerja, dan kepuasan karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, produktivitas dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

2. Metode Penelitian

Kerangka konsep penelitian, sebagai pedoman dalam melakukan penelitian. Kerangka konseptual pada penelitian ini sebagai berikut gambar:



Gambar 1: Kerangka Berfikir konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut selanjutnya akan disusun hipotesis. Menurut Ismael Nurdin dan Sri Hartati (2019), hipotesis adalah sebuah dugaan atau kesimpulan sementara yang diajukan oleh peneliti terkait dengan hubungan antara dua atau lebih variabel. Hipotesis ini berfungsi sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah ditetapkan, dan sering kali dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan kaitan antara masalah yang dirumuskan maka dapat disusun suatu hipotesis awal dari penelitian ini, yaitu:

- H1 = Diduga lingkungan kerja secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Disperindag ESDM Provinsi Sumatera Utara
- H2 = Diduga produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Disperindag ESDM Provinsi Sumatera Utara
- H3 = Diduga disiplin kerja secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Disperindag ESDM Provinsi Sumatera Utara
- H4 = Diduga lingkungan kerja, produktivitas, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Disperindag ESDM Provinsi Sumatera Utara.

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara, yang berlokasi di Jl. Putri Hijau No. 6, kesawan, Medan.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Pada penelitian ini populasi yang dimaksud adalah karyawan Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara berjumlah 203 karyawan tetap.

b. Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu probability sampling dengan menggunakan proportionate stratified random sampling. Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dari populasi peneliti menggunakan rumus slovin dengan tingkat kepercayaan 95% dengan nilai $e=5\%$ adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah populasi

e^2 = Tingkat kesalahan sampel (sampling error), 5%

Populasi yang teridentifikasi pada penelitian ini adalah karyawan Dinas strainustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral provinsi Sumatera Utara berjumlah 203 orang dengan tingkat keakuratan 95%, sehingga sampel yang diambil untuk mewakili populasi dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{203}{1 + 203 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{203}{1,51} = 134,44$$

Dibulatkan menjadi 134 orang. Jadi diketahui dari perhitungan untuk ukuran sampel dalam penelitian ini adalah 134 karyawan tetap dengan tingkat kesalahan 5%.

3. Jenis Data dan Sumber Data

a) Jenis Data:

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Dalam hal ini yang menjadi data kuantitatif yaitu jawaban responden terhadap pertanyaan- pertanyaan yang terdapat pada kuesioner.

b) Sumber Data:

Adapun pada penelitian ini sumber data yang digunakan adalah:

1) Sumber Data Primer:

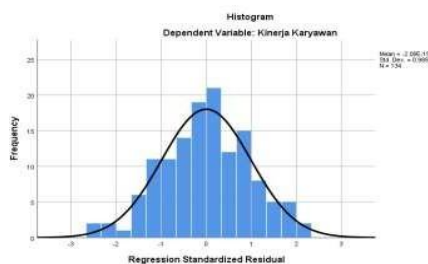
Data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung dari sumber pertama oleh peneliti, bersifat orisinil dan terkini, serta digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian spesifik.

2) Sumber Data Sekunder:

Data sekunder merupakan data yang sudah ada dan dikumpulkan oleh pihak lain, digunakan untuk analisis lebih lanjut atau pengujian teori yang sudah ada.

3. Hasil dan Diskusi

Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Histogram

Berdasarkan gambar 1 diatas, hasil pengujian normalitas diatas data diketahui bahwa telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan tidak memiliki kecembungan kemiringan kekiri ataupun kekanan.

N		134
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.56112558
Most Extreme Differences	Absolute	.044
	Positive	.044
	Negative	-.037
	Test Statistic	.044
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, terlihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p = 0,200 > 0,05$). Oleh karena itu, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai observasi data berdistribusi normal dan analisis dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini digunakan untuk mengetahui pengujian model regresi apakah dapat ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas). Pengujian ini dapat dilihat pada nilai Tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 .

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	,950	1.052
	Produktivitas	,952	1.051
	Disiplin Kerja	,998	1.002

Sumber: Output SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa syarat bebas dari gejala multikolonieritas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel independen (variabel bebas) yang ada, dapat diketahui nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang tidak lebih dari 10. Pada tabel di atas nilai tolerance variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,950, produktivitas (X2) sebesar 0,952, dan disiplin kerja (X3) sebesar 0,998. Untuk nilai VIF (Variance Inflation Factor) variabel lingkungan kerja(X1) sebesar 1.052, produktivitas (X2) sebesar 1.051, dan disiplin kerja (X3) sebesar 1,002. Dari hasil tersebut seluruh variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas.

Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.819	3.024		.602	.548
	Lingkungan Kerja	.492	.058	.427	8.416	.000
	Produktivitas	.386	.034	.582	11.480	.000
	Disiplin Kerja	.221	.056	.194	3.923	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Output SPSS Versi 25 (2025)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 1.819 + 0,492X_1 + 0,386X_2 + 0,221X_3 + e$$

Adapun persamaan regresi linier berganda diatas dapat di uraikan secara jelas adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta (α) sebesar 1,819. Dengan arah hubungan yang positif menunjukkan apabila semua variabel independent yaitu lingkungan kerja (X_1), produktivitas (X_2) dan disiplin kerja (X_3) dalam bernilai nol maka kinerja karyawan pada DISPERINDAG ESDM PROV. SUMUT tetap bernilai 1,819.
- 2) Nilai lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,492. Dengan arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,492 dengan asumsi bahwa variabel bebas lain bernilai konstan.
- 3) Nilai produktivitas (X_2) sebesar 0,386. Dengan arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa apabila produktivitas ditingkatkan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,386 dengan asumsi bahwa variabel bebas lain bernilai konstan.
- 4) Nilai disiplin kerja (X_3) sebesar 0,221. Dengan arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,221 dengan asumsi bahwa variabel bebas lain bernilai konstan.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas sebanyak 3 dan variabel terikat sebanyak 1 sehingga nilai $k = 4$, nilai $df_1 = 0,05$ dan nilai $df_2 = 130$ ($134 - 4$). Dari table distribusi nilai t-tabel maka nilainya adalah 1,97. Pada nilai t-tabel ini merupakan jenis table distribusi yang berfungsi untuk menentukan sebuah hipotesis. Tabel tersebut bergantung pada statistic uji t sebagai perbandingannya. T table terdiri dari berbagai kolom yang menunjukkan fungsi berbeda-beda. Berikut uji parsial pada pengujian ini dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.819	3.024		.602	.548
	Lingkungan Kerja	.492	.058	.427	8.416	.000
	Produktivitas	.389	.034	.582	11.480	.000
	Disiplin Kerja	.221	.056	.194	3.923	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber; output SPSS Versi 25 (2025)

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1800>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa hasil pengujian untuk masing-masing variabel bebas sebagai berikut:

1. Hasil pengujian untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t-hitung sebesar 8,416 > t-tabel 1,097 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian untuk variabel produktivitas menunjukkan nilai t-hitung sebesar 11.480 > t-tabel 1,097 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis H2 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa produktivitas berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil pengujian untuk variabel disiplin kerja menunjukkan t-hitung sebesar 3,923 > t-tabel 1,097 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis H3 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas 3 dan variabel terikat 1 sehingga nilai k = 4, nilai df1 = 3 (4-1) dan nilai df2 = 130 (134 – 4). Dari tabel distribusi nilai F- tabel maka nilainya adalah 2,67. Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian simultan antara variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1866.500	3	622.167	92.712	.000 ^b
	Residual	872.395	130	6.711		
	Total	2738.896	133			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), X13, X11, X12

Sumber: Output SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji simultan yang disajikan pada tabel tersebut dengan nilai Fhitung sebesar 92.712 > Ftabel 2,67 dan signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis H4 diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, produktivitas dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Uji R2 (Determinasi) K

Berikut ini disajikan hasil dari pengujian determinasi variabel independent menjelaskan variabel dependen sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji R2 (Determinasi) K

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.681	.674	2.591

Sumber: Output SPSS Versi 25 (2025)

Hasil menunjukkan bahwa nilai adjusted R square 0,674 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 67,4% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh lingkungan kerja, produktivitas dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 32,6% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model penelitian.

Diskusi

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari pengujian uji t secara persial, dapat dijelaskan bahwa nilai thitung dari variabel lingkungan kerja sebesar 8,416 dengan nilai signifikan 0,000 sehingga dapat disimpulkan thitung adalah 8,416 dan ttabel sebesar 1,097. Hasil tersebut menunjukkan bahwa

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1800>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

thitung > ttabel ($8,416 > 1,097$). Dilihat dari signifikansinya, nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka hasil perhitungannya menunjukkan bahwa hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Produktivitas (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari pengujian uji t secara parsial, dapat dijelaskan bahwa nilai thitung dari variabel produktivitas sebesar 11,480 dengan nilai signifikan 0,000 sehingga dapat disimpulkan thitung adalah 11,480 dan ttabel sebesar 1,097. Hasil tersebut menunjukkan bahwa thitung > ttabel ($11,480 > 1,097$). Dilihat dari signifikansinya, nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka hasil perhitungannya menunjukkan bahwa hipotesis H2 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa produktivitas berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari pengujian uji t secara parsial, dapat dijelaskan bahwa nilai thitung dari variabel disiplin kerja sebesar 3,923 dengan nilai signifikan 0,000 sehingga dapat disimpulkan thitung adalah 3,923 dan ttabel sebesar 1,097. Hasil tersebut menunjukkan bahwa thitung > ttabel ($3,923 > 1,097$). Dilihat dari signifikansinya, nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka hasil perhitungannya menunjukkan bahwa hipotesis H3 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Produktivitas (X2) Dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan dari berbagai teori dan penelitian terdahulu yang digunakan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja, produktivitas dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa hasil nilai uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa diperoleh Fhitung sebesar $92,712 > 2,67$ dengan nilai sign. $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H1 diterima. Dimana hasil penelitian dari variabel Lingkungan Kerja (X1), Produktivitas (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini adalah, sebagai berikut: Hasil penelitian secara parsial nilai thitung < ttabel ($8,416 > 1,097$) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan DISPERINDAG ESDM PROV. SUMUT. Hasil penelitian secara parsial nilai thitung < ttabel ($11,480 > 1,097$) menunjukkan bahwa variabel produktivitas (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan DISPERINDAG ESDM PROV. SUMUT. Hasil penelitian secara parsial nilai thitung < ttabel ($3,923 > 1,097$) menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan DISPERINDAG ESDM PROV. SUMUT. Hasil penelitian secara simultan bahwa nilai Fhitung > Ftabel ($92,712 > 2,67$) menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Produktivitas (X2) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 67,4% dan sisanya 32,6% dijelaskan oleh variabel independent lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Referensi

1. Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanaf Publishing. Alfahmi, M. (2024). KINERJA PEGAWAI DI KANTOR LURAH Muhammad Alfahmi.2(4), 41–55.
2. Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Trias Politika, 6(1), 104-122.
3. Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50(2), 179-211.
4. Antika, Nurindah Dwi. (2021). "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PTPN X Sugar Factory Lestari Kertosono Menimbulkan Seman". 12(2): 99–108.
5. Busro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.

6. Dewi, S. A., & Trihudiyatmanto, M. (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 113-122.
7. Erika, S. Z. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pg Rejo Agung Baru Madiun.
8. Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309-320.
9. Kusriyanto. (2019). *Pengertian Produktivitas Karyawan*. PT. Rajafindo Cetakan Kedua Penerbit Erlangga.
10. Lee, M. C. C., Sim, B. Y. H., & Tuckey, M. R. (2024). Comparing effects of toxic leadership and team social support on job insecurity, role ambiguity, work engagement, and job performance: A multilevel mediational perspective. *Asia Pacific Management Review*, 29(1), 115–126. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2023.09.002>.
11. Malikah, I., Yulis Wulandari, D., & Yolanda Nst. (2023). Analisis Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai). *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(1), 479–483. <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/index>
12. Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>.
13. Pramesti, D.A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di UD Mugi Lestari Papar, 2(4), pp. 166– 177.
14. Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 21.
15. Rosento Rst, Mohamad Amas Lahat, I. H. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT Trisentosa Adhirajasa Jakarta. 4(November).
16. Sari, I. P., Suhada, S., Sinarti, T., & Arriyanto, M. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(3), 460-473.
17. Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279-292.
18. Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>.
19. Sihallolhol, R. D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setial Salgital Medan. *Jurnal Ilmiah Solciol Secretum*, 9(2), 273- 281.
20. Sinaga, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 159–169. <https://doi.org/10.47652/metadata.v2i2.28>.
21. Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*.
22. Wulan Fitri, A. A., Pramutoko, B., Hendratmoko, S., Manajemen, P., Islam Kadiri Jl Sersan Suharmaji No, U., Kota, K., Kediri, K., & Timur, J. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Panda Indonesia Ibe Tulungagung. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 5(3), 1–12.