

## **Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai**

**Muhammad Harpis  
Syaiful Bahri**

*Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia  
Jl. Denai No. 217, Tegal Sari Mandala II, Medan Denai, Kota Medan, Sumatera Utara 20371  
Email: harfiskoman@gmail.com*

**Abstrak.** Kinerja seorang pegawai dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan, untuk itu agar individu mempunyai kinerja yang baik, maka harus memahami pekerjaan tersebut, mengetahui bagaimana cara melakukan pekerjaan tersebut dengan benar, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, pengawasan dan kompensasi terhadap kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. Penelitian ini menggunakan metode penelitian Asosiatif Kausal dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian ini berdasarkan fakta pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil pengolahan langsung dari objeknya. Sedangkan data sekunder merupakan data yang peneliti peroleh dari buku-buku dan sumber data lainnya yang berhubungan dengan pembahasan penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dapat di simpulkan bahwa fasilitas kerja, Pengawasan dan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dapat di simpulkan bahwa bahwa fasilitas kerja, pengawasan dan kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

*Kata Kunci : Fasilitas Kerja, Pengawasan, Kompensasi, Kinerja*

**Abstract.** *An employee's performance can be improved if there is a match between work and ability, so that individuals have good performance, they must understand the work, know how to do the job correctly, so as to produce maximum performance. The purpose of this study was to determine the effect of work facilities, supervision and compensation on performance at the Public Works and Spatial Planning Office in Serdang Bedagai District. This research uses the Causal Associative research method with a quantitative descriptive approach. This research is based on facts in Serdang Bedagai District Public Works and Spatial Planning Office. The type of data used in this study are primary data and secondary data. Primary data obtained from the processing directly from the object. While secondary data is data that researchers obtain from books and other data sources related to the discussion of this study. The results of this study indicate that partially it can be concluded that work facilities (X1), Supervision and compensation have a positive and significant effect on performance. The results of this study indicate that it can simultaneously be concluded that work facilities, supervision and compensation simultaneously have a significant effect on performance.*

*Keywords : Work Facilities, Supervision, Compensation, Performance*

### **PENDAHULUAN**

Berlakunya asas otonomi daerah memberikan kekuasaan kepada pemerintah daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri keperluan daerahnya. Dengan diberlakukannya peraturan tersebut diharapkan dapat mewujudkan pemberian layanan oleh pemerintah daerah kepada masyarakat secara maksimal dikarenakan penyempitan wilayah tanggung jawab

(*desentralisasi*) pengelolaan oleh pemerintah pusat ke pemerintah daerah memberikan kemudahan kontrol dibanding dengan sistem pengontrolan terpusat (*sentralisasi*).

Kebijakan otonomi daerah dilakukan dengan mendesentralisasikan kewenangan-kewenangan yang selama ini tersentralisasi di tangan pemerintah pusat. Dalam proses desentralisasi itu, kekuasaan pemerintah pusat dialihkan ke pemerintah daerah sebagaimana mestinya, sehingga terwujud pergeseran kekuasaan dari pusat ke daerah kabupaten dan kota di seluruh Indonesia. Dalam menjalankan perannya tersebut Pemerintah Daerah Kabupaten Serdang Bedagai dibantu oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai sebagai instansi yang menerima tugas pembantuan dari Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Pusat yaitu Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang merupakan Dinas yang baru terbentuk. Dinas ini merupakan gabungan dari Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air dan Dinas Bina Marga serta penggabungan Bidang Penataan Ruang dari Dinas Tata Ruang dan Pemukiman. Tugas dan fungsi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai mempunyai tugas pemerintah daerah bidang Jalan, Jembatan, Irigasi, Penataan ruang dan memeriksa, mengecek, mengkoordinasi, mengontrol dan mengawasi pelaksanaan kewenangan otonomi daerah dibidang Jalan, Jembatan, irigasi, penataan ruang. Sebagai salah satu Dinas yang ada di Kabupaten Serdang Bedagai untuk mewujudkan visi Kabupaten Serdang Bedagai sebagai salah satu Kabupaten yang terbaik di Indonesia dengan masyarakat yang pancasilais, religius, modern dan kompetitif.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai merupakan unsur pelaksana pemerintah Daerah Kabupaten, dipimpin Kepala Dinas dibantu oleh 1 (satu) orang sekretaris dan 5 (lima) orang kepala bidang yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Serdang Bedagai melalui Sekretaris Daerah Kabupaten. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang sebagai instansi Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai dituntut dapat meningkatkan kinerja untuk mewujudkan tatanan system pemerintahan yang baik (*good governance*) yang mampu menerapkan prinsip-prinsip profesionalitas, akuntabilitas, tranparansi, pelayanan prima, demokrasi, efisiensi, eketivitas, supremasi hukum, dan dapat diterima oleh seluruh masyarakat. Kinerja seseorang dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Untuk itu agar individu mempunyai kinerja yang baik, maka harus memahami pekerjaan tersebut, mengetahui bagaimana cara melakukan pekerjaan tersebut dengan benar. Pada realitanya belum seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai memiliki kinerja yang sesuai harapan.

Mangkunegara, (2016), mengartikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan masalah yang perlu diperhatikan perusahaan atau instansi pemerintah, karena kinerja pegawai akan mempengaruhi kualitas perusahaan dalam menghadapi persaingan seiring dengan perkembangan zaman.

Dalam pelaksanaan pelayanan publik masih ditemui beberapa masalah terkait penyelenggaraan jalan daerah di Kabupaten Serdang Bedagai. Misalnya masih didapati jalan yang mengalami kerusakan baik kerusakan ringan, sedang sampai kerusakan parah. Berdasarkan dari riset awal yang dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai ditemukan adanya fenomena mengenai kinerja pegawai yang dinilai belum maksimal, hal tesebut ditandai oleh menurunnya hasil kerja yang dicapai dari sebageian pegawai khususnya dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditentukan oleh Kepala Dinas, mangkirnya beberapa pegawai pada saat jam kantor atau mangkirnya sebagian

pegawai pada saat usai hari libur nasional atau libur panjang. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja di kalangan PNS belum tumbuh dan menjadi kesadaran kolektif.

Tinggi rendahnya kinerja pegawai ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja yang lengkap dan memadai diperlukan dalam bekerja sehingga bisa menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Menurut Barry, (2012) fasilitas kerja adalah sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali Suatu instansi kantor dinas dalam menjalankan aktivitas bekerja untuk mendapatkan kinerja pegawai yang maksimal sangat mengandalkan fasilitas kerja yang lengkap untuk dapat mempermudah dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan efisien dan hasil kerja yang optimal. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Chasanah & Rustiana, 2017), yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin baik fasilitas kantor, maka akan semakin baik juga kinerja pegawai.

Fenomena yang peneliti temukan pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai adalah fasilitas kerja yang tersedia sudah cukup lengkap dibuktikan dengan tersedianya alat kerja operasional dan perlengkapan kerja yang sudah tersedia di masing-masing bagian kemudian fasilitas sosial yang ada di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang seperti: tempat ibadah, kamar mandi, kantin, dan lainnya juga sudah tersedia, akan tetapi jika dilihat lagi secara seksama dibeberapa ruangan masih didapati fasilitas kerja penunjang pekerjaan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai masih belum lengkap.

Fasilitas kantor yang belum lengkap di beberapa ruangan di antaranya adalah komputer, mesin fotocopy, scanner, telepon, dan belum seragamnya meja dan kursi untuk para pegawai di setiap ruangan kantor. Adanya fasilitas kerja yang memadai akan mendukung kinerja pegawai, mempermudah dan memperlancar proses kerja yang akan dijalankan di dalam kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang sehingga dapat meningkatkan produktivitas, kecepatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang ada dan akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai.

Pengawasan merupakan proses pemantauan, pemeriksaan, dan evaluasi yang dilakukan secara berdaya guna oleh kepala dinas terhadap setiap pegawai untuk mengetahui kelemahan atau kekurangannya agar dapat diperbaiki oleh Kepala Dinas yang berwenang pada jenjang yang lebih tinggi demi tercapainya tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya. (M. Kadarisman, 2014), pengawasan adalah merupakan fungsi di dalam manajemen fungsional yang harus dilaksanakan oleh setiap pimpinan semua unit/satuan kerja terhadap pelaksanaan pekerjaan dilingkungannya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rompas, Tewal, & Dotulong, 2018), menyimpulkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Fenomena yang peneliti temukan Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai ada sebagian guru kurang disiplin dan melakukan terkesan bersantai-santai dalam menjalankan aktivitas bekerja menyebabkan tujuan dari Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai tidak dapat tercapai secara optimal. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu memperhatikan pengawasan dari atasan langsung yang melakukan pengawasan melekat terhadap kinerja dari setiap pegawai sesuai dengan tugasnya masing-masing. Dengan adanya pengawasan, Kepala Dinas dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan kerja kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang yang masing-masing selanjutnya bilamana terjadi penyimpangan, maka dapat dengan segera

langsung mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta peraturan yang berlaku yang sudah di tetapkan oleh Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai.

Terjadinya penyimpangan mengakibatkan disiplin kerja menurun karena itu setiap kegiatan yang sedang berlangsung dalam kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai haruslah berdasarkan fungsi-fungsi manajemen dimana salah satu diantaranya adalah fungsi pengawasan. Dibutuhkan pengawasan yang berkelanjutan agar dapat menghasilkan dampak positif untuk perkembangan dan perubahan yang lebih baik. Salah satu upaya dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia (SDM) adalah melalui penegakan disiplin kepada setiap pegawai.

Hal penting lainnya agar operasional kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai berjalan secara optimal dan kinerja pegawai terus meningkat sehingga dapat memberikan kontribusi kinerja yang baik yaitu berkaitan dengan adanya fasilitas kerja yang lengkap dan baik serta pengawasan yang baik akan tetapi Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai harus memperhatikan pula faktor pemberian kompensasi sebagai kebutuhan pegawai yang sangat mendasar salah satu motif bagi seorang pegawai untuk bekerja. Suparyadi, (2015), menyatakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan atau pegawai sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik yang bersifat financial maupun nonfinancial. Diperkuat dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lukas, Tewel, & Walangitan, 2017) yang menyimpulkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Fenomena yang peneliti temukan Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai dalam pemberian kompensasi, telah memberikan gaji, tunjangan, dan insentif bagi setiap pegawai, hanya saja dikarenakan faktor kebutuhan setiap pegawai yang berbeda, golongan setiap pegawai berbeda sehingga sebagian pegawai merasa bahwa jumlah kompensasi yang diberikan oleh Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai belum cukup dan kurang adil. Sehingga ada beberapa pegawai yang terlihat kinerjanya menjadi menurun. Pemberian kompensasi kepada setiap pegawai merupakan kewajiban bagi Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai yang harus dipenuhi tepat waktu secara adil dan berdasarkan hasil kerja.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kinerja Pegawai**

Kasmir, (2016) kinerja merupakan hasil kerja dan prilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Mangkunegara, (2016) mendefinsikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan prilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan atau pegawai dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan atau pegawai itu sendiri ataupun perusahaan atau instansi pemerintah. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja perusahaan maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawainya. Edison, Anwar, & Komariyah (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : kompetensi, teknologi/mesin, dan metode/sistem. Kasmir, (2016) mengemukakan faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja antara lain : kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Untuk mengukur kinerja dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yaitu antara lain: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja. Menurut (Kasmir, 2016) kinerja karyawan atau pegawai dapat diukur dalam beberapa hal, indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut: kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan dan hubungan antar karyawan. Menurut (Edison et al., 2017) indikator-indikator kinerja adalah target, kualitas, waktu penyelesaian dan taat asas.

### **Fasilitas Kerja**

Barry, (2012) menyatakan bahwa fasilitas kerja adalah sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Menurut (Ranupandojo & Husnan, 2005) fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas karyawan. Nirwana, (2014) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi fasilitas di antaranya adalah : desain fasilitas, nilai fungsi, estetika, kondisi yang mendukung dan peralatan penunjang. Mudie dan Cottam dalam (Tjiptono, 2014), mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi fasilitas di antaranya adalah perencanaan spasial, perencanaan ruangan, perlengkapan/perabotan, tata cahaya, warna dan pesan-pesan yang disampaikan secara grafis. Menurut (Sofyandi, 2016) indikator fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari : mesin dan peralatan, prasarana, perlengkapan kantor, peralatan inventaris, tanah dan bangunan dan alat transportasi.

### **Pengawasan**

Pengawasan adalah proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya (Daulay, Khair, Pratami, & Astuti, 2017). Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang sangat berkaitan erat dengan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, sehingga pengawasan dalam organisasi apapun menjadi mutlak dilakukan. Winardi, (2012) menyatakan pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja actual dengan standar yang telah ditentukan. Handoko, (2010) menyatakan bahwa pengawasan adalah suatu proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai, ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai dengan yang direncanakan. Kadarisman, (2014) menyatakan pengawasan adalah merupakan fungsi di dalam manajemen fungsional yang harus dilaksanakan oleh setiap pimpinan semua unit/satuan kerja terhadap pelaksanaan pekerjaan dilingkungannya. Terdapat beberapa faktor yang menjadi pertimbangan dalam menerapkan pengawasan kepada setiap pegawai atau karyawan di suatu perusahaan atau Instansi pemerintah. Umam, (2012) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan yaitu: perubahan lingkungan, peningkatan kolektifitas organisasi, kesalahan-kesalahan dan kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang. Handoko, (2010) berpendapat bahwa yang menjadi indikator-indikator pengawasan adalah sebagai berikut: prosedur, standar, ketelitian, pengukuran pekerjaan dan perbaikan.

## **Kompensasi**

Kasmir, (2016) menyatakan kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. (Edison et al., 2017) mendefinisikan kompensasi sebagai sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Kompensasi ini merupakan bentuk imbalan (baik berbentuk uang maupun natura) yang diterima pegawai atau karyawan atas usaha-usaha yang dihasilkannya. Dari berbagai penjelasan dan pandangan dari beberapa para ahli diatas tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Sinambela, (2016) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu : kinerja dan produktivitas kerja, kemampuan membayar, kesediaan membayar, suplai dan permintaan tenaga kerja, serikat pekerja dan undang-undang dan peraturan yang berlaku. Kasmir, (2016) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu : pendidikan, pengalaman, beban pekerjaan dan tanggung jawab, jabatan, jenjang kepangkatan/golongan, prestasi kerja dan pertimbangan lainnya. Masalah kompensasi sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja juga berpengaruh terhadap moral dan disiplin tenaga kerja. Pada umumnya ada beberapa indikator kompensasi yang dapat dilihat dari berbagai hal. Indikator-indikator kompensasi menurut Edison et al., (2017), adalah:

1. Normatif adalah kompensasi minimum yang harus diterima, yang terdiri atas gaji atau upah (termasuk didalamnya gaji/upah pokok, tunjangan tetap.
  - a) Upah/Gaji adalah komponen yang terdiri atas upah/gaji pokok dan tunjangan-tunjangan tetap (tunjangan yang bersifat tetap yang tidak dipengaruhi kehadiran)
  - b) Tunjangan tetap adalah tunjangan-tunjangan bersifat tetap yang tidak dipengaruhi kehadiran
2. Kebijakan adalah kompensasi yang didasari kebijakan dan/atau karena pertimbangan khusus, seperti tunjangan profesional, tunjangan makan dan transport, bonus, uang cuti, jasa produksi dan liburan.
  - a) Tunjangan tidak tetap adalah kmpensasi yang diterima diluar ketentuan upah/gaji minimum. Tunjangan ini dipengaruhi oleh kehadiran, missal uang makan dan uang transport.
  - b) Insentif adalah bentuk kompensasi diluar upah yang diberikan kepada karyawan atau pegawai atas usaha tambahanya dalam membantu perusahaan. Misalnya karena berhasil mencapai target atau karena perusahaan mencapai laba tahunan dengan membagi jasa produksi, termasuk insentif cuti tahunan.
  - c) Liburan biasanya dilakukan sekali dalam setahun, baik untuk karyawan atau pegawai sendiri maupun bersama keluarga. Kompensasi seperti ini tidak bersifat wajib, tapi sangat bermanfaat dalam membangun kebersamaan.

Indikator-indikator kompensasi menurut (Mangkunegara, 2016) adalah tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, struktur pembayaran, penentuan bayaran individu, metode pembayaran dan kontrol pembayaran,

## **Kerangka Konseptual**

### **Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Fasilitas kerja sangat penting dalam pelaksanaan operasional Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. Manfaat fasilitas kerja tersebut akan berdampak pada hasil kerja pegawai yang lebih baik, lebih tepat, dan lebih rapi. Dengan demikian fasilitas kerja akan berdampak pada kinerja pegawai. Pegawai yang bekerja dengan fasilitas yang memadai tentu akan lebih mudah mengerjakan tugasnya. Sebaliknya, jika fasilitas kerja tidak memadai maka akan berdampak pada ketidaknyamanan psikologis dan

moral pegawai dalam melaksanakan tugas. Hal tersebut akan berdampak langsung pada kinerja. Ranupandojo & Husnan, (2005) menyatakan fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas karyawan. Sebelumnya telah ada penelitian tentang pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja. (Chasanah & Rustiana, 2017) dan (Kurnia, Daulay, & Nugraha, 2019) yang menunjukkan bahwa pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai**

Pengawasan merupakan hal penting dalam operasional Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai, karena dapat berdampak pada produktivitas dan kinerja pegawai serta kinerja Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. Handoko, (2010) Pengawasan adalah suatu proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai, ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai dengan yang direncanakan. Sebelumnya telah ada penelitian tentang pengaruh pengawasan terhadap kinerja. Rompas et al., (2018); (Irawan, Widiana, & Iman, 2017) dan (Toding, 2016) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai**

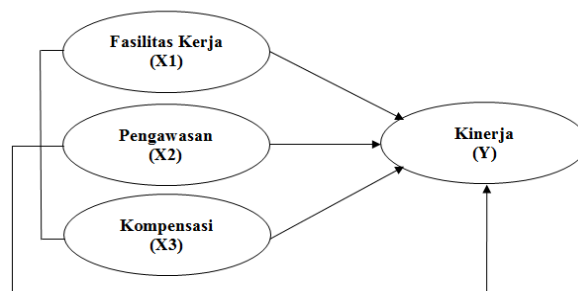
Kompensasi merupakan hal penting dalam operasional Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai karena dapat berdampak pada produktivitas dan kinerja pegawai. Pegawai dengan kompensasi yang layak dan memadai tentu akan relatif merasa lebih puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan kompensasi yang tidak memadai. Dengan begitu pegawai dapat bekerja lebih semangat dalam pencapaian target dan bertanggung jawab yang menjadi tugasnya. Berbagai hal tersebut akan berdampak langsung pada pencapaian tujuan organisasi.

Edison et al., (2017) menyatakan kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Kompensasi ini merupakan bentuk imbalan (baik berbentuk uang maupun natura) yang diterima pegawai atau karyawan atas usaha-usaha yang dihasilkannya. Sebelumnya telah ada penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Hasil penelitian (Muliati, 2014); (Putra & Heriyanto, 2019); (Nasution, Prayogi, Jufrizen, Pulungan, & Juliandi, 2019); (Arif, Syaifani, Siswadi, & Jufrizen, 2019) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai**

Kinerja sangat sering kita dengar atau sangat penting bagi suatu perusahaan atau Instansi Pemerintah Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai, untuk mencapai maksud dan tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia seorang karyawan atau pegawai dalam sebuah perusahaan atau Instansi Pemerintah sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi pegawai itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan atau Instansi Pemerintah.

Kasmir, (2016) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dari uraian sebelumnya maka dapat diketahui bahwa fasilitas kerja, pengawasan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin positif tiap variabel yaitu fasilitas kerja, pengawasan dan kompensasi maka akan semakin positif pula pengaruh yang dapat diberikan terhadap kinerja pegawai. Adapun kerangka konseptual dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian Asosiatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015). Penelitian ini berdasarkan fakta pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil pengolahan langsung dari objeknya. Sedangkan data sekunder merupakan data yang peneliti peroleh dari buku-buku dan sumber data lainnya yang berhubungan dengan pembahasan penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai yang berjumlah 66 orang pegawai. Pada penelitian ini dikarenakan jumlah populasi tidak terlalu banyak maka sampel pada penelitian ini menggunakan *sampling jenuh*. (Sugiyono, 2016), *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Untuk sampel diambil yaitu 59 orang pegawai. Pada penelitian ini, metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebar kuesioner atau angket. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi berganda dengan program Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 20.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan uji statistik dan analisa grafik. Uji statistik dapat menggunakan *kolmogrov smirnov test*, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1. Uji Normalitas One-sample Kolgomogrov Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.29775061
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		.771
Asymp. Sig. (2-tailed)		.592
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : SPSS IBM Statistic 18



Berdasarkan tabel 1 tersebut di ketahui bahwa nilai signifikan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.592 lebih besar dari 0,005. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogrov smirnov tes di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atas persyaratan normalitas dalam model regresi terpenuhi.

### Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi di temukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Fasilitas Kerja	,732	,383	,204	,426	2,349
	Pengawasan	,762	,210	,106	,320	3,122
	Kompensasi	,795	,572	,343	,502	1,992

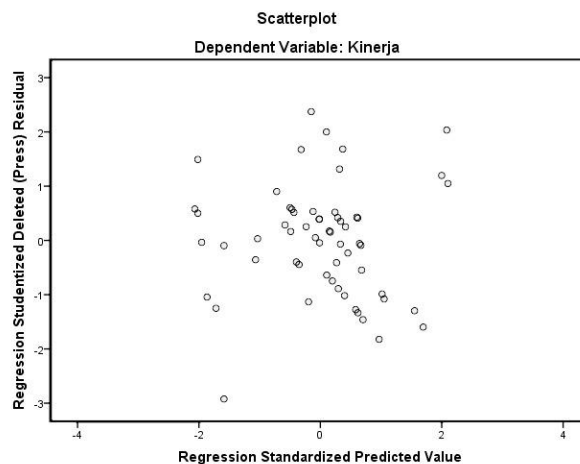
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS IBM Statistic 18

Jika dilihat pada tabel 2 diketahui bahwa variabel fasilitas kerja ( $X_1$ ), pengawasan ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) telah terbebas dari multikolinieritas dimana masing-masing nilai VIF tidak melebihi 4 atau 5.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain . Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot**

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Uji ini akan menyatakan terbebas dari Heteroskedastisitas jika titik-titik yang terdapat pada gambar tersebar secara acak. Gambar di atas menunjukkan suatu pola yang tidak jelas menyebarkan baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y.

## Regresi Linier Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negative. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 3. Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.319	4.792			.484	.630
Fasilitas Kerja	.258	.102	-.254		2.542	.014
Pengawasan	.365	.115	.333		3.172	.002
Kompensasi	.411	.125	.363		3.282	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS IBM Statistic 18

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat disusun model penelitian persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,792 + 0,102X_1 + 0,115X_2 + 0,125X_3$$

Penjelasan dari persamaan regresi linier berganda diatas adalah sebagai berikut:

- Nilai Konstanta sebesar 4,715 yang berarti bahwa jika variabel independen yaitu fasilitas kerja ( $X_1$ ), pengawasan ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) sama dengan nol, maka kinerja ( $Y$ ) adalah sebesar 4,792.
- Nilai koefisien regresi  $X_1 = 0,102$  menunjukkan apabila fasilitas kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai sebesar 10,2% kontribusi yang diberikan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai dilihat dari *Unstandardized Coefficients* pada tabel diatas.
- Nilai koefisien regresi  $X_2 = 0,115$  menunjukkan apabila pengawasan mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai sebesar 11,5% kontribusi yang diberikan pengawasan terhadap kinerja pegawai dilihat dari *Unstandardized Coefficients* pada tabel 3 diatas.
- Nilai koefisien regresi  $X_3 = 0,125$  menunjukkan apabila kompensasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai sebesar 12,5% kontribusi yang diberikan kompensasi terhadap kinerja pegawai dilihat dari *Unstandardized Coefficients* pada tabel 3 diatas.

## Pengujian Hipotesis

### a. Uji t (Parsial)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak antara variabel bebas ( $X$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) sebagai berikut :

**Tabel 4. Hasil Uji t**

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.319	4.792		.484	.630
	Fasilitas Kerja	.258	.102	-.254	2.542	.014
	Pengawasan	.365	.115	.333	3.172	.002
	Kompensasi	.411	.125	.363	3.282	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS IBM Statistic 18

Berdasarkan hasil  $t_{hitung}$  perlu diketahui taraf signifikansinya berdasarkan  $t_{tabel}$  dengan menggunakan rumus  $n-k$  atau  $59-3 = 56$ , dari hasil  $t_{tabel}$  dapat diketahui nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,672 (terlampir  $t_{tabel}$  pada lampiran 14).

#### **Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja**

Pada tabel 4 diatas dapat di ketahui bahwa variabel  $X_1$  yaitu fasilitas kerja memiliki signifikansi sebesar 0,014 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  atau nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,542 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,672. Sehingga dapat di simpulkan bahwa fasilitas kerja ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai.

#### **Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja**

Pada tabel 4 diatas dapat di ketahui bahwa variabel  $X_2$  yaitu pengawasan memiliki signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  atau nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,172 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,672. Sehingga dapat di simpulkan bahwa pengawasan ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai.

#### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja**

Pada tabel 4 diatas dapat di ketahui bahwa variabel  $X_3$  yaitu kompensasi memiliki signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  atau nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,282 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,672. Sehingga dapat di simpulkan bahwa kompensasi ( $X_3$ ) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai.

#### **b. Uji Simultan ( Uji F )**

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independent) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

**Tabel 5. Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	556.695	3	185.565	33.329	.000 <sup>a</sup>
	Residual	306.220	55	5.568		
	Total	862.915	58			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Fasilitas Kerja, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS IBM Statistic 18

Pada tabel 5 diatas dapat di ketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 nilai signifikan ini lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  atau nilai  $F_{hitung}$  sebesar 33,329 >  $F_{tabel}$  sebesar 2,54. Dapat di simpulkan bahwa bahwa fasilitas kerja, pengawasan dan kompensasi secara simultan

mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai.

### c. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel Fasilitas Kerja ( $X_1$ ), Pengawasan ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ) secara keseluruhan dalam menjelaskan variabel kinerja ( $Y$ ). Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 6. Koefisien Determinasi (*R-Square*)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 <sup>a</sup>	.645	.626	2.35958

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Fasilitas Kerja, Pengawasan  
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS IBM Statistic 18

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai Adjusted  $R_{\text{square}}$  adalah sebesar 0,626 atau sama dengan 62,6% artinya bahwa fasilitas kerja, pengawasan dan kompensasi mampu untuk menjelaskan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai adalah sebesar 62,6% dan sisanya yaitu 37,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

## Pembahasan

### Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,014 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  atau nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 2,542 >  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,672. Maka dapat disimpulkan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya variabel fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan artinya pengaruhnya kuat atau erat sekali terhadap kinerja pegawai. Sehingga fasilitas kerja sangatlah penting untuk dapat menunjang kinerja pegawai, untuk itu perlu dipertahankan untuk yang sudah baik dan harus terus dilakukan peningkatan fasilitas kerja seperti ketersediaan dan kelengkapan fasilitas umum dan tempat ibadah, gedung kantor, alat-alat transportasi agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu (Chasanah & Rustiana, 2017); (Syahrianti, Hasmin, & Gunawan, 2018) yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  atau nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 3,172 >  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,672. Maka dapat disimpulkan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya variabel pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan artinya pengaruhnya kuat atau erat sekali terhadap kinerja pegawai. Sehingga pengawasan sangatlah penting untuk dapat menunjang kinerja pegawai, untuk itu perlu dipertahankan pengawasan yang sudah baik, perlu dilakukan evaluasi dan harus terus dilakukan peningkatan pengawasan seperti prosedur kerja, standar kerja, dan pengawasan yang dilakukan dari atasan kepada bawahan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara

pengawasan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu (Rompas et al., 2018); (Jufrizen, 2016); (Syahrianti et al., 2018) yang berkesimpulan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  atau nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,282 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,672. Maka dapat disimpulkan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan artinya pengaruhnya kuat atau erat sekali terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan artinya pengaruhnya kuat atau erat sekali terhadap kinerja pegawai. Sehingga kompensasi sangatlah penting untuk dapat menunjang kinerja pegawai, untuk itu perlu dipertahankan untuk yang sudah baik dan harus terus dilakukan peningkatan kompensasi seperti tunjangan kesehatan, tunjangan jaminan hari tua, serta tunjangan natuna (makan) dan tunjangan transport agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu (Muliati, 2014); (Jufrizen, 2016); (Jufrizen, 2018); ( Jufrizen, Gultom, Sitorus, Sari, & Nasution, 2018); (Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017); (Mutholib, 2019); (Arifin, 2017); (Astuti & Sari, 2018); (Astuti & Suhendri, 2019); yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil uji F di dapat nilai signifikan sebesar 0,000 nilai signifikan ini lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  atau nilai  $F_{hitung}$  sebesar 33,329 >  $F_{tabel}$  sebesar 2,54. Maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh secara simultan antara fasilitas kerja, pengawasan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. Dapat disimpulkan secara simultan antara variabel fasilitas kerja, pengawasan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk itu perlu dipertahankan untuk yang sudah baik dan harus terus dilakukan peningkatan kinerja seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, penyelesaian kerja tepat waktu, sistem pengawasan, pengawasan dari atasan kepada bawahan secara objektif, serta rasa saling menghormati kepada sesama rekan kerja dan atasan agar dapat meningkatkan dan menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal.

### **KESIMPULAN DANA SARAN**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan serta pemahaman yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini bahwa secara parsial fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara parsial pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan secara simultan, fasilitas kerja, pengawasan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. Dari hasil analisis dan pembahasan maka dapat diberikan saran atau masukan yang mungkin dapat meningkatkan kinerja sebagai berikut : Fasilitas kerja sangatlah penting untuk dapat menunjang kinerja pegawai, untuk itu perlu dipertahankan untuk yang sudah baik dan harus terus dilakukan peningkatan fasilitas kerja seperti ketersediaan dan kelengkapan fasilitas umum seperti toilet, tempat istirahat, taman dan tempat ibadah seperti musholla dan tempat ibadah, di lakukan perbaikan gedung kantor, peningkatan jumlah alat-alat transportasi agar dapat meningkatkan

kinerja pegawai. Perlu dilakukan evaluasi dan harus terus dilakukan peningkatan pengawasan seperti prosedur kerja, standar kerja, dan pengawasan yang dilakukan dari atasan kepada bawahan harus selalu menjalankan fungsi pengawasan dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kompensasi sangatlah penting untuk dapat menunjang kinerja pegawai, untuk itu perlu dipertahankan untuk yang sudah baik dan harus terus dilakukan peningkatan kompensasi seperti tunjangan kesehatan, tunjangan jaminan hari tua, serta tunjangan natuna (makan) dan tunjangan transport sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik. Bagi Dinas PUPR Kabupaten Serdang Bedagai harus lebih meningkatkan fasilitas kerja, pengawasan dan kompensasi agar dapat membantu dan memudahkan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang sudah ditargetkan, membuat setiap pegawai memiliki disiplin tinggi, integritas yang baik dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dalam melayani pemerintah dan masyarakat dan dapat meningkatkan kinerja menjadi lebih baik. Kepada peneliti selanjutnya untuk dapat mengkaji lebih dalam lagi variabel kinerja pegawai diantaranya variabel fasilitas kerja, pengawasan dan kompensasi, serta penelitian ini dapat menjadi acuan dalam penelitian-penelitian berikutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. In *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)* (pp. 263–276).
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *EduTech : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 87–98.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Royal (SENAR) 2018* (pp. 461–464).
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10.
- Barry, C. (2012). *Human Resource Management*. Jakarta: PT Elek Media Komputindo.
- Chasanah, I., & Rustiana, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 433–446.
- Daulay, R., Khair, H., Pratami, L., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. (Yati, Ed.). Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, H. (2010). *Manajemen*. (H. Handoko, Ed.) (2nd ed.). Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Irawan, D. N., Widiana, M. E., & Iman, N. (2017). Pengaruh Pengawasan, Keterlibatan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Assa Land Marvell City Surabaya. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 877–891.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17 (2). <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/jimb.v17i1.1209>
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding: The National Conferences*

- Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 405–424).
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. In *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018* (pp. 179–186).
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan, 1(1), 365–372.
- Lukas, M., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2017). Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 1921–1928. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.16465>
- M. Kadarisman. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muliati, M. (2014). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis*, 2(7), 68–77.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Liabilities Jurnal Pendidikan Akutansi*, 2(3), 222–236.
- Nasution, M. I., Prayogi, M. A., Jufrizen, J., Pulungan, D. R., & Juliandi, A. (2019). Compensation and Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction. In *Proceedings of The 2nd International Conference On Advance And Scientific Innovation, ICASI 2019* (pp. 1–10). <https://doi.org/10.4108/eai.18-7-2019.2288578>
- Nirwana, N. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Putra, D., & Heriyanto. (2019). Effect Of Compensation, And Training On Work Discipline And Its Impact On Employee Performance Of The Regional Research And Development Planning Agency In Dharmasraya Regency. *Archives of Business Research*, 7(8), 66–75.
- Ranupandojo, H., & Husnan, S. (2005). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Rompas, G. A. C., Tewal, B., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 1978–1987. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20919>
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.BUMI AK.
- Sofyandi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cv. Andi Offset.
- Syahrianti, N., Hasmin, H., & Gunawan, G. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Management*, 1(1), 1–16.

- Tjiptono, F. (2014). *Pemasaran Jasa- Prinsip, Penerapan, dan Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Toding, A. Y. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan. *EJournal Administrasi Bisnis*, 4(2), 386–399.
- Umam, K. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Winardi, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.