

Analysis Of Work Ability, Work Discipline, And Non-Physical Work Environment On The Performance Of ASN Employees At The North Sumatra Provincial Manpower Office

Analisis Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai ASN Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara

Intan Gusnita ¹⁾; Daud Arifin ²⁾; Samrin ³⁾

^{1,2,3)} Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan, Indonesia

Email: ¹⁾ intangusnita20@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [10 Maret 2026]

Revised [27 April 2026]

Accepted [30 April 2026]

KEYWORDS

Work Ability, Work Discipline, Non-Physical Work Environment.

This is an open access article under the [CC-BY-SA license](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai ASN pada Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi penelitian terdiri dari 215 orang pegawai ASN dengan sampel yang diambil sebanyak 69 responden berdasarkan rumus Slovin dengan teknik *purposive sampling*. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang hasilnya diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24. Analisis data dilakukan melalui regresi linear berganda untuk menguji hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemampuan kerja menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai dengan nilai regresi tertinggi. Nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) sebesar 0,920 mengindikasikan bahwa sebesar 92,0% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas, sementara sisanya sebesar 8,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Selain itu, kekuatan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tergolong sangat kuat dengan nilai koefisien korelasi (*R*) sebesar 0,961.

ABSTRACT

*This study aimed to analyze the effect of work ability, work discipline, and non-physical work environment on the performance of civil servant employees at the Department of Manpower of North Sumatra Province. The study used a quantitative approach with an associative method. The research population consisted of 215 civil servant employees, with a sample of 69 respondents selected using the Slovin formula through purposive sampling. Primary data were obtained through the distribution of questionnaires, and the results were processed using SPSS software version 24. Data analysis was conducted using multiple linear regression to examine the relationship between the independent variables and the dependent variable. The results showed that work ability, work discipline, and non-physical work environment, both partially and simultaneously, had a positive and significant effect on employee performance. Work ability was the most dominant variable influencing employee performance, as indicated by the highest regression coefficient. The coefficient of determination (*adjusted R²*) was 0.920, indicating that 92.0% of the variation in employee performance was explained by the three independent variables, while the remaining 8.0% was explained by other variables not included in this research model. In addition, the strength of the relationship between the independent variables and the dependent variable was categorized as very strong, with a correlation coefficient (*R*) of 0.961.*

PENDAHULUAN

Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara merupakan perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan (Anggareksa & Malikhah, 2024). Instansi ini bertanggung jawab dalam perencanaan, pembinaan, serta pengawasan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja, termasuk fasilitasi penempatan tenaga kerja, peningkatan kompetensi sumber daya manusia melalui pelatihan kerja, serta penyelesaian perselisihan hubungan kerja (Susilawati et al., 2025). Pelaksanaan fungsi tersebut memerlukan dukungan aparatur sipil negara (ASN) yang memiliki kinerja optimal agar pelayanan publik di bidang ketenagakerjaan dapat berjalan efektif, akuntabel, dan berkelanjutan sesuai dengan regulasi yang berlaku.

Kinerja pegawai ASN menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi publik, karena capaian program dan kualitas layanan sangat bergantung pada kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas secara profesional, disiplin, dan bertanggung jawab (Aulia et al., 2025). Pegawai yang mampu bekerja sesuai standar operasional, memahami regulasi ketenagakerjaan, serta memiliki

ketepatan dalam administrasi dan pelayanan akan berkontribusi pada percepatan penyelesaian urusan ketenagakerjaan dan peningkatan kepercayaan masyarakat. Selain itu, produktivitas pegawai juga berpengaruh terhadap efisiensi penggunaan anggaran, ketepatan pelaksanaan program, serta pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah (Ramdani et al., 2023).

Secara konseptual, kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam periode tertentu (Kasmir, 2022). Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kemampuan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kemampuan atau kompetensi, disiplin kerja, serta lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Agustini et al., 2023; Hapsari et al., 2022; Liana, 2020; Manilau et al., 2023). Temuan tersebut menegaskan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia secara komprehensif dalam organisasi sektor publik.

Berdasarkan penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) selama tiga tahun terakhir, kinerja ASN di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara menunjukkan tren peningkatan. Persentase pegawai yang mencapai target kinerja minimal 76% mengalami kenaikan dari 76,47% pada tahun 2022 menjadi 90,23% pada tahun 2024. Meskipun capaian tersebut mencerminkan adanya perbaikan dalam pelaksanaan sistem kinerja, masih terdapat sebagian pegawai yang belum memenuhi target yang ditetapkan. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja belum sepenuhnya merata di seluruh unit kerja, sehingga masih terdapat kesenjangan dalam pencapaian kinerja individu.

Jika ditinjau berdasarkan indikator SKP, yaitu hasil kerja, ketepatan waktu, pemanfaatan waktu kerja, dan efisiensi kerja, terlihat bahwa capaian kinerja pegawai belum sepenuhnya konsisten. Indikator hasil kerja dan ketepatan waktu cenderung menunjukkan capaian yang relatif tinggi. Namun, indikator pemanfaatan waktu kerja dan efisiensi kerja masih mengalami fluktuasi, bahkan menunjukkan penurunan pada beberapa periode. Hal ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam pengelolaan waktu, pembagian tugas, serta pemanfaatan sumber daya yang belum optimal, sehingga perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut (Aulia et al., 2025).

Hasil pra-survei terhadap 20 orang pegawai memperkuat temuan tersebut. Pada variabel kinerja pegawai, sebagian responden menyatakan masih ditemukan hasil kerja yang belum sepenuhnya sesuai standar operasional, beban kerja yang dirasakan cukup tinggi, serta keterlambatan dalam penyelesaian tugas. Selain itu, aspek efisiensi penggunaan anggaran, pengawasan pimpinan, serta komunikasi dan koordinasi antarpegawai juga dinilai belum berjalan optimal. Temuan ini menunjukkan bahwa permasalahan kinerja tidak hanya berkaitan dengan hasil kerja, tetapi juga dengan proses pelaksanaan tugas sehari-hari (Arifin et al., 2024).

Pada variabel kemampuan kerja, hasil pra-survei menunjukkan bahwa sebagian pegawai belum sepenuhnya memahami tugas dan prosedur kerja, belum optimal dalam mengoperasikan teknologi kerja, serta masih mengalami kesulitan dalam beradaptasi terhadap perubahan sistem dan kebijakan. Keterbatasan kemampuan analisis dan komunikasi juga menjadi kendala dalam penyelesaian tugas secara mandiri dan efektif. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kemampuan kerja pegawai masih perlu ditingkatkan agar sejalan dengan tuntutan profesionalisme aparatur sipil negara (Mirdhatillah et al., 2025).

Pada variabel disiplin kerja, pra-survei menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang belum konsisten dalam kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, serta tanggung jawab terhadap hasil kerja. Meskipun sebagian pegawai menunjukkan kepatuhan terhadap instruksi pimpinan, tingkat disiplin secara keseluruhan belum sepenuhnya mencerminkan standar kerja yang diharapkan dalam organisasi publik.

Meskipun kinerja pegawai ASN di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara menunjukkan tren peningkatan, masih terdapat berbagai permasalahan pada aspek kemampuan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik yang berpotensi menghambat pencapaian kinerja secara optimal dan berkelanjutan. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dilakukan agar dianalisis bagaimana pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai ASN sebagai dasar perumusan rekomendasi perbaikan yang berbasis pada data empiris.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kasmir (2022) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil kerja yang ditunjukkan melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan pelaksanaan tugas serta tanggung jawab yang diemban dalam periode tertentu. Kasmir (2022) mengemukakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan,

gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Kasmir (2022) juga menjelaskan bahwa pengukuran kinerja pegawai dapat digunakan 6 indikator, antara lain: kualitas, kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar pegawai.

Kemampuan Kerja

Sedarmayanti (2022) menjelaskan bahwa kemampuan kerja adalah perpaduan antara kecakapan intelektual dan keterampilan fisik yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya secara efisien dan sesuai dengan tuntutan jabatan. Sedarmayanti (2022) mengemukakan bahwa indikator pengukuran kemampuan kerja pegawai antara lain: pengetahuan kerja, keterampilan teknis, kemampuan pemecahan masalah, kemampuan beradaptasi, dan kemampuan komunikasi.

Disiplin Kerja

Hasibuan (2022) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2022) mengemukakan bahwa indikator pengukuran disiplin kerja pegawai antara lain: kehadiran kerja, ketaatan terhadap peraturan, ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap tugas, dan kepatuhan terhadap pimpinan.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Nitisemito (2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang bersifat non fisik saat bekerja dan dapat memengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Nitisemito (2021) mengemukakan bahwa indikator pengukuran lingkungan kerja non fisik antara lain: sistem pengawasan, kerjasama antar karyawan, hubungan antar karyawan, dan komunikasi antar karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data penelitian disajikan dalam bentuk angka yang diperoleh dari hasil pengukuran menggunakan instrumen penelitian (Arifin, 2023). Sementara itu, penelitian asosiatif bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Gulo et al., 2025).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai aparatur sipil negara (ASN) yang terdiri dari pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). Penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10 persen, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 69 responden (Kumala & Setiawan, 2025). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, dengan kriteria responden berstatus sebagai PNS atau PPPK, telah bekerja minimal satu tahun, dan tidak menduduki jabatan struktural. Teknik ini digunakan agar sampel yang dipilih sesuai dengan tujuan penelitian dan mampu memberikan informasi yang relevan (Arifin, 2025).

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang diperoleh melalui kuesioner sebagai sumber data primer. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Skala ini digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel kemampuan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja pegawai. Setiap jawaban responden diberi skor numerik untuk memudahkan proses pengolahan dan analisis data secara statistik (Arifin et al., 2024).

Variabel penelitian terdiri atas variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas meliputi kemampuan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik, sedangkan variabel terikat adalah kinerja pegawai. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda. Sebelum pengujian hipotesis, data terlebih dahulu diuji melalui uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian layak digunakan (Samrin et al., 2025).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Kualitas Data (Validitas dan Reliabilitas)

Table 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

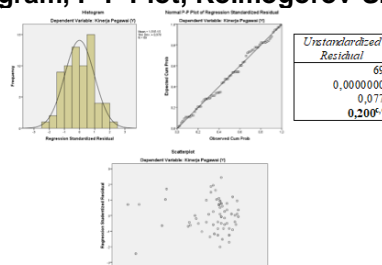
Item	Kemampuan Kerja (X1)		Disiplin Kerja (X2)		Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)		Kinerja Pegawai (Y)		Keterangan
	r_{hitung}	Cronbach's Alpha	r_{hitung}	Cronbach's Alpha	r_{hitung}	Cronbach's Alpha	r_{hitung}	Cronbach's Alpha	
1	0,662	0,919	0,676	0,927	0,633	0,911	0,629	0,919	Valid & Reliabel
2	0,563		0,708		0,575		0,577		
3	0,616		0,758		0,733		0,567		
4	0,735		0,658		0,842		0,573		
5	0,722		0,703		0,607		0,849		
6	0,839		0,837		0,623		0,569		
7	0,853		0,633		0,823		0,842		
8	0,509		0,820		0,861		0,670		
9	0,750		0,629		-		0,518		
10	0,786		0,765		-		0,676		
11	-		-		-		0,754		
12	-		-		-		0,686		

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS 24.0 (2025)

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner telah memenuhi kriteria kelayakan instrumen. Hal ini dibuktikan dengan nilai r_{hitung} yang lebih besar dari 0,30 serta nilai Cronbach's Alpha yang melebihi 0,70 pada setiap variabel penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan bersifat valid dan reliabel, sehingga layak digunakan dalam pengumpulan data penelitian (Herliyana & Kholik, 2025).

Uji Asumsi Klasik (Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas)

Gambar 1. Grafik Histogram, P-P Plot, Kolmogorov-Smirnov, dan Scatterplot



Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS 24.0 (2025)

Uji normalitas residual yang dilakukan melalui grafik histogram menunjukkan bahwa distribusi residual membentuk pola menyerupai kurva lonceng, terpusat di sekitar nilai nol, dan relatif simetris pada sisi kiri dan kanan. Pola tersebut mengindikasikan bahwa residual berdistribusi normal, sehingga asumsi

normalitas dalam model regresi telah terpenuhi dan model dapat digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut (Cahya & Kholik, 2024).

Hasil uji normalitas juga diperkuat melalui grafik *Normal Probability Plot* (P–P Plot), yang menunjukkan bahwa sebanyak 69 titik data tersebar mengikuti dan mendekati garis diagonal. Sebagian besar titik berada sangat dekat dengan garis tersebut, yang menandakan bahwa data penelitian memiliki distribusi normal dan memenuhi salah satu asumsi klasik dalam analisis regresi linear (Risnaini & Wakhyuni, 2025). Selain itu, pengujian normalitas menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov menghasilkan nilai signifikansi (Sig.) yang lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa data tidak menyimpang dari distribusi normal, sehingga asumsi normalitas secara statistik dapat dinyatakan terpenuhi (Aulia et al., 2025). Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot, terlihat bahwa 69 titik data tersebar secara acak di atas dan di bawah garis nol serta tidak membentuk pola tertentu, baik berupa pengelompokan maupun pola melebar dan menyempit. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi bersifat homoskedastis dan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk analisis lanjutan (Anggareksa & Malikhah, 2024).

Table 2. Hasil Uji Multikolinearitas dan Uji Glejser

Coefficients ^a				
Model	Collinearity Statistics		Sig.	Kesimpulan
	Tolerance	VIF		
(Constant)			0,001	Tidak ada masalah multikolinearitas dan tidak ada gejala heteroskedastisitas
Kemampuan Kerja (X ₁)	0,206	4,846	0,879	
Disiplin Kerja (X ₂)	0,164	6,080	0,538	
Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₃)	0,235	4,249	0,188	
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)			a. Dependent Variable: Absolute Residual	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS 24.0 (2025)

Hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10. Temuan ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat hubungan yang kuat antarvariabel independen, sehingga model regresi terbebas dari gejala multikolinearitas.

Pengujian heteroskedastisitas juga dilakukan menggunakan uji Glejser. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengandung gejala heteroskedastisitas (Gulo et al., 2025).

Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis, dan Determinasi

Table 3. Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis, dan Determinasi

Coefficients ^a					ANOVA ^a		Model Summary ^b	
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t _{hitung}	Sig.	Uji F		Adjusted R Square	
	B	Beta			F _{hitung}	ig.		
1 (Constant)	3,361		2,041	0,045	61,547	,000 ^b	,961 ^a	0,920
Kemampuan Kerja (X ₁)	0,400	0,371	4,911	0,000				
Disiplin Kerja (X ₂)	0,396	0,352	4,162	0,000				
Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₃)	0,398	0,286	4,050	0,000				
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)								
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₃), Disiplin Kerja (X ₂), Kemampuan Kerja (X ₁)								

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS 24.0 (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: (Agustini et al., 2023)

$$Y = 3,361 + 0,400X_1 + 0,396X_2 + 0,398X_3 + e.$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa ketika seluruh variabel independen bernilai nol, kinerja Pegawai tetap memiliki nilai konstanta sebesar 3,361 (Hapsari et al., 2022). Koefisien regresi variabel Kemampuan Kerja (X_1) sebesar 0,400 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Kemampuan Kerja akan meningkatkan kinerja Pegawai sebesar 0,400 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Hal ini menandakan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai (Jaya & Risnawati, 2024).

Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,396 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan Disiplin Kerja akan meningkatkan kinerja Pegawai sebesar 0,396 satuan. Hasil ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja Pegawai (Yanti et al., 2025). Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3) sebesar 0,398 mengindikasikan bahwa peningkatan Lingkungan Kerja Non Fisik juga berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja Pegawai (Sanjaya & Febrian, 2024).

Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut, seluruh variabel independen memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kinerja Pegawai. Di antara ketiga variabel tersebut, Kemampuan Kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja Pegawai, karena memiliki nilai koefisien regresi dan nilai standardized beta tertinggi, masing-masing sebesar 0,400 dan 0,371 (Magdalena S & Ananda, 2025).

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan menggunakan uji t dengan derajat kebebasan (df) sebesar 65, sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,997. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,911 yang lebih besar dari t_{tabel} , dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai (Lase et al., 2023).

Variabel Disiplin Kerja (X_2) juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai, dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,162 yang lebih besar dari t_{tabel} serta nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian, Disiplin Kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai (Maksum & Andika, 2025). Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,050 yang juga lebih besar dari t_{tabel} , dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai (Ramadan et al., 2024).

Berdasarkan hasil uji parsial tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai. Di antara ketiga variabel tersebut, Disiplin Kerja kembali menunjukkan pengaruh paling dominan berdasarkan nilai t_{hitung} tertinggi, yaitu sebesar 4,911 (Risnaini & Wakhyuni, 2025).

Pengujian hipotesis secara simultan melalui uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai F_{hitung} sebesar 261,547 yang lebih besar dibandingkan F_{tabel} sebesar 2,746. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai ASN Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara (Liana, 2020).

Pembahasan

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kemampuan kerja secara parsial mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara karena karakteristik pekerjaan yang menuntut ketepatan prosedur, pemahaman regulasi, serta akurasi pelayanan publik. Pengetahuan kerja menjadi dasar utama dalam pelaksanaan tugas karena pegawai harus memahami secara menyeluruh aturan ketenagakerjaan, alur administrasi, serta tanggung jawab yang melekat pada setiap fungsi kerja (Magdalena S & Ananda, 2025). Pemahaman yang baik terhadap tugas dan prosedur memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan secara sistematis, meminimalkan kesalahan administrasi, dan menjaga mutu hasil kerja (Lase et al., 2023). Kondisi ini berpengaruh langsung terhadap kualitas dan ketepatan penyelesaian pekerjaan, sehingga kinerja pegawai dapat tercapai sesuai standar yang ditetapkan instansi (Gozali et al., 2024).

Keterampilan teknis juga berperan kuat dalam membentuk kinerja pegawai (Jaya & Risnawati, 2024). Aktivitas kerja di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara tidak terlepas dari penggunaan sistem informasi, pengelolaan data, serta perangkat pendukung administrasi pemerintahan. Pegawai yang memiliki keterampilan teknis memadai mampu menjalankan pekerjaan dengan lebih cepat dan akurat. Penguasaan teknologi dan metode kerja membuat pegawai mampu menyelesaikan beban kerja secara efektif tanpa mengorbankan kualitas. Kondisi ini mendorong peningkatan produktivitas kerja serta

mendukung efisiensi operasional, yang pada akhirnya tercermin dalam capaian kinerja pegawai secara keseluruhan.

Kemampuan pemecahan masalah turut memperkuat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai ASN (Gozali et al., 2024). Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara sering dihadapkan pada permasalahan yang berkaitan dengan pelayanan masyarakat, pengawasan ketenagakerjaan, serta dinamika hubungan kerja. Pegawai yang mampu menganalisis situasi dan menemukan solusi yang tepat dapat menjaga kelancaran pekerjaan meskipun menghadapi kendala. Kemampuan ini mendorong pegawai untuk bersikap mandiri dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, sehingga pekerjaan tidak tertunda dan target kerja tetap dapat dicapai sesuai rencana yang telah ditetapkan (Mirdhatillah et al., 2025).

Kemampuan beradaptasi juga memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja pegawai (Herliyana & Kholik, 2025). Perubahan kebijakan, sistem kerja, serta tuntutan pelayanan publik menuntut pegawai untuk menyesuaikan diri dengan cepat. Pegawai ASN di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara yang mampu beradaptasi tidak mengalami hambatan berarti ketika terjadi perubahan mekanisme kerja atau penerapan sistem baru. Sikap terbuka terhadap perubahan membantu pegawai menjaga stabilitas kinerja dan tetap produktif dalam berbagai kondisi kerja. Kemampuan beradaptasi ini mendukung keberlanjutan pelaksanaan tugas tanpa mengganggu kualitas dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan (Herliyana & Kholik, 2025).

Kemampuan komunikasi melengkapi seluruh aspek kemampuan kerja dalam memengaruhi kinerja pegawai (Dewi et al., 2023). Pelaksanaan tugas di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara memerlukan koordinasi yang intens antarpegawai maupun antara pegawai dan pimpinan. Pegawai yang mampu menyampaikan informasi secara jelas dan menerima arahan dengan baik akan lebih mudah berkoordinasi dan bekerja sama. Komunikasi yang berjalan dengan baik mencegah kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas dan memperlancar alur kerja (Dewi et al., 2023). Kondisi ini menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan mendukung pencapaian kinerja pegawai secara konsisten sesuai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2022) yang menjelaskan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Magdalena S et al. (2025), Mirdhatillah et al. (2025), Jaya & Risnawati (2024), Gozali et al. (2024), dan Lase et al. (2023) juga menunjukkan bahwa kemampuan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai instansi.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja secara parsial mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara karena disiplin menjadi landasan perilaku kerja yang menentukan kelancaran pelaksanaan tugas pemerintahan. Kehadiran kerja mencerminkan konsistensi pegawai dalam menjalankan kewajiban sehari-hari (Dewi et al., 2023). Pegawai yang hadir secara teratur menunjukkan komitmen terhadap pekerjaan dan tanggung jawab institusional (Sibagariang et al., 2025). Di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, tingkat kehadiran yang baik memastikan pelayanan kepada masyarakat tetap berjalan tanpa hambatan. Ketika pegawai jarang absen dan tidak meninggalkan tugas tanpa izin, beban kerja dapat terdistribusi secara merata dan target kerja unit organisasi dapat tercapai sesuai rencana, sehingga kinerja pegawai secara keseluruhan meningkat (Wijaya & Supriadi, 2024).

Ketaatan terhadap peraturan juga berperan kuat dalam membentuk kinerja pegawai (Sibagariang et al., 2025). Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara memiliki berbagai aturan kerja yang mengatur prosedur pelayanan, administrasi, serta etika aparatur sipil negara. Pegawai yang mematuhi peraturan bekerja dengan pedoman yang jelas dan terarah. Kepatuhan ini menciptakan keteraturan dalam proses kerja dan mengurangi potensi pelanggaran yang dapat menghambat penyelesaian tugas. Ketika peraturan dijalankan secara konsisten, kualitas kerja pegawai menjadi lebih terjaga dan hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi (Maksum & Andika, 2025).

Ketepatan waktu menjadi indikator disiplin kerja yang berdampak langsung pada kinerja pegawai (Yanti et al., 2025). Pegawai yang hadir tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal menunjukkan keseriusan dalam menjalankan tugas. Di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, keterlambatan dan kebiasaan meninggalkan jam kerja dapat mengganggu alur pelayanan dan koordinasi antarpegawai. Sebaliknya, ketepatan waktu membantu memastikan setiap tahapan pekerjaan berjalan sesuai rencana dan tidak menimbulkan penumpukan pekerjaan. Hal ini mendorong tercapainya efisiensi kerja dan meningkatkan produktivitas pegawai (Maksum & Andika, 2025).

Tanggung jawab terhadap tugas mencerminkan sikap profesional pegawai dalam melaksanakan pekerjaan (Dewi et al., 2023). Pegawai ASN yang memiliki disiplin kerja tinggi akan melaksanakan tugas

dengan penuh kesadaran dan berupaya menyelesaikannya secara optimal. Di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, tanggung jawab kerja terlihat dari kesungguhan pegawai dalam menyelesaikan administrasi, memberikan pelayanan, serta menindaklanjuti permasalahan ketenagakerjaan. Sikap bertanggung jawab mendorong pegawai bekerja lebih teliti dan konsisten, sehingga hasil kerja yang dihasilkan memiliki kualitas yang baik dan mendukung pencapaian kinerja individu maupun organisasi (Sibagariang et al., 2025).

Kepatuhan terhadap pimpinan melengkapi peran disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai (Magdalena S & Ananda, 2025). Hubungan kerja yang hierarkis menuntut pegawai untuk melaksanakan arahan pimpinan dengan sikap hormat dan kesiapan. Di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, kepatuhan terhadap pimpinan membantu menjaga keselarasan antara kebijakan dan pelaksanaan di lapangan. Pegawai yang menerima dan melaksanakan instruksi dengan baik akan bekerja lebih terarah dan tidak menolak tugas yang diberikan (Cahya & Kholik, 2024). Kondisi ini menciptakan koordinasi yang efektif dan mendukung tercapainya tujuan kerja secara bersama sama, yang pada akhirnya tercermin dalam peningkatan kinerja pegawai ASN.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2022) yang menjelaskan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yanti et al. (2025), Maksum & Andika (2025), Sibagariang et al. (2025), Wijaya & Supriadi (2024), dan Dewi et al. (2023) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai instansi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja non fisik secara parsial mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara karena aspek non fisik membentuk suasana kerja yang mendukung perilaku profesional, keteraturan, serta kenyamanan psikologis pegawai. Sistem pengawasan yang berjalan dengan baik mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan (Lase, 2025). Di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, pengawasan yang bersifat terencana dan berkelanjutan membuat pegawai merasa pekerjaannya diperhatikan dan dinilai secara objektif. Kondisi ini menumbuhkan kesadaran kerja dan mendorong pegawai untuk bekerja lebih tertib, teliti, serta berorientasi pada hasil, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal.

Kerja sama antar karyawan juga menjadi unsur yang memperkuat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai (Sanjaya & Febrian, 2024). Tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara bersifat saling berkaitan antarbidang, terutama dalam pelayanan ketenagakerjaan, pengawasan hubungan industrial, dan administrasi. Kerja sama yang baik memudahkan pegawai untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan menghadapi permasalahan yang muncul. Ketika pegawai mampu bekerja secara bersama sama dan saling mendukung, beban kerja terasa lebih ringan dan proses penyelesaian tugas menjadi lebih cepat dan efektif, yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja (Sofia et al., 2024).

Hubungan antar karyawan yang harmonis juga berperan dalam membentuk lingkungan kerja non fisik yang kondusif (Ramadan et al., 2024). Hubungan kerja yang baik menciptakan rasa saling percaya, saling menghargai, dan mengurangi potensi konflik internal. Di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, hubungan antarpegawai yang terjalin dengan baik membantu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan stabil. Pegawai dapat bekerja dengan perasaan aman dan tenang, sehingga mampu berkonsentrasi penuh pada tugas yang diemban. Kondisi ini mendukung konsistensi kinerja dan kualitas hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai ASN (Sofia et al., 2024).

Komunikasi antar karyawan menjadi faktor lain yang memperkuat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai (Sanjaya & Febrian, 2024). Kelancaran komunikasi antara pegawai maupun dengan pimpinan mempermudah penyampaian informasi, pembagian tugas, dan penyelesaian masalah kerja. Di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, komunikasi yang terbuka dan jelas membantu mencegah kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas dan memastikan setiap pegawai memahami perannya masing masing. Komunikasi yang efektif juga mendukung koordinasi kerja antarbagian, sehingga proses kerja berjalan lebih terarah dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efisien, yang tercermin pada peningkatan kinerja pegawai ASN (Lase, 2025).

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2022) yang menjelaskan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lase (2025), Amelia (2025), Sanjaya & Febrian (2024), Ramadan et al. (2024), dan Sofia et al. (2024) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai instansi.

Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Kemampuan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik secara simultan membentuk satu kesatuan yang saling memperkuat dalam meningkatkan kinerja pegawai ASN di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara. Kemampuan kerja memberikan dasar bagi pegawai dalam memahami tugas, melaksanakan prosedur, serta menghasilkan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan (Lase et al., 2023). Disiplin kerja memastikan bahwa kemampuan tersebut digunakan secara konsisten melalui kehadiran yang teratur, kepatuhan terhadap aturan, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan (Gozali et al., 2024). Lingkungan kerja non fisik kemudian menciptakan suasana yang mendukung pemanfaatan kemampuan dan disiplin tersebut melalui pengawasan yang jelas, hubungan kerja yang harmonis, serta komunikasi yang lancar (Sofia et al., 2024). Ketiga variabel ini tidak bekerja secara terpisah, melainkan saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja yang produktif (Manilau et al., 2023).

Pengaruh simultan ketiga variabel tersebut terlihat pada kualitas hasil kerja pegawai. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang baik mampu menghasilkan pekerjaan dengan tingkat ketelitian dan ketepatan yang tinggi. Disiplin kerja mendorong pegawai untuk mengikuti standar operasional dan ketentuan yang berlaku sehingga kesalahan dapat ditekan. Lingkungan kerja non fisik yang kondusif membantu pegawai menjaga konsentrasi dan semangat kerja. Di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, kualitas layanan administrasi dan pelayanan publik sangat bergantung pada ketepatan data, kejelasan dokumen, serta kesesuaian prosedur. Ketika kemampuan, disiplin, dan suasana kerja berjalan seiring, kualitas pekerjaan pegawai cenderung meningkat secara nyata (Liana, 2020).

Dari sisi kuantitas kerja, pengaruh simultan ketiga variabel tersebut juga terlihat jelas. Kemampuan kerja memungkinkan pegawai menyelesaikan beban kerja sesuai kapasitas yang dimiliki. Disiplin kerja mendorong pegawai untuk menggunakan waktu kerja secara optimal tanpa banyak penundaan. Lingkungan kerja non fisik yang mendukung kerja sama membuat pembagian tugas menjadi lebih seimbang dan saling membantu (Hapsari et al., 2022). Dalam pelaksanaan tugas di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, banyak pekerjaan yang bersifat administratif dan pelayanan yang membutuhkan penyelesaian dalam jumlah tertentu setiap periode. Kombinasi kemampuan, disiplin, dan lingkungan kerja yang baik mendorong tercapainya target kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan (Agustini et al., 2023).

Aspek waktu penyelesaian pekerjaan juga dipengaruhi secara simultan oleh ketiga variabel tersebut (Liana, 2020). Kemampuan kerja membantu pegawai memahami alur kerja sehingga tidak banyak waktu terbuang untuk kesalahan atau pengulangan pekerjaan. Disiplin kerja mendorong ketepatan waktu dalam hadir dan menyelesaikan tugas sesuai jadwal. Lingkungan kerja non fisik yang didukung oleh komunikasi yang lancar mempercepat koordinasi antarpegawai dan antarbidang. Di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, keterlambatan penyelesaian pekerjaan dapat berdampak pada proses pelayanan publik. Ketika ketiga variabel ini berjalan bersama, penyelesaian pekerjaan menjadi lebih tepat waktu dan terencana.

Pengaruh simultan juga terlihat pada pengendalian biaya dan pemanfaatan sumber daya. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang memadai cenderung bekerja lebih efisien dan mengurangi pemborosan. Disiplin kerja mendorong penggunaan sumber daya sesuai ketentuan yang berlaku. Lingkungan kerja non fisik yang ditandai dengan pengawasan yang jelas membantu memastikan bahwa setiap kegiatan berjalan sesuai anggaran. Dalam pelaksanaan tugas di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, pengelolaan anggaran dan fasilitas kerja membutuhkan ketelitian dan tanggung jawab bersama. Sinergi antara kemampuan, disiplin, dan lingkungan kerja mendukung terciptanya efisiensi dalam penggunaan biaya operasional (Manilau et al., 2023).

Aspek pengawasan dalam kinerja pegawai juga dipengaruhi secara simultan oleh ketiga variabel tersebut. Kemampuan kerja membuat pegawai memahami apa yang harus diawasi dan bagaimana standar kerja yang harus dicapai. Disiplin kerja membentuk sikap patuh terhadap mekanisme pengawasan yang diterapkan. Lingkungan kerja non fisik menyediakan sistem pengawasan yang adil dan terbuka sehingga pegawai merasa diawasi secara profesional. Di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, pengawasan yang efektif membantu menjaga konsistensi kinerja pegawai dan mencegah penyimpangan dalam pelaksanaan tugas.

Dominasi kemampuan kerja juga terlihat dari perannya dalam mendukung efektivitas disiplin kerja. Pegawai yang memahami pekerjaannya dengan baik cenderung lebih sadar akan tanggung jawab dan waktu penyelesaian tugas. Disiplin kerja menjadi lebih bermakna ketika didukung oleh kemampuan yang memadai. Di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, pegawai dengan kemampuan kerja yang tinggi dapat memanfaatkan jam kerja secara produktif dan menghindari kesalahan yang memerlukan perbaikan berulang. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Kemampuan kerja juga memperkuat manfaat dari lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan hasil yang lebih besar ketika pegawai memiliki kemampuan untuk memanfaatkannya. Kerja sama, komunikasi, dan pengawasan akan berjalan lebih efektif apabila pegawai memahami perannya masing-masing. Di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, pegawai yang kompeten lebih mudah beradaptasi dengan dinamika kerja dan berkontribusi secara aktif dalam tim. Kondisi ini menjadikan kemampuan kerja sebagai faktor yang paling kuat dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai ASN.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2022) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, yang secara keseluruhan mencakup kemampuan dan keahlian, tingkat pengetahuan, perancangan pekerjaan, karakteristik kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan dan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, kondisi lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, serta disiplin kerja. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustini et al. (2023), Hapsari et al. (2022), dan Liana (2020) dan Manilau et al. (2023) juga menunjukkan bahwa kemampuan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN pada Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Di antara variabel yang diteliti, kemampuan kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi dan standardized beta tertinggi.

Saran

Manajemen Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara disarankan untuk meningkatkan kinerja pegawai ASN melalui penguatan kemampuan kerja dengan penyelenggaraan pelatihan yang relevan dan berkelanjutan sesuai tugas dan regulasi ketenagakerjaan. Selain itu, disiplin kerja perlu ditingkatkan melalui pengawasan kehadiran dan ketepatan waktu kerja secara konsisten serta keteladanan pimpinan. Lingkungan kerja non fisik juga perlu diperbaiki dengan memperkuat komunikasi, koordinasi, dan kerja sama antarpegawai. Penetapan target kerja yang jelas, evaluasi kinerja yang objektif, serta pengawasan yang bersifat membimbing diharapkan dapat mendorong peningkatan kualitas dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, I., Abidin, Z., & Wahyulina, S. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sekarbela Kota Mataram. *Jurnal Penelitian MSDM*, 2(3), 70-82.
- Amelia, V. A. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Alfamart Area Cilodong. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(2), 273-283.
- Anggareksa, S., & Malikhah, I. (2024). Analisis Motivasi, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 11(11), 4789-4798.
- Arifin, D. (2023). The Influence Of Workload And Organizational Climate On Turnover Intention Through Job Stress As An Intervening Variable In Sales Employees Of Auto 2000 Medan-Binjai. *International Journal of Economics and Management Research*, 2(3), 259-272.
- Arifin, D. (2025). Pelatihan Manajemen SDM Berbasis Digital untuk UMKM Di Desa Pematang Serai, Kabupaten Langkat. *Jurnal Abdimas HAWARI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(1), 11-17.
- Arifin, D., Ardian, N., & Triana, H. (2024). Analysis Of Rewards And Punishments For Improvement Public Sector Employment Ethics Policy In Medan. *Journal of Management, Economic, and Accounting*, 3(2), 523-528.
- Arifin, D., Ardian, N., & Triana, H. (2024). Analysis Of The Improvement Of Reward And Punishment Policies On Employee Work Discipline At The State Civil Service Agency In Medan. *Multifinance*, 2(1), 18-25.

- Aulia, N., Robain, W., & Kholik, K. (2025, October). Analysis of Leadership Style, Personality, and Organizational Culture on Employee Performance at the Department of Community and Village Empowerment of Langkat Regency. In *Proceedings of International Conference on Islamic Community Studies* (pp. 644-656).
- Cahaya, P. M., & Kholik, K. (2024). Analysis of the Influence of Motivation, Human Resource Development, and Job Satisfaction on Employee Work Discipline at PT Panca Niaga Jaya Lestari Kisaran. *International Journal of Health, Economics, and Social Sciences (IJHESS)*, 6(3), 809-827.
- Dewi, L. N., Suhaeli, D., & Hidayati, L. A. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). *Borobudur Management Review*, 3(1), 14-31.
- Gozali, M., Agustina, T., & Handoko, Y. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat. *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen*, 2(1), 134-148.
- Gulo, J. S., Ritonga, H. M., & Diana, Y. (2025, October). Analysis of Service Quality, Trust, and Corporate Image on Customer Satisfaction at Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan. In *Proceedings of International Conference on Islamic Community Studies* (pp. 1037-1049).
- Hapsari, I., Putriana, L., & Ichwani, T. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen PPKTRANS Kemendesa PDPT. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 2(2), 81-91.
- Herliyana, R., & Kholik, K. (2025). Analisis pengetahuan kerja, kemampuan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Utama Medan. *Jurnal SOMASI (Sosial Humaniora Komunikasi)*, 6(1), 155-172.
- Jaya, U. A., & Risnawati, N. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Boneka Sukabumi. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(1), 65-79.
- Kumala, L., & Setiawan, N. (2025, October). The Influence of Work Environment and Workload on Employee Discipline at the Department of Manpower of North Sumatra Province. In *Proceedings of International Conference on Islamic Community Studies* (pp. 962-974).
- Lase, M. S. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Hilizalootano Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1), 210-221.
- Lase, A., Lase, D., Laia, O., & Buulolo, N. A. (2023). Korelasi Antara Pengetahuan, Kemampuan, dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Gunungsitoli. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(1), 1-10.
- Liana, Y. (2020). Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Inspirasi: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 17(2), 316-326.
- Magdalena S, R., & Ananda, G. C. (2025). Pengaruh Pengetahuan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Ocean Centra Furnindo. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society*, 5(3), 202-214.
- Maksum, M. J. F. S., & Andika, F. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Ma Bahrul Ulum Tambakberas Jombang. *Management and Education Journal*, 3(2), 96-103.
- Manilau, Y. A., Gorang, A. F., Hermayanti, H., & Peny, T. L. L. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(22), 995-1009.
- Mirdhatillah, M., Sebayang, S. A., & Wahyono, T. (2025). Analisis Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Badan Riset dan Inovasi Nasional. *Jurnal Penelitian Inovatif*, 5(2), 1153-1164.
- Ramadhan, H. D., Samrin, S., & Malikhah, I. (2023). Analysis of leadership style, environment and work motivation on employee job satisfaction at PT PLN (Persero) UP3 North Medan. *Journal of Management Science (JMAS)*, 6(3), 569-575.
- Ramadan, M. A., Andriana, I., & Farla, W. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT. Kimia Farma Apotek Palembang. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(1), 212-220.
- Ramdani, M. S., Samrin, S., & Wahyono, T. (2023). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. PLN Persero. *Bisnis-Net Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(2), 662-666.

- Risnaini, R., & Wakhyuni, E. (2025). The Effect of Workload, Work Relationships, and Work Facilities on Employee Productivity at PT JNE Medan Main Branch. *Journal of Research in Social Science and Humanities*, 5(2).
- Samrin, S. (2025). Analysis Of Factors Affecting The Improvement Of Farmer Group Performance In Deli Serdang Regency. *Jurnal Fokus Manajemen*, 5(4), 1019-1030.
- Sanjaya, V., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 6(1).
- Sibagariang, H., Malikhah, I., & Waruwu, A. A. (2025). Analisis Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. *Economics and Digital Business Review*, 6(1), 921-934.
- Sofia, S., Rahayu, A., & Maimuna, M. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pehubungan Kota Sorong. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(1), 60-71.
- Susilawati, S., Zahara, A., Dalimunthe, I. A. A., Siregar, N. S., Siregar, N. S. I., Sihite, R. N., & Artila, T. (2025). Hubungan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Pengawas Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara. *JUKEJ: Jurnal Kesehatan Jompa*, 4(4), 1741-1747.
- Wijaya, M. H., & Supriadi, H. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Solusindo Bintang Pratama Jakarta Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(3), 1657-1668.
- Yanti, N. L. M. D., Puspitawati, N. M. D., & Carina, T. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada JP Silver Bali, Gianyar, Bali. *VALUES*, 6(1), 12-22.