e-ISSN 2962-4134
Journal of Management, Economic, and Accounting

The Influence Of Work Discipline, Work Environment, And Work Facilities On Employee Performance At The North Sumatra Province Manpower Office

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara

Mhd Dava Faldiansyah Nasution [1)]; Wilchan Robain [2)]; Teguh Wahyono [3)]
[1,2,3)] ***Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi***
Email: [1] davanasution16@gmail.com

ARTICLE HISTORY
Received [09 Juli 2026]
Revised [25 Oktober 2026]
Accepted [29 Oktober 2026]

KEYWORDS
Work Discipline, Work Environment, Work Facilities and Employee Performance.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 47 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengelolahannya dilakukan dengan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,945 > t_{tabel} sebesar 2,00 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,499 > t_{tabel} sebesar 2,00 dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05, maka hipotesis H2 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian untuk variabel fasilitas kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,844 > t_{tabel} sebesar 2,00 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis H3 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian maka hipotesis H4 diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara.

ABSTRACT

This study aims to examine and clarify the influence of work discipline, the work environment, and work facilities on employee performance at the North Sumatra Province Manpower Office. A quantitative method was employed, involving 47 respondents. Data collection was conducted via questionnaires, and the data were analyzed using multiple regression analysis processed with SPSS version 25. The results indicate that the work discipline variable yielded a t-count of 3.945 (greater than the t-table value of 2.00) with a significance level of 0.000 (less than 0.05); thus, hypothesis H1 was accepted and H0 rejected, meaning work discipline has a positive and significant partial effect on employee performance. Testing for the work environment variable showed a t-count of 3.499 (greater than the t-table value of 2.00) with a significance level of 0.001 (less than 0.05); thus, hypothesis H2 was accepted and H0 rejected, meaning the work environment has a positive and significant partial effect on employee performance. Testing for the work facilities variable showed a t-count of 5.844 (greater than the t-table value of 2.00) with a significance level of 0.000 (less than 0.05); thus, hypothesis H3 was accepted and H0 rejected, meaning work facilities have a positive and significant partial effect on employee performance. Finally, hypothesis H4 was accepted and H0 rejected, leading to the conclusion that work discipline, the work environment, and work facilities have a positive and significant simultaneous effect on the performance of employees at the North Sumatra Province Manpower Office.

PENDAHULUAN

Pegawai pada instansi pemerintahan memiliki fungsi sebagai penggerak segala aktivitas manajerial dan operasional, artinya di dalam sistem pengelolaannya haruslah berdasarkan hirarki, yakni ada yang memiliki peran sebagai pemimpin atau atasan dan ada pula yang memiliki peran sebagai anggota atau bawahan. Kinerja pegawai yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasi. Peningkatan kinerja para anggota juga erat kaitannya dengan cara bagaimana organisasi mengembangkan budaya organisasi yang ada (Dunggio, 2020).

Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang memiliki peran penting dalam mengatur, membina, serta mengawasi berbagai aspek ketenagakerjaan di wilayah Sumatera Utara. Dinas ini menjadi ujung tombak pemerintah daerah dalam

memastikan bahwa hak-hak pekerja terpenuhi, hubungan industrial berjalan harmonis, serta pengangguran dapat ditekan melalui berbagai program pelatihan, penempatan tenaga kerja, dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam kesehariannya, kantor ini menjadi tempat berjalannya berbagai pelayanan yang berkaitan dengan tenaga kerja, baik untuk masyarakat umum, perusahaan, hingga lembaga terkait lainnya.

Namun kenyataannya, hasil pengamatan dilapangan menunjukkan bahwa masih banyak permasalahan yang muncul dan berpotensi menurunkan kinerja pegawai pada instansi tersebut. Permasalahan tersebut mencakup aspek disiplin kerja, lingkungan kerja, dan ketersediaan fasilitas kerja. Menurut (Estiana *et al* ., 2023) disiplin kerja juga harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan. Dengan adanya disiplin dalam bekerja maka perusahaan memiliki kualitas karyawan yang baik. Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Disiplin kerja seharusnya menjadi dasar dalam bekerja, karena tanpa disiplin kerja tidak ada jadwal yang dipatuhi, tidak ada pekerjaan yang terselesaikan tepat waktu, dan akhirnya tidak ada target organisasi yang tercapai. Jika perilaku seperti ini muncul secara terus-menerus dan tidak ada pengawasan yang tegas, maka dapat berkembang menjadi budaya kerja yang kurang baik dan sulit diperbaiki.

Lingkungan kerja di kantor juga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang aman, tenang, dan harmonis merupakan hal yang sangat penting karena suasana kerja yang baik dapat mendorong pegawai bekerja lebih fokus dan produktif. Ketika lingkungan tidak mendukung, kinerja pun akan menurun, komunikasi terganggu, dan tugas yang seharusnya selesai tepat waktu menjadi tertunda. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan kenyamanan bagi pegawai, lingkungan kerja dalam hal ini dapat berarti Lingkungan kerja fisik dan non fisik (Sedarmayanti, 2022).

Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap pegawai, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa menurunkan kinerja. Apabila lingkungan kerja baik maka karyawan akan betah bekerja di kantor tersebut (Nurhandayani, 2022). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya, hal pertama yang harus diusahakan untuk memperbaiki kinerja pegawai adalah menjamin agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan-ketegangan atau dengan kata lain instansi harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi pegawainya (Manihuruk & Tirtayasa, 2020).

Faktor lain yang juga berpengaruh adalah fasilitas kerja yang tersedia. Fasilitas menjadi alat yang membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat. Fasilitas yang kurang mendukung dapat membuat pegawai bekerja lebih lambat, mudah lelah, sulit berkonsentrasi, dan pada akhirnya hasil kerja menjadi tidak optimal. Kurang memadainya fasilitas kerja sering kali menyebabkan kendala pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Misalnya jumlah komputer yang kurang, sehingga sering kali tugas-tugas administrasi terkendala. Selain itu ada beberapa prasarana penting yang belum mencukupi, seperti ruangan guru yang sempit dan kurangnya jumlah kamar mandi. Perlengkapan kantor masih belum mencukupi, misalnya meja dan kursi khusus untuk guru, inventaris praktek pembelajaran masih kurang, tanah masih kurang memadai karena lahan parkir yang masih kurang mencukupi, begitu juga transportasi khusus yang tidak tersedia (Prawira, 2020)

Fasilitas kerja tidak dapat diabaikan dalam melakukan operasional pekerjaan. Fasilitas kerja berperan sangat penting agar operasional organisasi dapat dikerjakan lebih baik, lebih tepat, dan lebih cepat. (Moenir, 2022) menyatakan, fasilitas sebagai segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan langsung pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Berdasarkan pada hasil observasi dapat disimpulkan beberapa permasalahan yang ada yaitu kinerja Pegawai, sebagian pegawai masih kurang menunjukkan inisiatif kerja dan belum mampu bekerja sama secara optimal, sehingga pelaksanaan tugas belum berjalan secara efektif. Disiplin Kerja, masih terdapat pegawai yang belum konsisten dalam mematuhi jam kerja, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan menggunakan waktu kerja secara efektif, yang berdampak langsung pada kinerja pegawai.

Lingkungan Kerja, hubungan antara atasan dan bawahan belum sepenuhnya harmonis, hubungan antarpegawai masih perlu diperkuat, dan kondisi fisik ruang kerja, seperti pencahayaan, kebersihan, dan sirkulasi udara, belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dan kinerja pegawai. Fasilitas Kerja, ketersediaan peralatan, sarana teknologi, dan fasilitas pendukung lainnya belum sepenuhnya memadai atau sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, sehingga proses kinerja pegawai menurun.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi (Nabawi *et al*. 2019) Menurut Widjayah & Wahyono (2024) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu

Disiplin Kerja

Sikap dan perilaku pegawai dalam menaati peraturan, norma, dan prosedur kerja yang berlaku di organisasi (Nawir *et al*. 2024). Menurut Siagian (2021) bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. penerapan disiplin kerja bermanfaat dalam mendidik para karyawan untuk mematuhi dan menaati peraturan, maupun kebijakan yang ada diperusahaan. Sehingga disiplin kerja sangat penting untuk ditegakan dalam perusahaan

Lingkungan Kerja

Kondisi di sekitar tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan, keamanan, dan psikologis pegawai dalam bekerja (Chaerudin *et al*., 2020). Menurut (Sedarmayanti, 2021) lingkungan kerja dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Serta keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (Afandi, 2021) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Fasilitas Kerja

Sarana dan prasarana yang disediakan organisasi untuk mendukung kelancaran dan kenyamanan pegawai dalam bekerja (Jufrizen, Sabri & Susanti 2021). Fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja, dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat pembantu dalam melaksanakan pekerjaan dan juga fungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang berhubungan dengan organisasi kerja atau perusahaan. fasilitas kerja merupakan elemen penting dalam sebuah organisasi yang berperan untuk mendukung aktivitas dan kinerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi (Pelasula *et al*., 2024).

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kausal yaitu yang bersifat sebab akibat. Jenis penelitiannya bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih, yang akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol gejala (Sugiyono, 2021). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 88 pegawai. Jumlah sampel sebanyak 47 orang. Teknik analisis data menggunakan teknik statistik akan dilakukan pengolahan data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan *software SPSS Versi 23.0.*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas

Untuk memastikan bahwa setiap butir pertanyaan (angket) yang diberikan kepada responden benar-benar layak digunakan, maka perlu dilakukan proses uji validitas.

Tabel 1. Uji Validitas Data

Variabel	Pernyataan	*Corrected Item-Total Correlation*	*r-mean*	Hasil
Disiplin Kerja (X_1)	X1.1	.632	0,30	Valid
	X1.2	.487		Valid
	X1.3	.628		Valid

Variabel	Pernyataan	*Corrected Item-Total Correlation*	*r-mean*	Hasil
	X1.4	.619		Valid
	X1.5	.584		Valid
	X1.6	.776		Valid
	X1.7	.613		Valid
	X1.8	.557		Valid
	X1.9	.530		Valid
	X1.10	.632		Valid
Lingkungan Kerja (X_2)	X2.1	.371	0,30	Valid
	X2.2	.431		Valid
	X2.3	.803		Valid
	X2.4	.570		Valid
Fasilitas Kerja (X_3)	X3.1	.414	0,30	Valid
	X3.2	.632		Valid
	X3.3	.708		Valid
	X3.4	.640		Valid
	X3.5	.725		Valid
	X3.6	.796		Valid
	X3.7	.481		Valid
	X3.8	.537		Valid
Kinerja (Y)	Y.1	.434	0,30	Valid
	Y.2	.551		Valid
	Y.3	.582		Valid
	Y.4	.537		Valid
	Y.5	.629		Valid
	Y.6	.730		Valid
	Y.7	.580		Valid
	Y.8	.573		Valid
	Y.9	.453		Valid
	Y.10	.434		Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel hasil output SPSS di atas, nilai validitas ditunjukkan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, yang menggambarkan besarnya korelasi antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total jawaban responden. Seluruh item pada variabel dinyatakan valid karena nilai koefisien korelasinya berada di atas 0,30.

Pengujian Reliabilitas

Pada penelitian ini, penentuan apakah angket yang digunakan bersifat reliabel dilakukan dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu instrumen dianggap reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, sedangkan jika nilainya sama dengan atau di bawah 0,60 maka instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Data

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*N of Items*	Indikator Reliabilitas
Disiplin Kerja (X_1)	,877	10	0,60
Lingkungan Kerja (X_2)	,737	4	0,60
Fasilitas Kerja (X_3)	,867	8	0,60

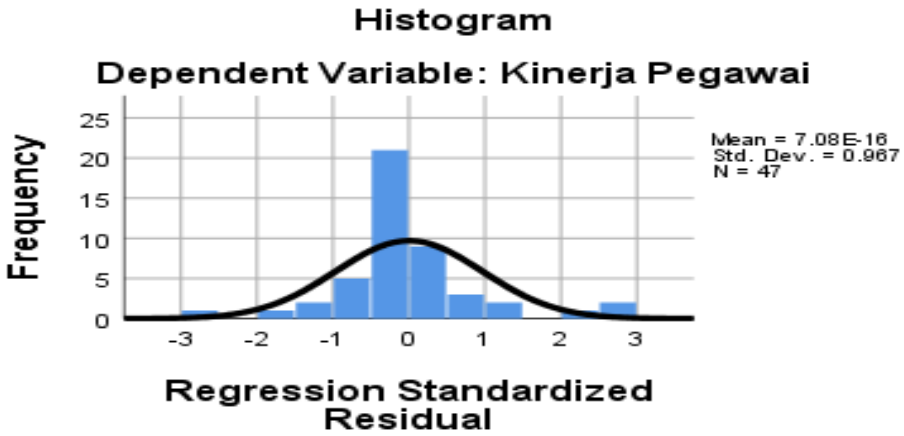
Variabel	*Cronbach's Alpha*	*N of Items*	Indikator Reliabilitas
Kinerja (Y)	,850	10	0,60

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan Tabel 3, hasil output SPSS menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel berada di atas 0,60. Dengan demikian, seluruh pernyataan pada variabel *gaya kepemimpinan*, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja dapat dinyatakan reliabel atau memiliki tingkat keandalan yang baik.

Uji Normalitas Data

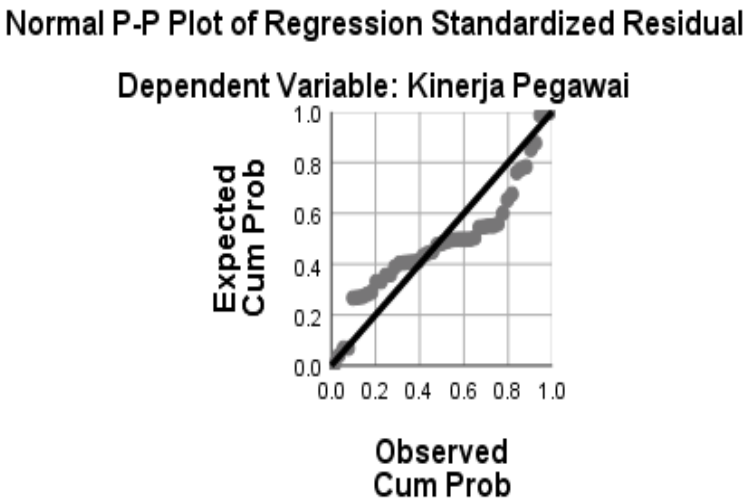
Gambar 1. Histogram Uji Normalitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan gambar tersebut, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini terlihat dari bentuk histogram yang menyerupai kurva lonceng dengan tingkat kecembungan yang seimbang di bagian tengah.

Gambar 2. PP Plot Uji Normalitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan gambar tersebut, hasil uji normalitas melalui PP Plot menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar mengikuti dan berada di sekitar garis diagonal. Hal ini mengindikasikan bahwa data memenuhi asumsi distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas berdasarkan angket yang telah dibagikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

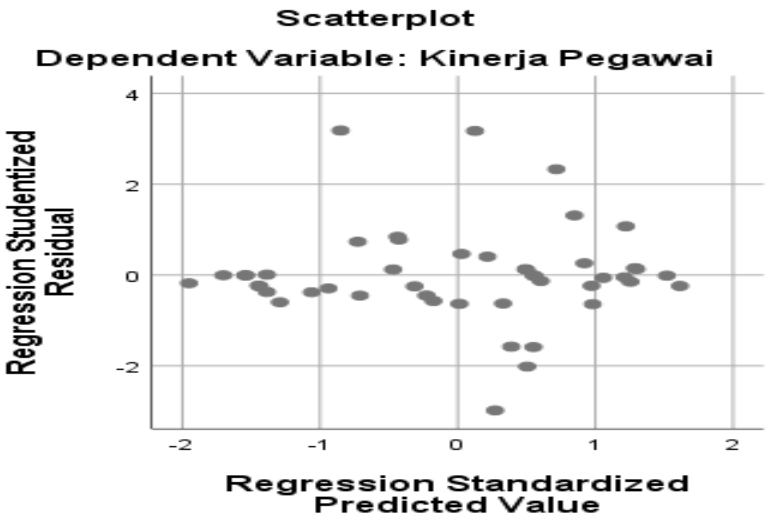
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 *(Constant)*		
Disiplin Kerja	0.502	1.994
Lingkungan Kerja	0.667	1.499
Fasilitas Kerja	0.501	1.995

Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) seluruh variabel berada di bawah angka 10. Nilai *Tolerance* masing-masing variabel juga berada di atas 0,10 sehingga terbebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Sementara itu, grafik *scatterplot* memperlihatkan pola titik yang menyebar secara acak. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas; dengan kata lain, variabel-variabel dalam penelitian ini memiliki sifat homoskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Tabel 4. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.710	2.308		0.308	0.760
Disiplin Kerja	0.318	0.081	0.330	3.945	0.000
Lingkungan Kerja	0.589	0.168	0.254	3.499	0.001
Fasilitas Kerja	0.533	0.091	0.489	5.844	0.000

Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Y = 0.710 + 0.318X1+0.589X2+0.533X3+e

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Tabel 5. Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.979	2.498		1.592	0.120
	Gaya Kepemimpinan	0.710	0.143	0.522	4.947	0.000
	Lingkungan Kerja	0.484	0.137	0.433	3.523	0.001
	Motivasi	0.052	0.185	0.032	0.283	0.779

Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan Tabel 11 di atas dapat dilihat bahwa:

1. Hasil pengujian untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,945 > t_{tabel} sebesar 2,00 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil pengujian untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,499 > t_{tabel} sebesar 2,00 dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05, maka hipotesis H2 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil pengujian untuk variabel fasilitas kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,844 > t_{tabel} sebesar 2,00 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis H3 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Uji Signifikan Simultan (Uji F) ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	*Regression*	1776.156	3	592.052	80.778	.000[b]
	Residual	315.163	43	7.329		
	Total	2091.319	46			

Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan hasil uji simultan yang disajikan pada tabel 4.20, dengan nilai F_{hitung} sebesar 80,778 > F_{tabel} sebesar 2,78 dan signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis H4 diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Tabel 7. Koefisien Determinasi Model *Summary*[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.922	0.849	0.839	2.707

Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan Tabel 12, nilai *adjusted R Square* sebesar 0,884 menunjukkan bahwa 88,4% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan fasilitas kerja. Sementara itu, sisanya yaitu 11,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Nilai R sebesar 0,945 mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja, lingkungan kerja dan fasilitas kerja dengan kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menunjukkan bahwa ketika ada peningkatkan disiplin kerja maka berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Gorat et al, 2022) dan (Estiana *et al*, 2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja kerja memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara sudah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah. Dinas Ketenagakerjaan memiliki tanggung jawab yang besar dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, seperti pelayanan pencari kerja, pelaksanaan pelatihan tenaga kerja, pengawasan ketenagakerjaan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, hingga perlindungan hak-hak pekerja. Seluruh layanan tersebut membutuhkan ketepatan waktu, ketelitian, serta tanggung jawab yang tinggi dari setiap pegawai. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi aspek yang sangat penting untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan dan program kerja dapat berjalan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menunjukkan bahwa ketika ada peningkatkan lingkungan maka berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Fani et al, 2025) dan Estiana *et al*. (2023) dan Elyana *et al*. (2025) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengauh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dinas Ketenagakerjaan sebagai instansi pemerintah yang memberikan pelayanan publik dituntut untuk mampu memberikan layanan yang cepat, tepat, dan berkualitas kepada masyarakat. Pelaksanaan tugas tersebut memerlukan konsentrasi, ketelitian, serta koordinasi yang baik antarpegawai. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang kondusif menjadi kebutuhan penting agar pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam menjalankan berbagai program dan pelayanan ketenagakerjaan.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dinas Ketenagakerjaan sebagai instansi pemerintah yang memberikan pelayanan publik memiliki berbagai tugas yang membutuhkan dukungan fasilitas yang memadai. Pelayanan administrasi ketenagakerjaan, pendataan tenaga kerja, penyebaran informasi lowongan kerja, pelaksanaan pelatihan kerja, mediasi perselisihan hubungan industrial, hingga pengawasan ketenagakerjaan memerlukan sarana kerja yang modern dan efektif. Tanpa dukungan fasilitas yang memadai, pelaksanaan tugas tersebut berpotensi mengalami hambatan yang dapat menurunkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara. Kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pelayanan publik di bidang ketenagakerjaan. Tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya disiplin kerja, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja. Ketiga faktor tersebut saling berkaitan dalam membentuk perilaku kerja pegawai sehingga mampu meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara
3. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara.
4. Disiplin kerja, lingkungan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil studi, selanjutnya baik untuk kepentingan praktis maupun untuk kepentingan studi selanjutnya, maka disampaikan saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara perlu terus meningkatkan kedisiplinan pegawai melalui penguatan pengawasan terhadap kehadiran, kepatuhan terhadap jam kerja, penyelesaian tugas tepat waktu, serta penerapan aturan dan standar operasional prosedur (SOP) secara konsisten. Selain itu, pemberian penghargaan (reward) kepada pegawai yang disiplin dan sanksi yang tegas bagi pelanggaran disiplin dapat menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab pegawai dalam bekerja.
2. Mengingat lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, maka pimpinan perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung produktivitas kerja. Upaya yang dapat dilakukan antara lain meningkatkan kualitas hubungan kerja antarpegawai, memperkuat komunikasi dan koordinasi antarbidang, menciptakan budaya kerja yang harmonis, serta menjaga kondisi fisik lingkungan kerja seperti kebersihan, pencahayaan, ventilasi, dan kenyamanan ruang kerja. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan semangat pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
3. Berdasarkan hasil penelitian, fasilitas kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh nilai thitung tertinggi. Oleh karena itu, Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara perlu memberikan perhatian lebih terhadap penyediaan dan pembaruan fasilitas kerja yang memadai. Langkah yang dapat dilakukan antara lain meningkatkan kualitas perangkat komputer, jaringan internet, sistem informasi pelayanan, sarana administrasi, serta fasilitas pendukung lainnya yang menunjang kelancaran pekerjaan pegawai. Dengan fasilitas yang memadai, pegawai dapat bekerja lebih efektif, efisien, dan produktif.
4. Pegawai diharapkan terus meningkatkan kesadaran untuk mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang berlaku, menjaga hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja, serta memanfaatkan fasilitas kerja yang telah disediakan secara optimal dan bertanggung jawab. Komitmen pegawai dalam menjaga disiplin dan profesionalisme kerja akan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.

Dunggio, S. (2020). The Influence of Organizational Culture on Employee Performance at the Dungingi Sub-district Office in Gorontalo City (in Indonesian). *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi Dan Pelayanan Publik*, *VII*(1), 1–9.

Elyana, I., Nelfianti, F., Suardhita, N., Karlina, E., & Firman, M. K. (2025). Analisis Faktor Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Motivasi Dalam Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, *14*(2), 1879–1888. https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1545

Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023a). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, *12*(2), 339. https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771

Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023b). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, *12*(2), 339. https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771

Fani, A., Robain, W., & Kholilul, K (2025). Analysis of work supervision, work motivation and work environment on work discipline of employees at the Binjai Barat District Office. *International Journal*.

Gorat, R. H., Waruwu, A. A., & Robain, W. (2022). The Effect of Training, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Medan Branch. *Jurnal Pendidikan*.

Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, *7*(1), 35–54. https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277

Insan, M,Y & Batubara, S. S. (2021). Menakar Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, *8*.

Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Imliah Magister Manajamen*, *3*(2), 296–307. http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO

Moenir. (2021). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja. Terhadap Kinerja Pegawai. 25-27. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*

Nawir, M., Pd, M Bachtiar, R. A., Afifah, S. R., Lestari, A., & Makassar, U. M. (2024). *INDIKATOR DISIPLIN KERJA*. *10*(September), 301–320.

Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, *1*(2), 108–110. https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65

Pelasula, O., Tjokro, C., & Nanulaitta, D. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal Administrasi Terapan*, *3*(2), 455–464.

Prawira, I. (2020). The Effect of Compensation, Leadership and Work Facilities on Employee Job Satisfaction. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(1), 28–40.

Ruby, N., & Prahiawan, W. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwi Griya Sejahtera. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING).*

Sedarmayanti. (2022). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.

Siagian, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I. Cetakan. Ketiga Belas*. Bumi Aksara.

Widjayah, A., & Wahyono, T. (2024). Analisis Kemampuan Kerja, Komitmen Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kartika Cemerlang Sejati. *Jurnal Ekonomi, Akutansi dan Manajemen Nusantara*, *3*(1), 8-16.