

**PENGARUH FASILITAS KERJA, PENGAWASAN DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN  
PENATAAN RUANG KABUPATEN  
SERDANG BEDAGAI**

**TESIS**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (MM)  
Program Study Manajemen*

**Oleh :**

**MUHAMMAD HARPIS**

**NPM : 1720030064**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**

## PENGESAHAN TESIS

Nama : **Muhammad Harpis**  
Nomor Pokok Mahasiswa : 1720030064  
Prodi/ Konsentrasi : Magister Manajemen /  
Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Tesis : Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan  
Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas  
Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten  
Serdang Bedagai

Pengesahan Tesis

Medan, .....

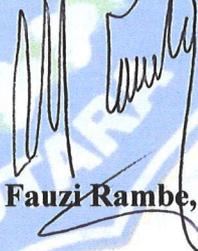
Komisi Pembimbing :

Pembimbing I,



**Dr. Syaiful Bahri, M.AP.**

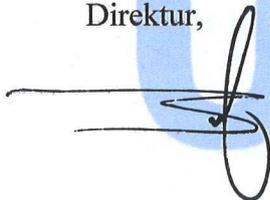
Pembimbing II,



**H. Muis Fauzi Rambe, SE., MM.**

Diketahui :

Direktur,



**Dr. Syaiful Bahri, M.AP.**

Ketua Program Studi,



**Dr. Sjahril Effendy P., M.Si, MA., M.Psi., MH.**

# PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH FASILITAS KERJA, PENGAWASAN DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM  
DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN SERDANG BEDAGAI**

**MUHAMMAD HARPIS**

**NPM : 1720030064**

Program Studi : Magister Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tesis ini telah dipertahankan di hadapan panitia penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dinyatakan lulus dalam ujian Tesis dan berhak menyandang Gelar Magister Manajemen (M.M)

Pada Hari Jum'at, Tanggal 27 Desember 2019

## PANITIA PENGUJI

- |  |         |
|--|---------|
| 1. <b>Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP</b><br>Ketua                         | 1. .... |
| 2. <b>H. MUIS FAUZI RAMBE, SE., MM</b><br>Sekretaris               | 2. .... |
| 3. <b>FAHRIZAL ZULKARNAIN ST., M.Sc, Ph.D</b><br>Anggota           | 3. .... |
| 4. <b>Dr. SJHRIL EFFENDY P., M.Si., MA., M.Psi., MH</b><br>Anggota | 4. .... |
| 5. <b>Dr. AMINI M.Pd</b><br>Anggota                                | 5. .... |

## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis dengan judul :

**PENGARUH FASILITAS KERJA, PENGAWASAN DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM  
DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN SERDANG BEDAGAI**

Yang dibuat untuk melengkapi persyaratan menjadi Magister Manajemen pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sejauh yang saya ketahui bukan merupakan tiruan atau duplikasi dari seminar atau Tesis yang sudah dipublikasikan dan atau pernah dipakai untuk mendapatkan gelar kesarjanaan di lingkungan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun diperguruan Tinggi atau Instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya dicantumkan sebagaimana mestinya.

Medan 19 Juni 2020



**Muhammad Harpis**

NPM: 1720030064

## ABSTRAK

**MUHAMMAD HARPIS, NPM : 1720030064. Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara 2019. Tesis.**

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 tersebut ditandai oleh menurunnya hasil kerja yang dicapai dari sebagian pegawai khususnya dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditentukan oleh Kepala Dinas. 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. penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dapat di simpulkan bahwa fasilitas kerja ( $X_1$ ), Pengawasan ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). 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, dan Kinerja***

## ABSTRACT

**MUHAMMAD HARPIS, NPM: 1720030064. The Influence Of Work Facilities, Supervision And Compensation On Performance Of Employers In The General Working Services And The Arrangement Of Space In Serdang Bedagai. Postgraduate Program, Muhammadiyah University North Sumatra 2019. Thesis.**

Based on preliminary research conducted at the Public Works and Spatial Planning Office of Serdang Bedagai Regency, there was a phenomenon regarding the performance of employees that was considered to be not optimal, as indicated by the decline in work results achieved by some employees, especially in carrying out the work determined by the Head of Office. 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. research conducted to determine the effect of partially and simultaneously between the independent variable (X) to the dependent variable (Y).

The results of this study indicate that partially it can be concluded that work facilities (X1), Supervision (X2) and compensation (X3) have a positive and significant effect on performance (Y). 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 and Performance***

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**Assalamualaikum wr. wb.**

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT. Tuhan yang Maha Esa dan Maha Kuasa serta sang pemberi kehidupan, kesehatan, rizki, dan hidayah kepada kita semua. Shalawat beriring salam penulis haturkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW, yang telah membawa risalah kepada umat islam menuju zaman terang benderang.

Berkat limpahan rahmat nya jugalah penulis dapat menyelesaikan Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen dengan judul **“Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai”**.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Terima kasih kepada Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Terima kasih kepada Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP, selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Terima kasih kepada Bapak Dr. Sjahril Effendy P., M.Si., MA., M.Psi., MH, selaku ketua Program Studi Magister Manajemen, Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Terima kasih kepada Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP, selaku dosen pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan sehingga dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik.
5. Terima kasih kepada Bapak H. Muis Fauzi Rambe, SE, MM, selaku dosen pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan sehingga dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik.
6. Terima kasih kepada seluruh Dosen, Pegawai, Staff dan para pekerja di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang memberikan banyak ilmu dan bantuan kepada saya sehingga Tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
7. Terima kasih kepada Bapak Johan Sinaga, SE, M.AP selaku Kepala Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai yang memberikan izin, memberikan dukungan dan bantuan kepada saya sehingga Tesis saya ini dapat diselesaikan dengan baik.
8. Terima kasih kepada seluruh Pegawai baik Bapak /Ibu Pimpinan, Staff dan para pekerja di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai yang memberikan izin, memberikan dukungan dan bantuan kepada saya sehingga Tesis saya ini dapat diselesaikan dengan baik.
9. Terima kasih kepada Kakak Tutut Dian Kurniawati yang sudah begitu banyak memberikan bantuan, dukungan dan do'a kepada saya sehingga Tesis saya ini dapat diselesaikan dengan baik.
10. Terima kasih kepada kepada kedua orang tua saya Papa dan Mama yang selalu mendukung, selalu memberikan bantuan dan mendo'akan saya tanpa hentinya sehingga saya dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik.

11. Terima kasih kepada Istri saya tercinta Fristya Sugesti, SS., dan Anak saya “Rasya”, yang sudah memberikan dukungan, motivasi, dan juga mendo’akan saya tanpa henti sehingga saya dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik.
12. Terima kasih kepada teman-teman kuliah seangkatan: @Hakim Fachrezi, @Prayugo Pratama, @Sandhi Fialy Harahap serta kawan-kawan yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dan memberikan support, baik selama kuliah dari awal masuk s/d selesai mata kuliah serta dalam menyelesaikan Tesis saya ini.

Akhir kata, penulis meyakini bahwa Tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan Tesis ini. Penulis mengharapkan semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian. Semoga Allah SWT selalu memberikan kita kesehatan, melimpahkan rizki, dan karunia-Nya kepada kita semua agar kita menjadi orang yang berilmu, bermanfaat dan bertaqwa kepada Allah SWT. Amin ya rabbal’alamin.

Medan, Januari 2020  
Penulis

**Muhammad Harpis**  
NPM: 1720030064

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	i
<b>ABSTRAK</b> .....	iv
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Batasan Masalah .....	9
D. Rumusan Masalah .....	9
E. Tujuan Penelitian .....	10
F. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	12
A. Kinerja Karyawan .....	12
1. Pengertian Kinerja .....	12
2. Tujuan dan Manfaat Kinerja .....	13
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	14
4. Penilaian Kinerja .....	18
5. Indikator Kinerja .....	20
B. Fasilitas Kerja .....	22
1. Pengertian Fasilitas Kerja .....	22
2. Tujuan dan Manfaat Fasilitas Kerja .....	23
3. Jenis-jenis Fasilitas Kerja.....	24
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja .....	25
5. Indikator Fasilitas Kerja .....	27
C. Pengawasan .....	29
1. Pengertian Pengawasan.....	29
2. Tujuan dan Manfaat Pengawasan.....	30
3. Jenis-jenis Pengawasan .....	32
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan .....	33
5. Indikator-Indikator Dalam Pengawasan .....	34
D. Kompensasi .....	35
1. Pengertian Kompensasi.....	35
2. Jenis-Jenis Kompensasi .....	36

3. Tujuan dan Manfaat Kompensasi .....	38
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi .....	44
5. Indikator Kompensasi .....	48
E. Kerangka Konseptual .....	49
1. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	49
2. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan .....	50
3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan .....	51
4. Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan .....	52
F. Hipotesis .....	53
 <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	 54
A. Pendekatan Penelitian .....	54
B. Definisi Operasional .....	54
C. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	55
D. Populasi dan Sampel .....	56
1. Populasi .....	56
2. Sampel .....	57
E. Teknik Pengumpulan Data .....	57
1. Instrumen Penelitian .....	57
2. Uji Instrumen .....	58
a. Uji Validitas .....	58
b. Uji Reliabilitas .....	62
F. Uji Persyaratan Regresi (Asumsi Klasik) .....	64
a. Uji Normalitas .....	64
b. Uji Multikolinieritas .....	65
c. Uji Heteroskedastisitas .....	66
G. Teknik Analisa Data .....	66
1. Analisa Regresi Linear Berganda .....	67
2. Uji Hipotesis .....	67
a. Uji t (Parsial) .....	67
b. Uji F (Simultan) .....	69
3. Koefisien Determinan .....	70
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	 72
A. Hasil Penelitian .....	72
1. Karakteristik Tempat Penelitian .....	72
a. Gambaran umum Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai .....	72
2. Deskriptif Data Penelitian .....	73

a. Karakteristik Responden .....	73
b. Distribusi Jawaban Responden .....	77
3. Uji Asumsi Klasik .....	90
a. Uji Normalitas .....	90
b. Uji Multikoleniaritas .....	92
c. Uji Heteroskedastisitas .....	93
4. Regresi Linier Berganda .....	94
5. Uji Hipotesis .....	96
a. Uji t (Parsial) .....	96
b. Uji F (Simultan) .....	99
c. Koefisien Determinasi .....	100
B. Pembahasan .....	101
1. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja .....	103
2. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja .....	103
3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja .....	105
4. Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi terhadap Kinerja .....	107
<b>BAB IV PENUTUP</b> .....	110
A. Kesimpulan .....	110
B. Saran .....	111

## **DAFTAR PUSTAKA**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

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, transparansi, 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.

Menurut Mangkunegara (2014:67), kinerja adalah 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 tersebut ditandai oleh menurunnya hasil kerja yang dicapai dari sebagian 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 (2012:67), 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 (Iswatun Chasanah, Ade Rustiana, 2017). menyimpulkan bahwa “Ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang. Besarnya pengaruh fasilitas kerja adalah 5,42%.”. 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. Menurut Kadarisman (2012:174), “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 Goverd Adler Clinton Rompas, dkk (2018), menyimpulkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara.

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 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. Menurut Suparyadi (2015:271-272), 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 Mirsa Lukas, dkk. (2017), menyimpulkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara.

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.

Oleh sebab itu, berdasarkan pernyataan diatas, penulis menarik kesimpulan untuk melakukan penelitian di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai dengan judul **“Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah :

1. Kinerja pegawai masih kurang maksimal sehingga pencapaian target kerja yang sudah di tetapkan belum terpenuhi dengan baik.
2. Fasilitas kerja kurang memadai dan lengkap sehingga kurang mampu mendukung pekerjaan pegawai dengan baik.
3. Pengawasan yang kurang maksimal terhadap kerja pegawai, hal ini diketahui dari masih ada pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap aturan atau peraturan yang telah ditetapkan.
4. Masih belum cukup optimal kompensasi yang diberikan oleh Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai kepada setiap pegawai yang ada di Instansi ini.

### **C. Batasan Masalah**

Untuk menghindari luasnya permasalahan yang dapat menimbulkan bermacam penafsiran maka penulis membuat batasan masalah. Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi dalam penelitian ini, penulis hanya membahas tentang fasilitas kerja, pengawasan dan kompensasi serta kinerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai.

### **D. Rumusan Masalah**

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai ?
2. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai ?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai ?
4. Apakah ada pengaruh fasilitas kerja, pengawasan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai ?

### **E. Tujuan Penelitian**

Yang menjadi tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai.
2. Untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai.
3. Untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh kompensasi terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai.
4. Untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh fasilitas kerja, pengawasan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai.

### **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini yaitu :

#### **1. Manfaat Praktis**

Sebagai bahan masukan kepada kepala Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada masa yang akan datang.

#### **2. Manfaat Teoritis**

Memperkaya pengetahuan di bidang sumber daya manusia, khususnya di bidang fasilitas kerja, pengawasan, kompensasi dan kinerja pegawai.

### 3. Manfaat Bagi Peneliti

Sebagai bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan peneliti dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti: fasilitas kerja, pengawasan, dan kompensasi.

### 4. Manfaat Penelitian Yang Akan Datang

Membantu membuat tulisan karya ilmiah yang menjadi acuan, dan penelitian diharapkan menjadi sebagai bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam pada masa yang akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kinerja Pegawai**

##### **1. Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja dari setiap pegawai sangat penting dalam suatu perusahaan atau Instansi Pemerintah “Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai”, karena kinerja pegawai yang menentukan kelangsungan suatu instansi pemerintah sehingga kinerja pegawai adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan suatu instansi pemerintah tergantung pada kinerja pegawai tersebut.

Istilah 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 pegawai dalam suatu Instansi Pemerintah sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi pegawai itu sendiri dan juga untuk keberhasilan Instansi Pemerintah”.

Menurut Kasmir (2018:182), “kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Menurut Mangkunegara (2018:67), “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Edison Emron, dkk (2017:188), “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Menurut Wibowo (2017:7), “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagai mana mengerjakannya”.

Dari berbagai defenisi tentang kinerja dari para ahli tersebut, dapat didefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan prilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

## **2. Tujuan dan Manfaat Kinerja**

Manajemen kinerja berupaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Tujuan tersebut dicapai melalui partisipasi individu pegawai atau karyawan dalam mencapai tujuan dan tugasnya yang hasilnya merupakan kinerja pegawai atau karyawan.

Menurut Wibowo (2017:44), tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

Sedangkan menurut Sinambela (2018:44), tujuan merupakan sebuah aprisiasi. Sedangkan kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mengidentifikasi harapan kineja,

mengusahakan kerja bagi supervisor. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individu dengan tujuan organisasi.

Selanjutnya menurut Hamali (2016:99), tujuan manajemen kinerja antara lain sebagai berikut :

1. Manajemen kinerja berupaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Tujuan tersebut dicapai melalui partisipasi individu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan dan tugasnya yang hasilnya merupakan kinerja karyawan.
2. Manajemen kinerja berupaya menciptakan dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan atau pegawai secara terus-menerus.
3. Manajemen kerja berupaya meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses pencapaian kinerja.
4. Manajemen kinerja mengukur kinerja individu karyawan atau pegawai, tim kerja, dan kinerja perusahaan secara periodik.

Dengan demikian berdasarkan tiga pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan kinerja adalah suatu upaya untuk meningkatkan hasil kinerja seorang pegawai.

### **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

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. Menurut Edison Emron, dkk (2017:191-192), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Kompetensi
2. Teknologi/Mesin
3. Metode/Sistem

Berikut penjelasan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diatas sebagai berikut :

1. Kompetensi

Apabila kompetensi pegawai/karyawan masih rendah maka perlu ditingkatkan lagi melalui pelatihan-pelatihan berbasis kompetensi, sehingga dapat menyesuaikan dengan indikator yang sudah ditetapkan.

2. Teknologi/Mesin

Kemampuan teknologi/mesin pendukung perlu perbaikan atau penggantian dengan yang baru, jika tetap menggunakan yang ada, indicator harus disesuaikan dengan kemampuan teknologi/mesin yang ada.

3. Metode/Sistem

Perlu dibangun metode/sistem atau subsistem (prosedur) sehingga setiap keputusan mudah diambil dan tidak kakuserta dapat memperlancar birokrasi kerja dan membangun sinergi yang baik antar orang/bagian.

Menurut Kasmir (2018:189-193), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan
8. Budaya organisasi
9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Disiplin kerja

Berikut penjelasan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diatas sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan/keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3. Rancangan kerja

Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Dengan demikian rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan atau pegawainya.

4. Kepribadian

Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.

5. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Semakin seseorang termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerja akan meningkat, demikian pula sebaliknya.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan atau pegawai merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja nyaman dan memberikan ketenangan, ini dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik.

#### 11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan atau pegawai atau pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan atau pegawai yang setia juga dapat dikatakan karyawan atau pegawai atau pegawai yang tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain.

#### 12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan atau pegawai kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

#### 13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan atau pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Karyawan atau pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Dari berbagai penjelasan para ahli diatas tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : kompetensi, teknologi atau mesin dan metode atau sistem.

#### **4. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan salah satu dari rangkaian fungsi manajemen sumber daya manusia. Setelah seorang pegawai diterima menjadi calon pegawai tetap pada suatu perusahaan atau Instansi Pemerintah “Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai”, ada yang langsung bekerja atau masuk ke pelatihan terlebih dahulu. Selama bekerja pegawai tersebut akan dinilai perilaku dan hasil kerjanya atau dengan kata lain kinerjanya.

Penilaian kinerja meliputi beberapa hal, sesuai dengan yang telah ditetapkan sebuah perusahaan, organisasi ataupun Instansi Pemerintah, sebelumnya. Penilaian kinerja pegawai atau karyawan merupakan tindakan yang memerlukan perencanaan dan pelaksanaan yang teliti, cermat, objektif dan implementatif.

Masing-masing Instansi Pemerintah memiliki standard dan kriteria tertentu untuk menilai kinerja pegawainya. Dalam praktiknya penilaian kinerja antara satu Instansi Pemerintah dengan Instansi Pemerintah lainnya relative tidak jauh berbeda.

Menurut Kasmir (2018:185), “penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai secara keseluruhan kinerja pegawai dalam jangka waktu atau periode tertentu”.

Menurut Mangkunegara (2018:69), mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian kinerja atau prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2016:87), penilaian kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menetapkan kebijaksanaan berarti apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan

Jadi dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja sangat penting guna mencapai target suatu perusahaan atau Instansi Pemerintah sehingga mampu memajukan Instansi Pemerintah tersebut yang pada akhirnya mampu memberikan kesejahteraan bagi seluruh pegawai. Penilaian kinerja merupakan salah satu bentuk evaluasi kinerja bagi pegawai yang ditentukan apakah sudah sesuai dengan target yang ditentukan apakah sudah sesuai dengan target yang ditetapkan.

## **5. Indikator Kinerja**

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. Ada beberapa pendapat para ahli antara lain :

Menurut Kasmir (2018:208-210), Kinerja karyawan atau pegawai dapat diukur dalam beberapa hal, indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)  
Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
2. Kuantitas (jumlah)  
Dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang, dengan kata lain merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan
3. Waktu (jangka waktu)  
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk jenis pekerjaan tertentu, makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerja dan sebaliknya.
4. Penekanan biaya  
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan sehingga kinerjanya dianggap kurang baik, demikian pula sebaliknya.

5. Pengawasan

Setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara sesama karyawan atau pegawai.

Menurut Edison Emron, dkk (2017:193), indikator-indikator kinerja sebagai berikut:

1. Target. Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas. Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.
3. Waktu Penyelesaian. Penyelesaian yang tepat waktu dan/atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain di lingkup internal perusahaan/orgaisasi.
4. Taat Asas. Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

Menurut Wibowo (2017:86), indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan
2. Standar
3. Umpan balik
4. Alat dan sarana
5. Kompetensi
6. Motif
7. Peluang

Berikut penjelasan indikator-indikator kinerja diatas sebagai berikut :

1. Tujuan, merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau oraganisasi untuk dicapai.

2. Standar, memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.
3. Umpan balik, merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.
4. Alat dan sarana, merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
5. Kompetensi, merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
6. Motif, merupakan alasan atau dorongan bagi seseorang untuk melakukan suatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan atau pegawai dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, dan lainnya.
7. Peluang, merupakan kesempatan untuk menentukan prestasi kerjanya. Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Dari berbagai pendapat ahli diatas tersebut, maka dapat disimpulkan memiliki beberapa indikator yang sama, kendati dilihat dari sudut pandang yang berbeda. Jadi indikator kinerja yang dipakai peneliti adalah : kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan.

## **B. Fasilitas Kerja**

### **1. Pengertian Fasilitas Kerja**

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, untuk mencapai tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam menjakankan pekerjaan.

Fasilitas yang digunakan oleh masing-masing organisasi atau perusahaan bervariasi dalam bentuk, jenis dan manfaat. Fasilitas kerja berperan sangat penting agar operasional perusahaan atau Instansi Pemerintah “Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai dapat dikerjakan lebih baik, lebih tepat, dan lebih cepat.

Menurut Tjiptono (2014:317), fasilitas merupakan sumber daya fisik yang harus ada sebelum suatu jasa ditawarkan kepada konsumen. Fasilitas merupakan sesuatu yang penting dalam usaha jasa, oleh karena itu fasilitas yang ada yaitu kondisi fasilitas, desain interior dan eksterior serta kebersihan harus dipertimbangkan terutama yang berkaitan erat dengan apa yang dirasakan konsumen secara langsung.

Menurut Barry (2012:67), “fasilitas kerja adalah sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali”

Menurut Husnan (2012:187), “fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas karyawan”.

Menurut Moenir (2010:197), “fasilitas merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai/karyawan baik dalam hubungan langsung pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan”.

Berdasarkan pengertian dari berbagai ahli diatas tersebut maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas karyawan.

## **2. Tujuan dan Manfaat Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja sangat bermanfaat sekali untuk pelaksanaan operasional perusahaan atau Instansi Pemerintah “Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai”, dalam pencapaian tujuannya. Menurut Barry (2012:67), bahwa fasilitas memberikan manfaat bagi :

1. Pegawai atau karyawan
  - a. Mengurangi kebosanan dan keletihan bekerja apabila harus mengerjakan pekerjaan yang berulang-ulang
  - b. Untuk menghemat tenaga dan pikiran manusia dalam melakukan pekerjaannya
  - c. Untuk menghemat waktu dan tenaga
  - d. Untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang lebih rapi dan lebih baik
  - e. Meningkatkan ketelitian yang sempurna karena jika dilakukan secara manual biasanya banyak terjadi kesalahan.
2. Perusahaan/Kantor  
Penyediaan fasilitas kerja merupakan bentuk pelayanan suatu organisasi terhadap karyawan atau pegawainya dalam menunjang kinerja untuk memenuhi kebutuhan kerja karyawan atau pegawai. Penyediaan fasilitas yang lengkap, selain meningkatkan kinerja karyawan akan sangat berguna bagi suatu organisasi karena waktu yang dibutuhkan dalam penyelesaian pekerjaan menjadi semakin singkat, tenaga kerja yang diperlukan juga semakin sedikit.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dan manfaat fasilitas kerja memberikan manfaat bagi pegawai (mengurangi kebosanan dan keletihan, menghemat tenaga dan pikiran, menghasilkan suatu pekerjaan yang lebih rapi dan lebih baik serta meningkatkan ketelitian yang sempurna). dan bagi perusahaan (menunjang kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan menjadi semakin singkat, tenaga kerja yang diperlukan juga semakin sedikit).

## **3. Jenis-Jenis Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja terdiri atas berbagai macam yang berbeda bentuk dan kegunaannya. Menurut Moenir (2010:197), jenis fasilitas dibagi menjadi 3 (tiga) golongan, yaitu sebagai berikut:

### 1. Fasilitas Alat Kerja

Seorang karyawan atau pegawai tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Alat kerja ini pun terbagi atas dua jenis yaitu sebagai berikut :

#### a. Alat Kerja Manajemen

Alat kerja manajemen berupa aturan yang menetapkan kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajibannya. Jadi dengan alat kewenangan dan kekuasaan itulah manajemen dapat menjalankan fungsinya untuk memimpin, mengarahkan, mengatur dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan atau pegawai.

#### b. Alat Kerja Operasional

Alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan dalam produksi. Dengan pengertian ini termasuk di dalamnya semua alat kerja di kantor seperti mesin tulis, mesin pengganda, mesin hitung, mesin komputer dan sebagainya.

### 2. Fasilitas Perlengkapan Kerja

Perlengkapan kerja ialah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk memproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan. Termasuk dalam perlengkapan kerja adalah :

- a. Gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk jalan, selokan, air bersih, pembuangan air kotor dan halaman parkir.
- b. Ruang kerja dan ruangan lain yang memadai dengan layout yang efisien.
- c. Penerangan yang cukup.
- d. Mebel yang meliputi meja dan kursi kerja, meja dan kursi tamu, almari dengan segala bentuk dan keperluan, dan lainnya.
- e. Alat komunikasi dan transportasi berupa telepon, teleks, internet, kendaraan bermotor dan sebagainya.
- f. Alat-alat yang berfungsi untuk penyegar ruangan, seperti kipas angin, *exhaust fan*, *air conditioner* dan lainnya.
- g. Peralatan rumah tangga kantor, seperti alat memasak, alat pencuci, alat pembersih, barang pecah belah dan sebagainya.

### 3. Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial yaitu fasilitas yang digunakan oleh karyawan atau pegawai dan berfungsi sosial, misalnya penyediaan mess, asrama untuk karyawan atau pegawai yang belum menikah, rumah jabatan, kendaraan bermotor.

Fasilitas kerja yang dimaksud pada penelitian ini adalah fasilitas kerja fisik yaitu segala sesuatu yang berupa alat-alat kerja operasional dan perlengkapan operasional kerja yang tersedia untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan setiap

pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai.

#### **4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja**

Dalam menentukan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan atau Instansi Pemerintah “Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai” haruslah mempertimbangkan faktor yang dapat menunjang kinerja pegawai. Menurut Nirwana (2014:47), terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi fasilitas di antaranya adalah :

1. Desain Fasilitas
2. Nilai Fungsi
3. Estetika
4. Kondisi yang mendukung
5. Peralatan penunjang.

Menurut Mudie dan Cottam dalam Tjiptono (2011:139-140), ada beberapa faktor yang mempengaruhi fasilitas di antaranya adalah

1. Perencanaan spasial
2. Perencanaan ruangan
3. Perlengkapan/perabotan
4. Tata cahaya
5. Warna
6. Pesan-pesan yang disampaikan secara grafis

Berikut penjelasan faktor-faktor yang mempengaruhi fasilitas kerja diatas sebagai berikut:

##### **1. Perencanaan spasial**

Aspek-aspek seperti proporsi, simetris, tekstur, dan warna perlu diintegrasikan dan dirancang secara cermat untuk menstimulus respon intelektual maupun emosional dari para pemakai atau orang yang melihatnya.

2. Perencanaan ruangan

Faktor ini mencakup perancangan interior dan arsitektur, seperti penempatan perabotan dan perlengkapan dalam ruangan, desain aliran sirkulasi dan lainnya.

3. Perlengkapan/perabotan

Perlengkapan/perabotan memiliki beberapa fungsi diantaranya sebagai sarana pelindung barang-barang berukuran kecil, sebagai barang pajangan dan sebagai sesuatu yang menunjukkan status pemilik atau penggunaanya.

4. Tata cahaya

Beberapa yang perlu diperhatikan dalam mendesain tata cahaya adalah cahaya siang hari (daylighting), warna, jenis dan sifat aktivitas yang dilakukan di dalam ruangan, persepsi penyediaan jasa akan tugasnya, tingkat ketajaman penglihatan dan suasana yang diinginkan

5. Warna

Banyak orang yang meyakini bahwa warna memiliki bahasanya sendiri, dimana warna dapat menstimulus perasaan dan emosi spesifik.

6. Pesan-pesan yang disampaikan secara grafis

Aspek penting yang saling terkait dalam faktor ini adalah penampilan visual, penempatan, pemilihan bentuk fisik, pemilihan warna, pencahayaan dan pemilihan bentuk perwajahan lambang atau tanda yang digunakan untuk maksud tertentu.

Dengan demikian dapat dilihat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi fasilitas adalah perencanaan spasial, perencanaan ruangan, perlengkapan/perabotan, tata cahaya, warna, pesan-pesan yang disampaikan secara grafis

## 5. Indikator Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan alat yang digunakan oleh pegawai atau karyawan untuk memudahkan menyelesaikan pekerjaannya. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan atau Instansi Pemerintah “Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai”, akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada kebutuhan pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Moenir (2010:199), bahwa indikator fasilitas antara lain sebagai berikut:

1. Fasilitas fisik  
Yaitu segala sesuatu yang berupa benda atau yang dibendakan yang mempunyai peranan untuk memudahkan kinerja pegawai/karyawan.
2. Fasilitas nonfisik  
Yaitu segala sesuatu yang tidak berwujud kebendaan, seperti kenyamanan, keamanan dan ketentraman serta kesejahteraan yang dirasakan oleh pegawai dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Sofyan (2008:22), indikator fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari :

1. Mesin dan peralatan
2. Prasarana
3. Perlengkapan kantor
4. Peralatan inventaris
5. Tanah dan bangunan
6. Alat transportasi

Berikut penjelasan indikator-indikator fasilitas kerja diatas sebagai berikut:

1. Mesin dan peralatan. Merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.
2. Prasarana. Yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, di antaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.

3. Perlengkapan kantor. Yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya), peralatan elektronik (komputer, mesin fotokopi, printer, alat hitung lainnya), dan sebagainya.
4. Peralatan inventaris. Yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan, inventaris kantor, inventaris pabrik, inventaris laboratorium, inventaris gudang dan lainnya.
5. Tanah dan bangunan. Yaitu aset yang digunakan sebagai tempat bangunan, maupun lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan dan yang mendukung aktivitas yang utama seperti perkantoran dan pergudangan.
6. Alat transportasi. Yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan untuk kebutuhan transportasi, seperti mobil, sepeda motor, truk, traktor dan lainnya.

Berdasarkan penjelasan diatas dan kesesuaian tempat penelitian pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai, maka indikator dari variabel fasilitas kerja yaitu: mesin dan peralatan, prasarana, perlengkapan kantor, peralatan inventaris, tanah dan bangunan, alat transportasi

## **C. Pengawasan**

### **1. Pengertian 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. Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang sangat berkaitan erat dengan

pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, sehingga pengawasan dalam organisasi apapun menjadi mutlak dilakukan.

Menurut Stoner & Gilbert (2015:114), “pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktivitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan”.

Handoko (2013:358), “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”.

Menurut Kadarisman (2012:174), “Pengawasan adalah merupakan fungsi di dalam manajemen fungsional yang harus dilaksanakan oleh setiap pimpinan semua unit/satuan kerja terhadap pelaksanaan pekerjaan dilingkungannya”.

Sedangkan menurut Winardi (2012:78), 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.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan 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.

## **2. Tujuan dan Manfaat Pengawasan**

Dalam kaitan dengan bahasan tentang tujuan dan manfaat pengawasan tersebut, berikut dikemukakan pendapat dari beberapa ahli dibidang manajemen sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2014:242), mengemukakan bahwa tujuan pengawasan adalah sebagai berikut :

1. Supaya proses pelaksanaan dilakukan sesuai dengan ketentuan-ketentuan dari rencana.
2. Melakukan tindakan perbaikan (*corrective*), jika terdapat penyimpangan-penyimpangan (*deviasi*).
3. Supaya tujuan yang dihasilkan sesuai dengan rencananya.

Menurut Rachman (2011:23), pengawasan mempunyai tujuan antara lain :

1. Menjamin ketetapan pelaksanaan sesuai dengan rencana, kebijakan dan perintah.
2. Menertibkan koordinasi kegiatan-kegiatan mencegah pemborosan dan penyelewengan.
3. Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang atau jasa yang dihasilkan.
4. Membina kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan organisasi.

Pengawasan bukan hanya untuk mencari-cari kesalahan, tetapi berusaha untuk menghindari terjadinya kesalahan serta memperbaikinya jika terdapat kesalahan-kesalahan. Pengawasan dilakukan sebelum proses, saat proses dan setelah proses, yakni hingga hasil diketahui. Penulis dapat menyimpulkan bahwa tujuan pengawasan adalah agar hasil pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang diperoleh secara berdaya guna dan berhasil guna, sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Winardi dalam Kadarisman (2012:194), mengemukakan tentang manfaat pengawasan yaitu sebagai berikut :

1. Menetapkan tujuan-tujuan dan merencanakan bagaimana mencapainya
2. Menentukan berapa banyak orang (karyawan) diperlukan serta keterampilan-keterampilan yang perlu dimiliki mereka (*organization*)
3. Menyeleksi individu-individu untuk mengisi posisi-posisi (*staffing*) dan kemudian mereka diberi tugas kerja dan ia membantu mereka yang bertanggung jawab untuk melaksanakannya dengan baik (*direction*)
4. Dengan aneka macam laporan, ia meneliti bagaimana baiknya rencana-rencana dilaksanakan dan ia mempelajari kembali rencana-rencana sehubungan dengan hasil-hasil yang dicapai dan apabila perlu, rencana-rencana tersebut dimodifikasi.

Berdasarkan uraian tersebut, dikemukakan bahwa fungsi pengawasan yaitu menetapkan tujuan-tujuan dan merencanakan bagaimana mencapainya, hal ini berarti fungsi pengawasan ini bisa terlepas dari fungsi manajemen lainnya khususnya perencanaan (*planning*). Apabila fungsi *planning* tersebut berjalan dengan baik, maka diharapkan di dalam implementasinya juga dapat berjalan dengan sempurna. Namun demikian, untuk mengontrol sejauh mana kesesuaian antara rencana kerja dengan proses kerja serta hasil yang didapatkan dari kinerja tersebut, maka disini diperlukan adanya pengawasan atau controlling.

### **3. Jenis-Jenis Pengawasan**

Kita harus mengetahui jenis-jenis pengawasan agar bisa bekerja dengan nyaman dan baik sehingga bisa menghasilkan kinerja yang maksimal. Menurut Usman Husaini (2012:87), ada empat jenis pengawasan yaitu sebagai berikut :

1. Pengawasan melekat  
Serangkaian kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian yang terus menerus, dilakukan langsung terhadap bawahannya, secara preventif dan refresif agar pelaksanaan tugas bawahan tersebut berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan rencana kegiatan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Pengawasan fungsional  
Setiap upaya pengawasan dilakukan oleh aparat yang ditunjuk khusus untuk melakukan audit secara bebas terhadap objek yang diawasinya. Aparat wasnal melakukan tugas berupa pemeriksaan, verifikasi, konfirmasi, survey, penilaian, audit, dan pemantauan.
3. Pengawasan masyarakat  
Pengawasan yang dilakukan masyarakat atas penyelenggaraan suatu kegiatan pengawasan masyarakat berbentuk control masyarakat terhadap pengelolaan sumber daya organisasi.
4. Pengawasan legislatif  
Pengawasan ini mengawasi tata cara penyelenggaraan pemerintah dan keuangan Negara, pengawasan legislatif merupakan pengawasan politik terhadap eksekutif

Menurut Saydam dalam Kadarisman (2012:205-207), menjelaskan tentang jenis-jenis pengawasan yaitu sebagai berikut :

- 1) Pengawasan fungsional  
Pengawasan yang dilaksanakan oleh pejabat-pejabat fungsional atau aparat pengawasan yang secara fungsional tugasnya memang mengawasi pelaksanaan tugas-tugas. Contoh : dalam suatu departemen ada inspektorat jenderal; dalam suatu perusahaan ada satuan pengawasan intern.
- 2) Pengawasan masyarakat  
Pengawasan yang dilakukan oleh seluruh warga masyarakat yang disampaikan baik secara lisan kepada aparat yang berkepentingan, maupun tertulis melalui media cetak dan sebagainya. Pengawasan masyarakat ini sering kita jumpai dalam kolom surat pembaca dalam surat kabar
- 3) Pengawasan melekat  
Pengawasan yang dilakukan oleh atasan langsung terhadap pelaksanaan pekerjaan bawahan. Pengawasan ini melekat pada jabatan yang dipangku oleh seorang pimpinan, sehingga ia merupakan kewajiban yang bersifat mutlak, dan harus dilakukan secara terus menerus.

Berdasarkan uraian di atas tersebut, dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis pengawasan yaitu pengawasan melekat, pengawasan fungsional, pengawasan masyarakat dan pengawasan legislatif.

#### **4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan**

Ada beberapa faktor yang menjadi pertimbangan dalam menerapkan pengawasan kepada setiap pegawai atau karyawan di suatu perusahaan atau Instansi pemerintah. Menurut Khaerul Umam (2012:92), faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan yaitu sebagai berikut ini :

1. Perubahan lingkungan  
Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baruan sebagainya. Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan organisasi,

sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.

2. Peningkatan kolektifitas organisasi  
Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati.
3. Kesalahan-kesalahan  
Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan pengawasan. Tetapi kebanyakan anggota organisasi-organisasi sering melakukan kesalahan.
4. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang  
Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada karyawan, kepada bawahannya tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang.

Dengan demikian dapat dilihat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah perubahan lingkungan, peningkatan kolektifitas organisasi, kesalahan-kesalahan dan kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang.

## **5. Indikator-Indikator Dalam Pengawasan**

Keberhasilan suatu perusahaan atau Instansi Pemerintah “Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai” dalam mencapai tujuannya banyak ditentukan oleh keberhasilan pengawasannya, jika pengawasan berjalan dengan baik, maka hasil kerja dan target dari sebuah perusahaan atau instansi pemerintah akan dapat dicapai tepat waktu dan baik, karena itu pengawasan merupakan unsur penting dalam menentukan keberhasilan suatu program atau pekerjaan dalam sebuah perusahaan atau instansi pemerintah.

Menurut Handoko (2013:363), yang menjadi indikator-indikator pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Prosedur  
Pimpinan selalu melihat pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.
2. Standar  
Adanya batasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Ketelitian  
Adanya pengukuran kerja pegawai.
4. Pengukuran Pekerjaan  
Adanya evaluasi pekerjaan pegawai.
5. Perbaikan  
Adanya koreksi pekerjaan dari pimpinan atau atasan.

Menurut Menurut Rachman (2011:23), indikator-indikator pengawasan yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan disiplin
2. Penyalahgunaan wewenang
3. pemborosan dan pungutan

Dari penjelasan dan pandangan para ahli diatas tersebut, maka dapat disimpulkan indikator pengawasan sebagai berikut : prosedur, standar, ketelitian, pengukuran pekerjaan dan perbaikan.

## **D. Kompensasi**

### **1. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi secara umum dapat diartikan sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan atau Instansi Pemerintah “Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai” kepada pegawai atas hasil kerja dan kontribusi melalui pekerjaan yang dilakukannya. kompensasi adalah penting bagi pegawai, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan.

Menurut Sinambela (2018:220), “kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi”.

Menurut Kasmir (2018:233), “kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan”.

Menurut Edison Emron, dkk (2017:152), 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.

Menurut Hasibuan (2016:118), “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Menurut Suparyadi (2015:271-272), kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan atau pegawai sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikanya kepada organisasi, baik yang bersifat financial maupun nonfinancial.

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. Kompensasi ini merupakan bentuk imbalan (baik berbentuk uang maupun natura) yang diterima pegawai atau karyawan atas usaha-usaha yang dihasilkannya.

## **2. Jenis-Jenis Kompensasi**

Perusahaan atau Instansi Pemerintah memberikan imbalan berupa natura (barang) atau kenikmatan bagi karyawan atau pegawainya sebagai pelengkap gaji

dan tunjangan. Ini merupakan bagian dari kompensasi manajemen yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan atau pegawai atas kontribusi mereka dalam bentuk waktu, tenaga, pikiran, dan keahlian. Terdapat beberapa jenis kompensasi yang di terima oleh pegawai atau karyawan di sebuah perusahaan atau Instansi Pemerintah.

Menurut Hasibuan (2016:118), kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. berupa: gaji, upah, insentif.

- Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan secara periodic kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Gaji tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.
- Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.
- Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha ini untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, tunjangan kesehatan dan lainnya

Menurut Suparyadi (2015:272-274), jenis-jenis kompensasi dibagi menjadi dua jenis, yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi langsung

Merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan selama karyawan tersebut masih aktif meaksanakan tugas atas pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan

- Kompensasi finansial : gaji, upah, tunjangan, insentif.
- Kompensasi nonfinansial : mobil atau bus dinas, perumahan atau mess, balai kesehatan atau asuransi tenaga kerja atau saham.

## 2. Kompensasi tidak langsung

Merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan selama karyawan yang sudah mengakhiri masa baktinya di organisasi atau perusahaan karena pension atau meninggal dunia, sebagai penghargaan atas jasa-jasa karyawan tersebut selama mengabdikan di organisasi atau perusahaan.

- Kompensasi finansial : pensiun penuh, pensiun dini, pesangon, pensiun janda/duda
- Kompensasi nonfinansial : asuransi kesehatan.

Dari penjelasan dan pandangan para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis kompensasi terbagi dua jenis yaitu kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung.

## 3. Tujuan dan Manfaat Kompensasi

Pada umumnya kompensasi yang adil akan memberikan banyak keuntungan bagi karyawan atau pegawainya, artinya organisasi atau instansi pemerintah memberikan kompensasi yang layak bagi seluruh pegawainya. Keuntungan juga akan diperoleh oleh pihak manajemen sehingga pencapaian tujuan organisasi atau instansi pemerintah akan dapat dicapai, karena salah satu sebabnya adalah pemberian kompensasi.

Menurut Kasmir (2018:236-238), tujuan kompensasi yaitu:

1. Memberikan hak karyawan
2. Memberikan rasa keadilan
3. Memperoleh karyawan yang berkualitas
4. Mempertahankan karyawan
5. Menghargai karyawan
6. Pengendalian biaya
7. Memenuhi peraturan pemerintah
8. Menghindari konflik

Berikut penjelasan tujuan kompensasi di atas sebagai berikut:

1. Memberikan hak karyawan

Kompensasi harus diberikan karena merupakan hak karyawan atau pegawai atas jerih payahnya dalam bekerja. Dalam hal ini pemberian kompensasi merupakan kewajiban setiap perusahaan atau organisasi kepada karyawannya.

2. Memberikan rasa keadilan

Pemberian kompensasi dilakukan secara terbuka dan penentuan besarnya didasarkan pada kinerjanya. Karyawan atau pegawai merasa diperlakukan secara adil oleh pimpinan sehingga semangat dan motivasi kerja karyawan atau pegawai akan meningkat.

3. Memperoleh karyawan atau pegawai yang berkualitas

Artinya dengan pemberian kompensasi yang baik akan menarik pelamar yang berkualitas untuk melamar ke perusahaan. Sebaliknya jika kompensasi yang dibayarkan kurang atau tidak menarik, maka akan memperoleh karyawan atau pegawai yang kurang memiliki kualifikasi atau tidak berkualitas.

4. Mempertahankan karyawan atau pegawai

Pemberian kompensasi yang sesuai atau layak, maka akan mengurangi karyawan atau pegawai yang keluar. Dengan kompensasi yang sesuai maka karyawan atau pegawai akan terus bertahan dan terus berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

5. Menghargai karyawan

Kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan terhadap jasa karyawan atau pegawai. Dengan kompensasi yang sesuai dan wajar karyawan atau pegawai akan merasa dihargai atas semua jerih payahnya.

6. Pengendalian biaya

Pemberian kompensasi yang layak akan mengurangi *turn over* sehingga dapat mengurangi biaya rekrutmen dan seleksi karyawan atau pegawai.

7. Memenuhi peraturan pemerintah

Kompensasi diberikan sesuai dengan aturan pemerintah sehingga dapat menghindari sanksi yang mungkin dapat diterima perusahaan.

8. Menghindari konflik

Jika kompensasi diberikan layak dan sesuai aturan maka akan menghindari konflik antara perusahaan dengan karyawan atau pegawai.

Selanjutnya, menurut Suparyadi (2015:275-276), kompensasi memiliki beberapa tujuan sebagai berikut :

1. Menghargai kinerja
2. Memperoleh SDM yang berkualitas
3. Mempertahankan karyawan
4. Menjamin keadilan
5. Mengendalikan biaya
6. Mengikuti peraturan pemerintah

Berikut penjelasan manfaat kompensasi diatas sebagai berikut :

1. Menghargai kinerja

Pemberian kompensasi kepada karyawan atau pegawai harus mampu memperkuat perilaku kerja mereka yang diinginkan oleh perusahaan, seperti tanggung jawab dan komitmen serta berperan sebagai perangsang untuk memperbaiki perilaku kerja pada waktu yang akan datang.

2. Memperoleh SDM yang berkualitas

Kompensasi yang ditetapkan oleh perusahaan harus mampu bersaing dipasar tenaga kerja, sehingga dapat menarik pelamar kerja secara luas, terutama dari

mereka yang memiliki kompetensi tinggi yang sesuai dengan spesifikasi jenis pekerjaan yang lowong.

3. Mempertahankan karyawan atau pegawai

Karyawan atau pegawai yang memiliki kinerja unggul merupakan human capital yang sangat berharga untuk mempertahankan eksistensi dan memajukan perusahaan dalam persaingan bisnis yang makin ketat.

4. Menjamin keadilan

Pemberian kompensasi yang dirasakan tidak adil oleh karyawan atau pegawai akan dapat menimbulkan keirihatian, yang mana hal ini akan berakibat pada terjadinya ketidakpuasan kerja, atau adanya karyawan yang keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi harus mampu menjamin adanya rasa keadilan baik secara internal maupun secara eksternal, agar semua karyawan atau pegawai dapat dengan tenang dan berkonsentrasi penuh dalam melakukan pekerjaannya.

5. Mengendalikan biaya

Kompensasi merupakan komponen biaya yang cukup besar, sehingga memiliki pengaruh cukup besar pula terhadap biaya produksi secara keseluruhan. Oleh karena itu manajemen kompensasi harus dilakukan secara efektif dan efisien, sehingga mampu mewujudkan kontribusi yang optimal dari para karyawan atau pegawai, tetapi dengan biaya yang layak.

6. Mengikuti peraturan pemerintah

Perwujudan kesejahteraan para karyawan atau pegawai oleh pemerintah dilakukan melalui penetapan peraturan perundang-undangan, yaitu mengatur

besaran gaji atau upah minimal yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atau pegawainya. Perusahaan yang beroperasi di suatu negara harus mentaati peraturan ini dengan cara memberikan gaji atau upah kepada karyawan atau pegawainya dengan besaran minimal sama dengan yang ditetapkan oleh pemerintah itu.

Selanjutnya, Kasmir (2018:238-240), menjabarkan manfaat kompensasi sebagai berikut :

1. Loyalitas karyawan meningkat
2. Komitmen terhadap perusahaan meningkat
3. Motivasi kerja meningkat
4. Semangat kerja meningkat
5. Kinerja karyawan meningkat
6. Konflik kerja dapat dikurangi
7. Memberikan rasa aman
8. Memberikan rasa kebanggaan
9. Proses kegiatan perusahaan berjalan lancar

Berikut penjelasan manfaat kompensasi diatas sebagai berikut :

1. Loyalitas karyawan atau pegawai meningkat

Kompensasi yang benar akan membuat karyawan atau pegawai bekerja bersungguh-sungguh dan menumbuhkan rasa memiliki perusahaan semakin besar. Karyawan atau pegawai akan setia pada perusahaan dengan dengan bekerja sesuai dengan yang ditugaskan.

2. Komitmen terhadap perusahaan meningkat

Pemberian kompensasi yang benar, karyawan atau pegawai akan mematuhi segala kewajiban yang diberikan kepada perusahaan dan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan perusahaan.

3. Motivasi kerja meningkat

Pemberian kompensasi yang benar, maka dorongan karyawan atau pegawai untuk bekerja semakin kuat, sehingga merangsang karyawan untuk terus bekerja. Karyawan atau pegawai yang termotivasi akan menghasilkan kualitas kerja yang relative lebih baik.

4. Semangat kerja meningkat

Pemberian kompensasi yang benar akan membuat karyawan atau pegawai makin bersemangat untuk bekerja. Upaya untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dilakukan dengan penuh semangat.

5. Kinerja karyawan atau pegawai meningkat

Dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan atau pegawai akan makin meningkatkan kualitas kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja dan kinerjanya.

6. Konflik kerja dapat dikurangi

Dengan pemberian kompensasi yang benar, maka pertentangan di antara pegawai dengan pimpinan atau antar karyawan atau pegawai dapat diminimalkan, sehingga semua pegawai dapat bekerja sama makin kompak.

7. Memberikan rasa aman

Dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan atau pegawai akan merasa aman dan nyaman, sehingga tidak menimbulkan kegelisahan selama bekerja. pegawai selalu fokus untuk melakukan pekerjaan tanpa merasa terganggu dengan pikiran tentang kompensasi yang diterimanya.

8. Memberikan rasa kebanggaan

Pemberian kompensasi yang relatif lebih besar dari ketentuan pemerintah dan pesaing akan memberikan rasa bangga karyawan atau pegawai.

9. Proses kegiatan perusahaan berjalan lancar

Pemberian kompensasi yang sesuai dan wajar akan memperlancar jalannya kegiatan perusahaan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan kompensasi adalah: memberikan hak karyawan, memberikan rasa keadilan, memperoleh karyawan yang berkualitas, mempertahankan karyawan, menghargai karyawan, pengendalian biaya, memenuhi peraturan pemerintah, menghindari konflik.

Serta manfaat kompensasi adalah sebagai berikut : loyalitas karyawan meningkat, komitmen terhadap perusahaan meningkat, motivasi kerja meningkat, semangat kerja meningkat, kinerja karyawan meningkat, konflik kerja dapat dikurangi, memberikan rasa aman, memberikan rasa kebanggaan, proses kegiatan perusahaan berjalan lancar.

#### **4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Ada banyak faktor yang menjadi pertimbangan dalam pemberian kompensasi kepada karyawan atau pegawai di sebuah perusahaan atau Instansi Pemerintah. Berbagai faktor tersebut akan mempengaruhi jenis dan besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan atau Instansi Pemerintah kepada pegawai.

Menurut Sinambela (2018:234-235), faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu :

1. Kinerja dan produktivitas kerja
2. Kemampuan membayar

3. Kesiediaan membayar
4. Suplai dan permintaan tenaga kerja
5. Serikat pekerja
6. Undang-undang dan peraturan yang berlaku

Berikut penjelasan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi diatas sebagai berikut :

1. Kinerja dan produktivitas kerja

Setiap organisasi/perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja pegawainya, agar memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi/perusahaan

2. Kemampuan membayar

Pemberian kompensasi tergantung pada kemampuan organisasi/ perusahaan dalam membayar. Organisasi/perusahaan tidak akan mungkin membayar kompensasi pegawainya melebihi kemampuan organisasi/perusahaan tersebut.

3. Kesiediaan membayar

Kesiediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijakan pemberian kompensasi bagi pegawai. Banyak organisasi/perusahaan yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi tidak semua organisasi/perusahaan bersedia memberikan kompensasi yang tinggi.

4. Suplai dan permintaan tenaga kerja

Banyak/sedikitnya tenaga kerja di pasar kerja akan mempengaruhi system pemberian kompensasi.bagi pegawai yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan diatas rata-rata tenaga kerja pada umumnya, akan diberikan kompensasi yang lebih murah.

5. Serikat pekerja

Serikat pekerja, serikat pegawai, atau serikat buruh, akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Serikat pekerja biasanya memperjuangkan anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang adil, layak serta wajar.

#### 6. Undang-undang dan peraturan yang berlaku

Undang-undang dan peraturan mengenai ketenagakerjaan saat ini mendapat sorotan tajam karena kebijakan tersebut bersentuhan langsung dengan pegawai sebagai salah satu bagian terpenting dalam organisasi/perusahaan.

Menurut Kasmir (2018:251-252), faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu :

1. Pendidikan
2. Pengalaman
3. Beban pekerjaan dan tanggung jawab
4. Jabatan
5. Jenjang kepangkatan/golongan
6. Prestasi kerja
7. Pertimbangan lainnya

Berikut penjelasan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi diatas sebagai berikut :

#### 1. Pendidikan

Merupakan faktor utama dalam menentukan besarnya jumlah kompensasi yang diterima. Artinya dasar utama permulaan dan selanjutnya besarnya kompensasi yang diterima setelah karyawan bekerja adalah pendidikan.

#### 2. Pengalaman

Pengalaman artinya jangka waktu dan keahlian seseorang dalam bekerja. Seorang karyawan atau pegawai yang telah lama bekerja tentu pada umumnya akan mendapatkan kompensasi yang lebih besar.

3. Beban pekerjaan dan tanggung jawab

Karyawan atau pegawai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari yang memiliki kompensasi yang lebih besar pula. Demikian pula sebaliknya bagi pegawai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang lebih kecil maka kompensasinya juga relatif lebih rendah.

4. Jabatan

Kenaikan jabatan tentu akan mampu meningkatkan kompensasinya. Makin tinggi suatu jabatan, maka beban kerja dan tanggung jawab yang diembanya makin besar dan makin berat, sehingga perlu dihargai dengan kompensasi yang layak.

5. Jenjang kepangkatan/golongan

Tinggi atau rendahnya pangkat/golongan mempengaruhi kompensasi yang diterima karyawan atau pegawai. Semakin tinggi pangkat/golongan maka kompensasi akan semakin besar, demikian pula sebaliknya.

6. Prestasi kerja

Karyawan atau pegawai dengan prestasi kerja yang baik dapat menerima kompensasi yang lebih besar. Prestasi kerja yang melebihi target yang ditentukan tentu akan sangat baik bagi perusahaan, karenanya sangat layak diberikan penghargaan dengan kompensasi yang lebih baik.

7. Pertimbangan lainnya

Yaitu pertimbangan lainnya yang dianggap penting dan relevan sesuai dengan pertimbangan manajemen perusahaan

Berdasarkan penjelasan diatas oleh para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain: kinerja dan produktivitas kerja, kemampuan membayar, kesediaan membayar, suplai dan permintaan tenaga kerja, serikat pekerja, undang-undang dan peraturan yang berlaku

## 5. Indikator Kompensasi

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 Emron, dkk (2017:154-156), adalah sebagai berikut :

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. **Kebijaan** adalah kompensasi yang didasari kebijakan dan/atau karena pertimbangan khusus, seperti tunjangan professional, 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 tambahnya 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 (2018:86) adalah sebagai berikut :

1. Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran tergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa pegawainya.
2. Struktur Pembayaran, berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran dan klasifikasi jabatan di perusahaan.
3. Penentuan Bayaran Individu, perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja pegawai.
4. Metode Pembayaran, ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). Kedua metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.
5. Kontrol Pembayaran, merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji.

Dari berbagai penjelasan dan pandangan para ahli diatas tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa indikator kompensasi sebagai berikut : normatif dan kebijakan.

## **E. Kerangka Konseptual**

### **1. 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.

Menurut Husnan (2012:187), 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. Iswatun Chasanah, Ade Rustiana. (2017), melakukan penelitian tentang pengaruh kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan prinsip prosedur kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang.

## **2. 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. Menurut Handoko (2013:358), 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. Goverd Adler Clinton Rompas, dkk (2018), melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara.

### **3. 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.

Menurut Edison Emron, dkk (2017:152), 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. Muliati (2014), melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah.

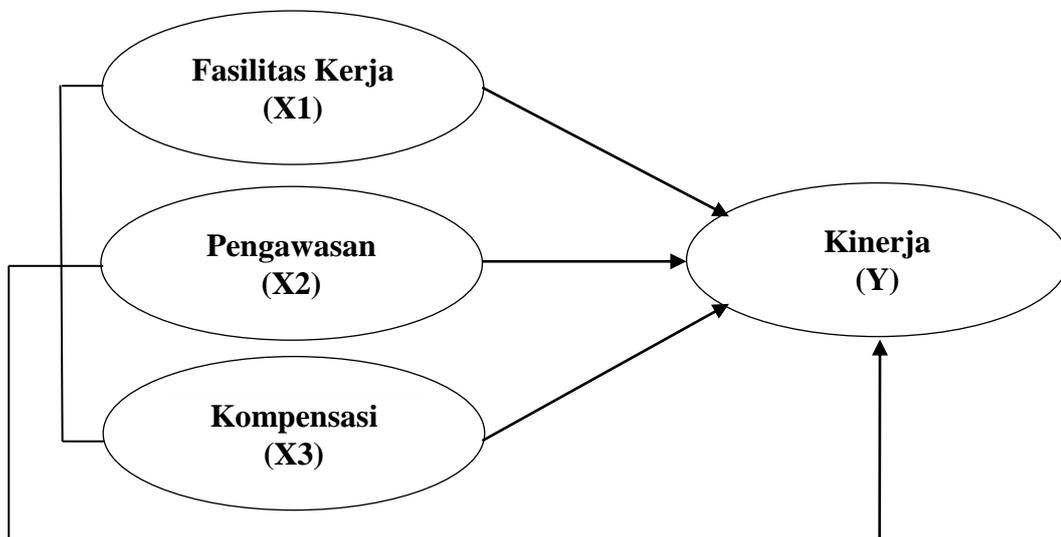
#### **4. Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai**

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.

Menurut Kasmir (2018:182), 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 II-1 Kerangka Konseptual**  
**Sumber : Diolah oleh peneliti**

## **F. Hipotesis**

Berdasarkan batasan, rumusan masalah dan kerangka konseptual yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai.
2. Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai.
3. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai.
4. Ada pengaruh fasilitas kerja, pengawasan, kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah penelitian, penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai 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.

#### **B. Defenisi Operasional**

Defenisi operasional adalah suatu defenisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, menspesifikasi kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Adapun variabelnya yaitu : Kinerja (Y), Fasilitas Kerja ( $X_1$ ), Pengawasan ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ ). Variabel penelitian dan indikator pada penelitian ini dijelaskan dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel III - 1. Tabel Defenisi Operasional**

<b>Variabel</b>	<b>Defenisi</b>	<b>Indikator</b>
<b>Fasilitas Kerja (X1)</b>	Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas karyawan (Husnan, 2012:187).	Mesin dan peralatan
		Prasarana
		Perlengkapan kantor
		Peralatan inventaris
		Tanah dan bangunan
		Alat transportasi
<b>Pengawasan (X2)</b>	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 (Handoko ,2013:358)	prosedur
		standar
		ketelitian
		pengukuran pekerjaan
		perbaikan
<b>Kompensasi (X3)</b>	Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaanya. Kompensasi ini merupakan bentuk imbalan (baik berbentuk uang maupun natura) yang diterima pegawai atau karyawan atas usaha-usaha yang dihasilkannya Menurut Edison Emron, dkk, 2017:152)	Normatif a) Upah/Gaji b) Tunjangan tetap
		Kebijakan a) Tunjangan tidak tetap b) Insentif c) Liburan
<b>Kinerja (Y)</b>	Kinerja adalah hasil kerja dan prilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2018:182)	Kulitas
		Kuntitas
		Waktu (jangka waktu)
		Penekanan biaya
		Pengawasan
		Hubungan antar karyawan

### **C. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai yang beralamat di Jalan Negara No. 300 Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara. Sedangkan waktu

penelitian dilakukan mulai bulan Mei 2019 sampai dengan Desember 2019. Untuk lebih jelasnya terhadap kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel III - 2 Jadwal Kegiatan Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan/Tahun																									
		Mei'9				Juni'19				Juli'19				Sept'19				Nov'19				Des'19					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	Riset Awal	■	■	■	■																						
2	Pengajuan Judul				■	■																					
3	Penyusunan Proposal					■	■	■																			
4	Bimbingan dan perbaikan Proposal							■	■	■																	
5	Seminar Proposal Tesis									■																	
6	Pengumpulan Data										■	■	■														
7	Pengolahan Data dan Analisis Data													■	■	■	■	■	■								
8	Bimbingan Tesis																■	■	■	■	■						
9	Seminar Hasil Tesis																					■	■				
10	Sidang Meja Hijau																								■		

#### **D. Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **a. Populasi**

Menurut Sugiyono (2016:148), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

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.

## b. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:149), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini dikarenakan jumlah populasi tidak terlalu banyak maka sampel pada penelitian ini menggunakan *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2016:156), *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Untuk sampel diambil yaitu 59 orang pegawai, tidak termasuk Kepala Dinas, Sekretaris, dan Kepala Bidang pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai.

## E. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Instrumen Penelitian

Alat instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dan angket terbuka. Menurut Sugiyono (2016:168), skala likert merupakan metode pengukuran sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan menyatakan setuju atau ketidak setujuannya terhadap suatu subjek, objek atau kejadian tertentu. Skala likert menggunakan lima tingkat jawaban yang dapat berbentuk sebagai berikut :

**Tabel III - 3 Skala Likert**

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tenik pengumpulan data yang digunakan adalah daftar pernyataan kuesioner, yang diberikan kepada responden penelitian yaitu pegawai tetap di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai.

## **2. Uji Instrumen**

Suatu instrumen dapat disebut berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan pemakaiannya apabila suda terbukti validitas dan reliabilitas. Menurut Sugiyono (2016:363), validitas adalah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas angket, maka perlu menggunakan alat ukur sebagai berikut :

### **a. Uji Validitas**

Dalam pengujian ini, uji validitas yang digunakan oleh penulis untuk menguji apakah instrumen yang dipakai cukup layak digunakan sehingga menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukuran. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevaliditan atau kesahian suatu instrumen. Menurut Umar (2010:52), uji validitas digunakan untuk mengetahui sah/valid tidak suatu kuisisioner. Kuisisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.

Jika nilai korelasi yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid, namun walaupun positif perlu nilai korelasi tersebut signifikan atau tidak.

Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Nilai koefisien korelasi

X = Skor butir

Y = Skor total

N = Jumlah responden

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat X

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat Y

Untuk menentukan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak valid adalah dengan melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya, uji signifikan dilakukan untuk membandingkan nilai  $r_i$  hitung dengan  $r_i$  tabel. Jika  $r_i$  hitung lebih besar dari  $r_i$  tabel dan nilainya positif, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai *sig* (2 tailed) dan membandingkan dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *sig* (2 tailed)  $> 0.05$ , maka butir instrumen valid, jika nilai *sig* (2 tailed)  $\leq 0.05$  maka butir instrumen tidak valid.

Dari semua butir pertanyaan untuk masing – masing variabel ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid atau absah artinya setiap butir pertanyaan sah untuk dijadikan instrumen penelitian.

**Tabel III - 4**  
**Uji Validitas Fasilitas Kerja (X<sub>1</sub>)**

<b>No. Item</b>	<b>Koefisien Korelasi</b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
X1.1	0,537	0.254	Valid
X1.2	0,527	0.254	Valid
X1.3	0,512	0.254	Valid
X1.4	0.514	0.254	Valid
X1.5	0,516	0.254	Valid
X1.6	0,517	0.254	Valid
X1.7	0,507	0.254	Valid
X1.8	0,510	0.254	Valid
X1.9	0,595	0.254	Valid
X1.10	0,531	0.254	Valid
X1.11	0,516	0.254	Valid
X1.12	0,612	0.254	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2019

Berdasarkan uji validitas instrumen X<sub>1</sub> (Fasilitas Kerja) pada tabel diatas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan pada variabel X<sub>1</sub> dinyatakan Valid dengan ketentuan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0,05. Dengan demikian instrumen variabel X<sub>1</sub> dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan pada uji selanjutnya.

**Tabel III - 5**  
**Uji Validitas Pengawasan (X<sub>2</sub>)**

<b>No. Item</b>	<b>Koefisien Korelasi</b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
X2.1	0,639	0.254	Valid
X2.2	0,487	0.254	Valid
X2.3	0,597	0.254	Valid
X2.4	0,526	0.254	Valid
X2.5	0,646	0.254	Valid
X2.6	0,660	0.254	Valid
X2.7	0,630	0.254	Valid
X2.8	0,656	0.254	Valid
X2.9	0,489	0.254	Valid
X2.10	0,439	0.254	Valid

Berdasarkan uji validitas instrumen  $X_2$  (Pengawasan) pada tabel diatas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan pada variabel  $X_2$  dinyatakan Valid dengan ketentuan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0,05. Dengan demikian instrumen variabel  $X_2$  dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan pada uji selanjutnya.

**Tabel III - 6**  
**Uji Validitas Kompensasi ( $X_3$ )**

No. Item	Koefisien Korelasi	$r_{tabel}$	Keterangan
X3.1	0,518	0.254	Valid
X3.2	0,668	0.254	Valid
X3.3	0,698	0.254	Valid
X3.4	0,667	0.254	Valid
X3.5	0,620	0.254	Valid
X3.6	0,687	0.254	Valid
X3.7	0,606	0.254	Valid
X3.8	0,545	0.254	Valid
X3.9	0,542	0.254	Valid
X3.10	0,474	0.254	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2019

Berdasarkan uji validitas instrumen  $X_3$  (Kompensasi) pada tabel diatas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan pada variabel  $X_3$  dinyatakan Valid dengan ketentuan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0,05. Dengan demikian instrumen variabel  $X_3$  dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan pada uji selanjutnya.

**Tabel III - 7**  
**Uji Validitas Kinerja (Y)**

No. Item	Koefisien Korelasi	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Y.1	0,609	0.254	Valid
Y.2	0,577	0.254	Valid
Y.3	0,654	0.254	Valid
Y.4	0,587	0.254	Valid
Y.5	0,634	0.254	Valid
Y.6	0,676	0.254	Valid
Y.7	0,419	0.254	Valid
Y.8	0,491	0.254	Valid
Y.9	0,678	0.254	Valid
Y.10	0,650	0.254	Valid
Y.11	0,573	0.254	Valid
Y.12	0,645	0.254	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2019

Berdasarkan uji validitas instrumen Y (Kinerja) pada tabel diatas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan pada variabel Y dinyatakan Valid dengan ketentuan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0,05. Dengan demikian instrumen variabel Y dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan pada uji selanjutnya.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil. Menurut Umar (2010:54) Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu daftar pertanyaan angket yang merupakan indikator dari variabel-variabel yang diteliti. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu variabel

dikatak *reliable* (layak) digunakan untuk penelitian. Pengukuran dilakukan dengan cara *One Shot*.

Rumusnya adalah :

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Keterangan :

r = Koefisien reliabilitas

k = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varians responden

$\sigma 1^2$  = Varians skor total

Kriteria pengujiannya adalah :

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni  $\alpha \geq 0,05$  maka reliabilitas dinyatakan reliabel (terpercaya)
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas  $\alpha \leq 0,05$  maka reliabilitasnya tidak reliabel (tidak terpercaya)

Nilai reliabilitas instrumen diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 ( $>0,05$ ). Dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan dari masing-masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

**Tabel III - 8**  
**Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, X3, Y**

<b>Varibel</b>	<b>Nilai Reliabilitas</b>	<b>Status</b>
Fasilitas Kerja	0,768	Reliabel
Pengawasan	0,775	Reliabel
Kompensasi	0,807	Reliabel
Kinerja	0,838	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2019

Nilai reliabilitas instrumen diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1(>0,5). Dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan dari masing-masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

#### **F. Uji Persyaratan Regresi (Asumsi Klasik)**

Sebelum melakukan penggunaan model regresi linier berganda, terlebih dahulu harus dilakukan uji asumsi klasik. Hal ini untuk memastikan apakah regresi berganda dapat digunakan atau tidak. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji regresi linier berganda dapat digunakan. Regresi linier berganda dapat disebut baik, apabila telah memenuhi normalitas data dan terbebas dari asumsi klasik yaitu : *multikolinieritas* dan *heteroskedastisitas*.

Adapun uji asumsi klasik meliputi :

##### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunya distribusi normal atau tidak. Menurut Umar (2010:77), model regresi yang baik adalah data yang terdistribusi normal atau mendekati normal. Ada dua cara mendeteksi apakah residual

berdistribusi normal atau tidak adalah menggunakan analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot sedangkan analisis statistik dilakukan dengan menggunakan uji statistik non parametric Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Kriteria pengujian adalah :

1. Jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.
2. Jika data menyebar garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram, maka tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi Normalitas.

## **2. Uji *Multikolinieritas***

Uji *multikolinieritas* bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. *Multikolinieritas* terjadi jika ada hubungan linier yang sempurna atau hampir sempurna antara beberapa atau semua variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

Menurut Umar (2010:80), untuk menguji adanya *multikolinieritas* dapat dilakukan dengan menganalisis korelasi antar variabel dan perhitungan nilai *tolerance* serta *variance inflation factor* (VIF).

Kriteria pengujian adalah :

1. Besarnya Tolerance value  $< 0,10$  atau VIF  $> 10$  : terjadi *multikolinieritas*.

2. Besarnya Tolerance value  $> 0,10$  atau VIF  $< 10$  : tidak terjadi *multikolinearitas*.

### 3. Uji *Heteroskedastisitas*

Uji *heteroskedastisitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *homoskedastisitas* dan jika berbeda disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah yang *homoskedastisitas* atau tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Menurut Umar (2010:82), untuk mendeteksi ada tidaknya *heteroskedastisitas* dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antar SRESID dan ZPRED.

Kriteria pengambilan keputusan adalah :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur lebih gelombang menyebar kemudian menyempit maka grafik mengindikasikan telah terjadi *heteroskedastisitas*.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar di atas di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

### G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data penelitian asosiatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari pengaruh

antara satu variabel dengan variabel lainnya dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan menggunakan rumus-rumus sebagai berikut :

### 1. Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikansi sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis. Adapun bentuk umum persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Variabel Terikat (Kepuasan Kerja)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Variabel Bebas 1 (Kompensasi)

X<sub>2</sub> = Variabel Bebas 2 (Kepemimpinan)

X<sub>3</sub> = Variabel Bebas 3 (Fasilitas Kerja)

$\varepsilon$  = *Disturbance error* (variabel pengganggu)

### 2. Uji Hipotesis

#### a. Uji t (Parsial)

Menurut Sugiono (2012: 183), “Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen”. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ).

Rumusnya adalah :

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Keterangan :

t : Hasil uji tingkat signifikansi

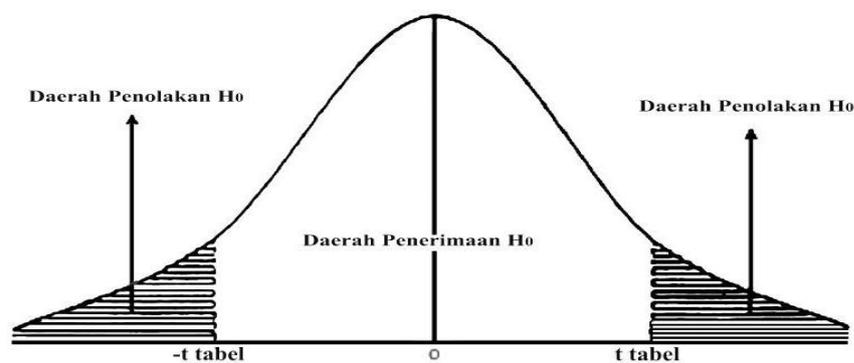
$r_{xy}$  : Korelasi xy yang ditemukan

n : Jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah :

1.  $H_0: b_1 = 0$ , artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
2.  $H_a: b_1 \neq 0$ , artinya variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Untuk menggambarkan daerah penerimaan dan penolakan terhadap sebuah hipotesis dapat dilihat pada gambar 3.1 berikut ini.



**Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji t)**

Kriteria pengambilan keputusan adalah :

1. Jika  $-t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan berpengaruh tidak signifikan.
2. Jika  $-t \text{ hitung} > -t \text{ tabel}$  atau  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan berpengaruh signifikan.

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

Menurut Sugiyono (2012: 190), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ).

Rumusnya :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

$F_h$  : nilai F hitung

$R$  : Koefisien korelasi ganda

$k$  : Jumlah variabel Independen

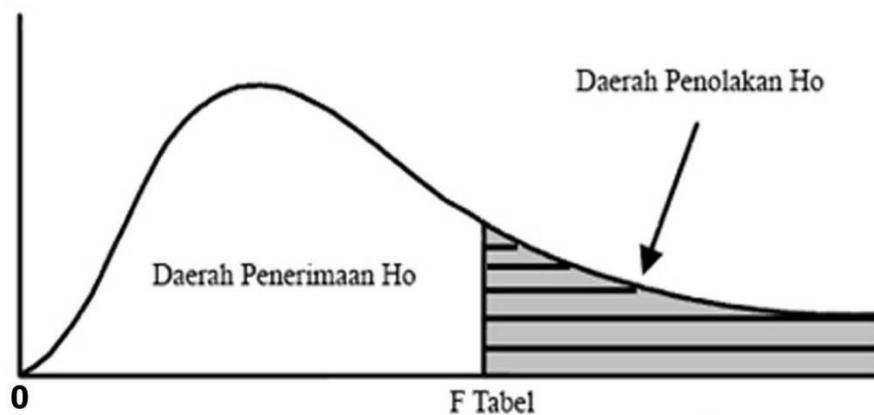
$n$  : Jumlah anggota sampel

Bentuk pengujian adalah sebagai berikut :

1.  $H_0: b_1 = b_2 = b_3 = 0$ , artinya variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

2.  $H_a: b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ , artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

Apabila  $H_0$  ditolak, berarti bahwa variabel-variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3$ ) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat ( $Y$ ).



**Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji F)**

Kriteria pengambilan keputusan hipotesis adalah :

1. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan berpengaruh signifikan.
2. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan berpengaruh signifikan.

### 3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinan digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen. Jika  $R^2$  semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas ( $X$ ) besar terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Sebaliknya jika  $R^2$  semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat

Rumusnya adalah :

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

R = Nilai korelasi ganda

100% = Persentase kontribusi

1. Jika  $R^2$  semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.
2. jika  $R^2$  semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) semakin kecil.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Karakteristik Tempat Penelitian**

##### **a. Gambaran umum Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai.**

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 terletak di Jalan Negara No. 300 Sei Rampah Kab. Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara.

## 2. Deskriptif Data Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel fasilitas kerja (X1), 10 pernyataan untuk variabel pengawasan (X2), 10 pernyataan untuk variabel kompensasi (X3), dan 12 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 59 orang pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai sebagai sampel penelitian dan metode yang digunakan adalah metode skala Likert yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut :

**Tabel IV-1**  
**Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2012, hal. 132-133)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala *likert* pada tabel di atas dapat di pahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel bebas maupun variabel terikat. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi bobot ini adalah nilai 5 dan skor terendah di berikan nilai 1.

### a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2019 adalah sebagai berikut :

## 1) Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel IV-2**  
**Deskriptif Responden Berdasarkan Usia**

<b>No</b>	<b>Rentang Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
1	20 – 30 Tahun	6	10,2
2	31 – 40 Tahun	33	55,9
3	41 – 50 Tahun	12	20,3
4	>50 Tahun	8	13,6
<b>Jumlah</b>		<b>59</b>	<b>100,0</b>

Sumber : data diolah 2019

Dari tabel di atas, dapat di ketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia 31 - 40 tahun berjumlah 33 orang pegawai (55,9%). Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai, karena pegawai yang dimiliki mayoritas adalah usia yang produktif. Selain itu, pegawai yang masih di usia produktif akan mampu mempertahankan serta meningkatkan kinerja mereka. Untuk itu, sebaiknya Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai harus bisa mengelola dan memberdayakan para pegawai dengan sebaik-baiknya.

## 2) Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel IV-3**  
**Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki – laki	51	86,4
2.	Perempuan	8	13,6
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah laki-laki dengan jumlah 51 orang (86,4%), sedangkan perempuan sebanyak 8 orang (13,6%). Hal tersebut dapat berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan pegawai tersebut, karena pegawai yang berjenis kelamin laki-laki memiliki fisik yang lebih kuat jika dibandingkan dengan pegawai perempuan. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai lebih membutuhkan pegawai berjenis laki-laki,

### 3) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel IV-4**  
**Deskriptif Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SLTA	10	16,9
2	Diploma (1/2/3)	1	1,7
3	S1	43	72,9
4	S2	5	8,5
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Dari tabel di atas, dapat di ketahui bahwa mayoritas responden berpendidikan S1 yang berjumlah 43 orang pegawai (72,9%). Hal tersebut akan berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan pegawai tersebut, karena pegawai yang berpendidikan S1 memiliki pengetahuan sesuai dengan bidang pekerjaannya yaitu pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. Karena hal ini memiliki pengaruh pada pengetahuan serta kemampuan pegawai tersebut jika dilihat dari tingkat pendidikannya.

#### 4) Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel IV-5**  
**Deskriptif Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1	< 5 Tahun	14	23.7%
2	5 - 10 Tahun	19	32.2%
3	11 - 20 Tahun	21	35.6%
4	21 - 30 Tahun	5	8.5%
<b>Jumlah</b>		<b>59</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Dari tabel di atas, dapat di ketahui bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja 11-20 tahun yang berjumlah 21 orang pegawai (35,6%). sedangkan responden yang masa kerja < 5 tahun berjumlah 14 orang atau 23,7%, responden yang bekerja dengan masa 5-10 tahun berjumlah 19 orang atau 32,2% dan yang responden yang telah bekerja antara 21-30 tahun sebanyak 5 orang atau 8,5%. Hal tersebut akan

berpengaruh pada pegawai dalam mencapai visi dan misi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. Pegawai yang memiliki masa kerja yang lama menggambarkan kesetiaan pegawai terhadap Dinas PUPR Kabupaten Serdang Bedagai

### b. Distribusi Jawaban Responden

Untuk lebih membantu, berikut peneliti sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang peneliti sebarakan yaitu :

#### 1) Variabel Fasilitas Kerja ( $X_1$ )

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel  $X_1$  (fasilitas kerja) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel IV-6**  
**Skor Angket Untuk Variabel  $X_1$  (Fasilitas Kerja)**

Alternatif Jawaban												
No. Pern	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	49.2	27	45.8	3	5.1	0	0.0	0	0.0	59	100
2	26	44.1	31	52.5	2	3.4	0	0.0	0	0.0	59	100
3	21	35.6	37	62.7	1	1.7	0	0.0	0	0.0	59	100
4	24	40.7	25	42.4	10	16.9	0	0.0	0	0.0	59	100
5	21	35.6	33	55.9	5	8.5	0	0.0	0	0.0	59	100
6	20	33.9	38	64.4	1	1.7	0	0.0	0	0.0	59	100
7	24	40.7	34	57.6	1	1.7	0	0.0	0	0.0	59	100
8	27	45.8	27	45.8	5	8.5	0	0.0	0	0.0	59	100
9	21	35.6	31	52.5	7	11.9	0	0.0	0	0.0	59	100
10	22	37.3	35	59.3	2	3.4	0	0.0	0	0.0	59	100
11	23	39.0	33	55.9	3	5.1	0	0.0	0	0.0	59	100
12	20	33.9	33	55.9	6	10.2	0	0.0	0	0.0	59	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Dari tabel tabulasi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang mesin dan peralatan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai sudah cukup banyak dan layak digunakan dengan baik sehingga membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang pegawai dengan persentase 49.2%.
- 2) Jawaban responden tentang saya sangat puas dengan mesin dan peralatan yang ada karena sesuai dan mendukung dengan pekerjaan saya, responden menjawab setuju sebanyak 31 orang pegawai dengan persentase 52.5%.
- 3) Jawaban responden tentang saya terbantu dengan adanya berbagai macam prasarana yang ada di lingkungan kantor membuat saya semangat dan dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik., mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang pegawai dengan persentase 62.7%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya puas dengan ketersediaan dan kelengkapan fasilitas umum dan tempat ibadah yang disediakan berfungsi dengan baik sehingga membantu saya dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang pegawai dengan persentase 42.4%.
- 5) Jawaban responden tentang komputer, mesin printer dan scanner yang disediakan layak pakai dan sangat membantu pekerjaan saya,

mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang pegawai dengan persentase 55.9%.

- 6) Jawaban responden tentang meja, kursi dan filling cabinet kantor yang tersedia masih berfungsi dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya., mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang pegawai dengan persentase 64.4%.
- 7) Jawaban responden tentang peralatan inventaris yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai sudah cukup baik sehingga dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang pegawai dengan persentase 57.6%.
- 8) Jawaban responden tentang banyak inventaris kantor yang dapat digunakan dalam menunjang pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang pegawai dengan persentase 45.8%.
- 9) Jawaban responden tentang gedung kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai sudah bagus sehingga membuat saya bangga dan bersemangat dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang pegawai dengan persentase 52.5%.
- 10) Jawaban responden tentang saya merasa nyaman dengan tata letak ruangan kantor yang tertata dengan rapi sehingga saya bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada, mayoritas responden

menjawab setuju sebanyak 35 orang pegawai dengan persentase 59.3%.

11) Jawaban responden tentang kendaraan dinas yang tersedia (sepeda motor, mobil, Pick up dan truk) dalam kondisi layak dan baik sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan cepat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang pegawai dengan persentase 55.9%.

12) Jawaban responden tentang alat transportasi yang ada sudah cukup banyak dan baik sehingga akan mempercepat penyelesaian pekerjaan saya, yang sudah ditargetkan oleh Dinas PUPR SERGAI, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang pegawai dengan persentase 55.9%.

Kesimpulan dari uraian secara umum dapat diketahui bahwa fasilitas kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai sudah baik dan memenuhi standar yang diberikan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai, dimana persentase fasilitas kerja berada diatas 50%. Tetapi perlu untuk terus ditingkatkan lagi fasilitas kerja agar kinerja pegawai juga semakin baik dan meningkat.

## 2) Variabel Pengawasan ( $X_2$ )

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel  $X_2$  (Pengawasan) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel IV-7**  
**Skor Angket Untuk Variabel X<sub>2</sub> (Pengawasan)**

Alternatif Jawaban												
No. Pern	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	49.2	24	40.7	6	10.2	0	0.0	0	0.0	59	100
2	19	32.2	29	49.2	11	18.6	0	0.0	0	0.0	59	100
3	21	35.6	31	52.5	7	11.9	0	0.0	0	0.0	59	100
4	27	45.8	30	50.8	2	3.4	0	0.0	0	0.0	59	100
5	25	42.4	30	50.8	4	6.8	0	0.0	0	0.0	59	100
6	31	52.5	26	44.1	2	3.4	0	0.0	0	0.0	59	100
7	25	42.4	28	47.5	6	10.2	0	0.0	0	0.0	59	100
8	21	35.6	36	61.0	2	3.4	0	0.0	0	0.0	59	100
9	27	45.8	29	49.2	3	5.1	0	0.0	0	0.0	59	100
10	23	39.0	34	57.6	2	3.4	0	0.0	0	0.0	59	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Dari tabel tabulasi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang saya selalu bekerja sesuai prsedur yang di tetapkan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang pegawai dengan persentase 49.2%.
- 2) Jawaban responden tentang prosedur kerja yang baik akan membuat saya menjadi lebih produktif dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang pegawai dengan persentase 49.2%.
- 3) Jawaban responden tentang saya bekerja sesuai dengan standar kerja yang ada yang telah ditetapkan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai, mayoritas responden

menjawab setuju sebanyak 31 orang pegawai dengan persentase 52.5%.

- 4) Jawaban responden tentang saya suka dengan standar yang sudah ada sehingga saya dapat bekerja dengan baik dan akan menghasilkan kinerja yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang pegawai dengan persentase 50.8%.
- 5) Jawaban responden tentang saya bekerja dengan teliti dan hati-hati dalam setiap melakukan pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang pegawai dengan persentase 50.8%.
- 6) Jawaban responden tentang menurut saya ketelitian dalam bekerja sangat diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang pegawai dengan persentase 52.5%.
- 7) Jawaban responden tentang pengukuran pekerjaan yang dilakukan pimpinan kepada saya akan terus saya evaluasi dan berusaha untuk terus meningkatkan kinerja saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang pegawai dengan persentase 47.5%.
- 8) Jawaban responden tentang kinerja yang saya hasilkan akan terus diukur dan diawasi oleh atasan saya sehingga harus terus saya tingkatkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang pegawai dengan persentase 61.0%.

- 9) Jawaban responden tentang apabila telah terjadi kesalahan dan penyimpangan dalam pekerjaan, saya akan secepatnya memperbaiki pekerjaan tersebut dan berjanji tidak akan melakukan kesalahan yang sama di kemudian hari, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang pegawai dengan persentase 49.2%.
- 10) Jawaban responden tentang saya akan selalu melakukan evaluasi atau perbaikan dalam pekerjaan yang saya kerjakan secara rutin dan konsisten sehingga akan meningkatkan kinerja saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang pegawai dengan persentase 57.6%.

Kesimpulan dari uraian secara umum dapat diketahui bahwa pengawasan yang diterapkan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai sudah baik, dimana persentase pengawasan rata-rata berada diatas 50%. Tetapi perlu untuk terus ditingkatkan lagi dalam pengawasan kepada para pegawai agar kinerja pegawai juga semakin meningkat.

### 3) Variabel Kompensasi ( $X_3$ )

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel  $X_3$  (Kompensasi) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel IV-8**  
**Skor Angket Untuk Variabel X<sub>3</sub> (Kompensasi)**

Alternatif Jawaban												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	25.4	41	69.5	3	5.1	0	0.0	0	0.0	59	100
2	20	33.9	36	61.0	3	5.1	0	0.0	0	0.0	59	100
3	21	35.6	32	54.2	6	10.2	0	0.0	0	0.0	59	100
4	25	42.4	29	49.2	5	8.5	0	0.0	0	0.0	59	100
5	25	42.4	31	52.5	3	5.1	0	0.0	0	0.0	59	100
6	18	30.5	37	62.7	4	6.8	0	0.0	0	0.0	59	100
7	19	32.2	39	66.1	1	1.7	0	0.0	0	0.0	59	100
8	21	35.6	36	61.0	2	3.4	0	0.0	0	0.0	59	100
9	14	23.7	42	71.2	3	5.1	0	0.0	0	0.0	59	100
10	20	33.9	37	62.7	2	3.4	0	0.0	0	0.0	59	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Dari tabel tabulasi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai memberikan upah/gaji kepada pegawainya termasuk saya dengan layak serta mampu memenuhi kebutuhan sehari hari., mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang pegawai dengan persentase 69.5%.
- 2) Jawaban responden tentang upah/gaji yang saya terima telah sesuai dengan golongan dan prestasi yang saya hasilkan, mayoritas responden menjawab sangat sebanyak 36 orang pegawai dengan persentase 61.0%.
- 3) Jawaban responden tentang saya merasa aman dalam bekerja dengan tunjangan kesehatan yang saya dapatkan sehingga saya dapat bekerja dan menghasilkan kinerja yang maksimal, mayoritas responden

menjawab setuju sebanyak 32 orang pegawai dengan persentase 54.2%.

- 4) Jawaban responden tentang saya puas dengan tunjangan jaminan hari tua yang diberikan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang pegawai dengan persentase 49.2%.
- 5) Jawaban responden tentang saya senang mendapatkan tunjangan hari raya/keagamaan yang diberikan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai., mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang pegawai dengan persentase 52.5%.
- 6) Jawaban responden tentang saya mendapatkan tunjangan natuna (makan) dan tunjangan transport setiap masuk kerja, sehingga membuat saya semangat dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang pegawai dengan persentase 62.7%.
- 7) Jawaban responden tentang saya senang dan termotivasi ketika mendapatkan insentif jika mencapai target yang sudah ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang pegawai dengan persentase 66.1%.
- 8) Jawaban responden tentang bonus tahunan yang saya terima membuat saya semangat untuk terus meningkatkan kinerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang pegawai dengan persentase 61.0%.

- 9) Jawaban responden tentang jika mengambil cuti tahunan, saya mendapat uang cuti dari Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 orang pegawai dengan persentase 71.2%.
- 10) Jawaban responden tentang Setiap tahun kami melakukan liburan bersama sehingga dapat meningkatkan kekompakan antar pegawai dan meningkatkan kinerja saya khususnya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang pegawai dengan persentase 62.7%.

Kesimpulan dari uraian secara umum dapat diketahui bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai sudah baik dan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai, dimana persentase kompensasi rata-rata berada diatas 50%. Tetapi perlu untuk terus ditingkatkan dalam memberikan kompensasi kepada para pegawai agar kinerja pegawai juga semakin meningkat.

#### 4) Variabel Kinerja (Y)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Y (Kinerja) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel IV-9**  
**Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja)**

Alternatif Jawaban												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	18.6	44	74.6	4	6.8	0	0.0	0	0.0	59	100
2	9	15.3	43	72.9	7	11.9	0	0.0	0	0.0	59	100
3	11	18.6	39	66.1	9	15.3	0	0.0	0	0.0	59	100
4	13	22.0	41	69.5	5	8.5	0	0.0	0	0.0	59	100
5	15	25.4	39	66.1	5	8.5	0	0.0	0	0.0	59	100
6	8	13.6	44	74.6	7	11.9	0	0.0	0	0.0	59	100
7	15	25.4	42	71.2	2	3.4	0	0.0	0	0.0	59	100
8	12	20.3	45	76.3	2	3.4	0	0.0	0	0.0	59	100
9	12	20.3	39	66.1	8	13.6	0	0.0	0	0.0	59	100
10	8	13.6	45	76.3	6	10.2	0	0.0	0	0.0	59	100
11	13	22.0	37	62.7	9	15.3	0	0.0	0	0.0	59	100
12	10	16.9	45	76.3	4	6.8	0	0.0	0	0.0	59	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Dari tabel tabulasi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang kualitas kerja yang saya hasilkan sesuai dengan standar yang sudah di tetapkan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang pegawai dengan persentase 74.6%.
- 2) Jawaban responden tentang untuk memenuhi kualitas kerja yang baik, saya selalu bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 orang pegawai dengan persentase 72.9%.
- 3) Jawaban responden tentang kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan Dinas Pekerjaan Umum dan

Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang pegawai dengan persentase 66.1%.

- 4) Jawaban responden tentang saya selalu menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang pegawai dengan persentase 69.5%.
- 5) Jawaban responden tentang saya selalu penyelesaian pekerjaan tepat waktu dan tidak menunda-nunda pekerjaan yang ada, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang pegawai dengan persentase 66.1%.
- 6) Jawaban responden tentang bagi saya, penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang pegawai dengan persentase 74.6%.
- 7) Jawaban responden tentang saya selalu efisiensi dalam bekerja sehingga dapat menekan biaya pengeluaran di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang pegawai dengan persentase 71.2%.
- 8) Jawaban responden tentang dalam bekerja saya bisa menghasilkan kinerja yang optimal dengan disertai penghematan biaya dan waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 orang pegawai dengan persentase 76.3%.

- 9) Jawaban responden tentang sistem pengawasan yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai membuat saya taat aturan dan dapat meningkatkan kinerja., mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang pegawai dengan persentase 66.1%.
- 10) Jawaban responden tentang atasan dalam mengawasi saya secara objektif dan kami saling mengingatkan agar tidak melakukan kesalahan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 orang pegawai dengan persentase 76.3%.
- 11) Jawaban responden tentang saya sangat menghormati kepada sesama rekan kerja dan atasan di lingkungan kantor, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang pegawai dengan persentase 62.7%.
- 12) Jawaban responden tentang saya selalu membina hubungan baik antar pegawai untuk membuat kenyamanan dan suasana kekeluargaan di kantor semakin baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 orang pegawai dengan persentase 76.3%.

Kesimpulan dari uraian secara umum dapat diketahui bahwa kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai sudah baik, dimana persentase kinerja berada diatas 50%. Tetapi perlu untuk terus dipertahankan dan ditingkatkan lagi dalam memberikan fasilitas kerja, pengawasan serta kompensasi kepada pegawai agar kinerja pegawai akan semakin meningkat.

### 3. 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 IV-10**  
**Uji Normalitas One-sample kolmogrov smirnov test.**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		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.

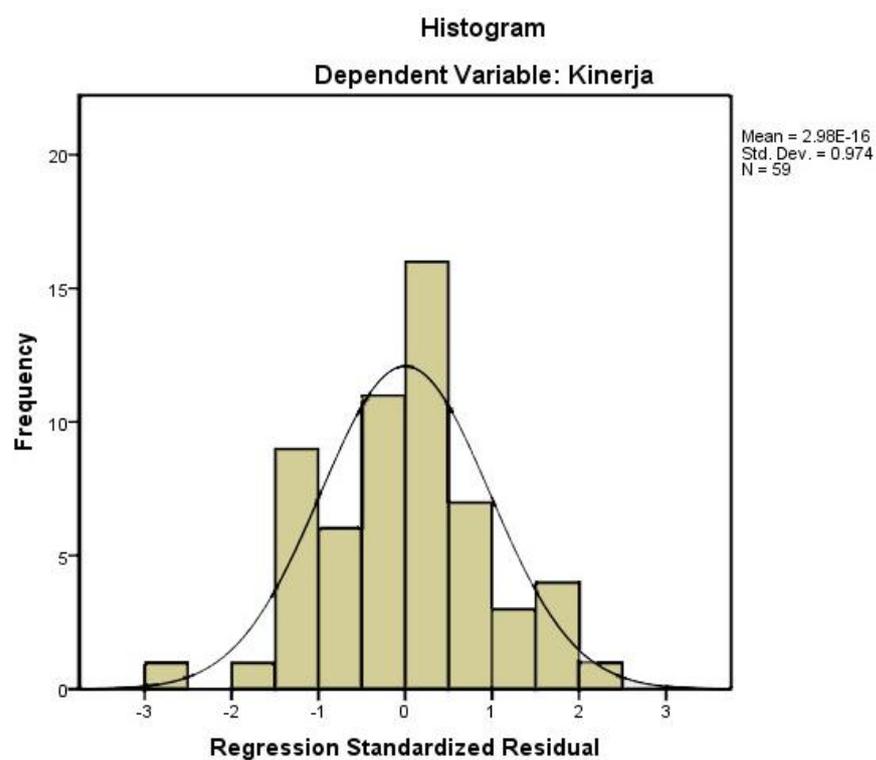
b. Calculated from data.

Sumber : SPSS IBM Statistic 18

Berdasarkan tabel IV-10 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.

Selanjutnya, uji normalitas dilakukan dengan mengamati penyebaran data pada sumbu diagonal grafik dengan melihat histogram dan normal plot. Cara pengambilan keputusannya adalah :

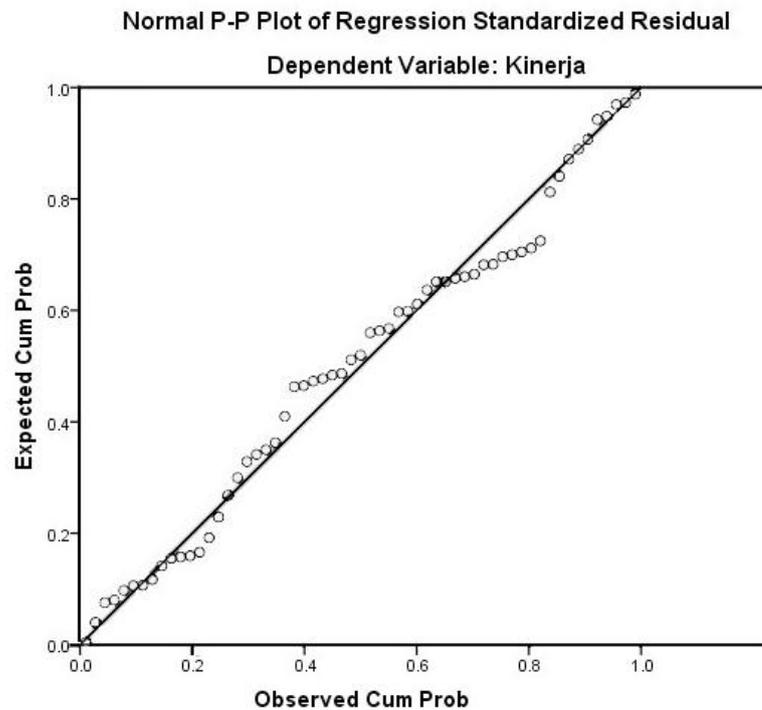
1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.



**Gambar IV-1**  
**Hasil Uji Normalitas Grafik H**

Berdasarkan pada grafik histogram, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Dengan demikian, dapat dinyatakan

bahwa residual data terdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa residual data terdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### **b. Uji Multikoleniaritas**

Uji multikolinearitas 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 IV-11**  
**Coefficients 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

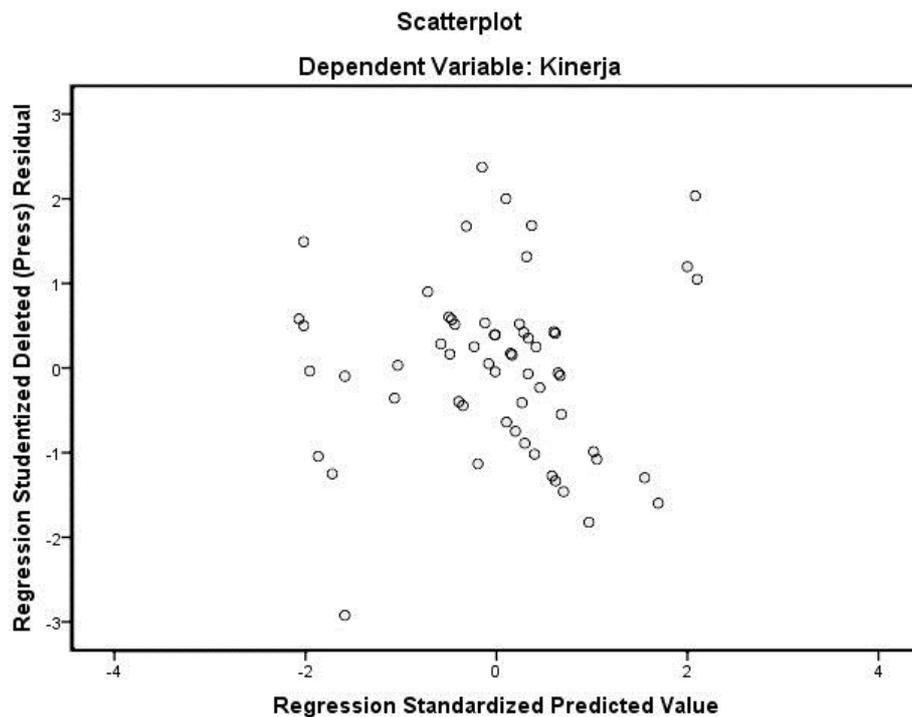
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS IBM Statistic 18

Jika dilihat pada tabel IV-11 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.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika *variance* residual dari suatu pengamatan yang lain tetap maka dikatakan homokedastisitas, dan jika *variance* berbeda dikatakan heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar IV-3**  
**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 menyebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y.

#### **4. 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 IV-12**  
**Coefficients Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

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 IV-12 maka dapat disusun model penelitian persamaannya regresinya adalah sebagai berikut :

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

Model persamaan regresi berganda tersebut bermakna :

- a. 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.
- b. 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 IV-12 diatas.
- c. 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 IV-12 diatas.

- d. 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 IV-12 diatas.

## 5. Uji 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 IV-13**  
**Coefficients Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

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

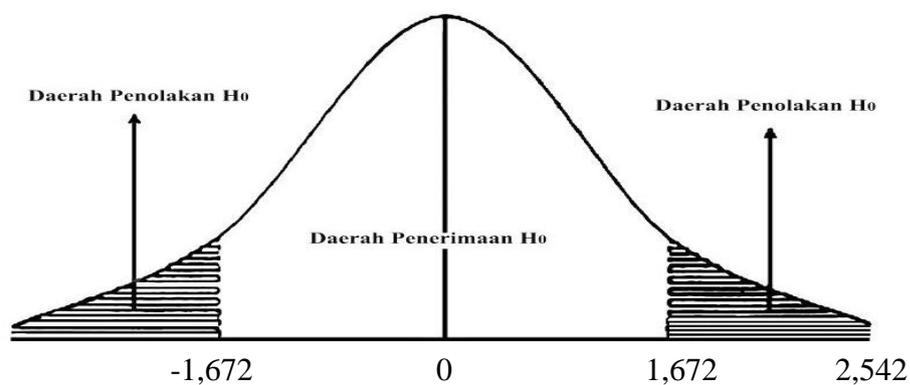
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS IBM Statistic 18

Berdasarkan 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).

### 1) Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja

Pada tabel IV-13 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. Berdasarkan dari  $t_{hitung}$  dapat diketahui sebagai berikut :

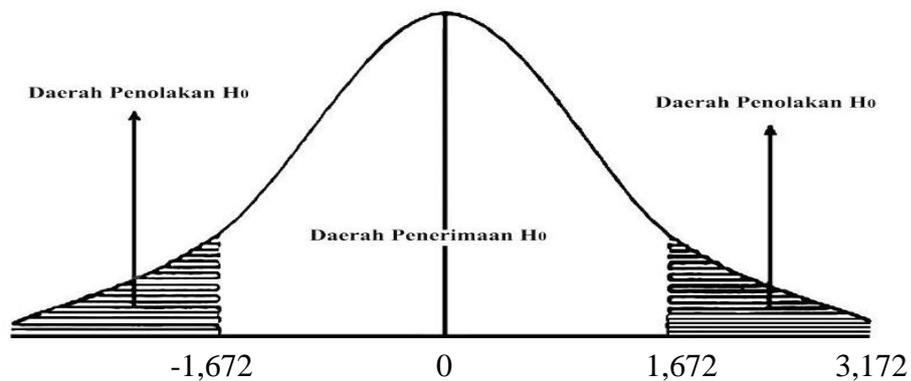


**Gambar IV-4**  
**Gambar Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja**

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.

### 2) Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja

Pada tabel IV-13 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. Berdasarkan dari  $t_{hitung}$  dapat diketahui sebagai berikut :

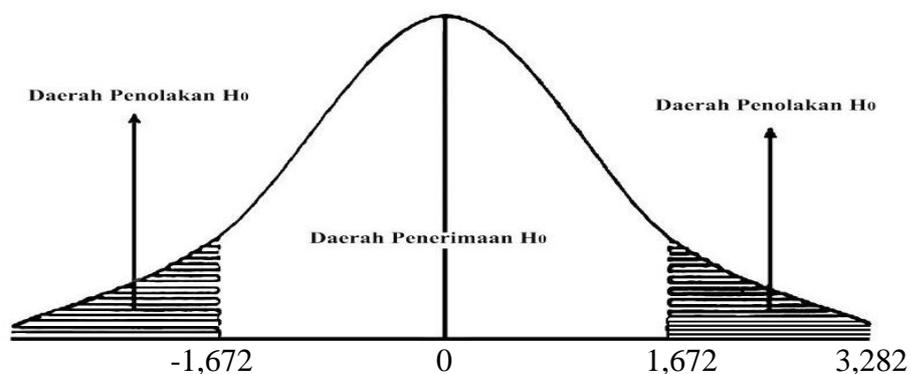


**Gambar IV-5**  
**Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja**

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.

### 3) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Pada tabel IV-13 diatas dapat di ketahui bahwa variabel  $X_3$  yaitu 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. Berdasarkan dari  $t_{hitung}$  dapat diketahui sebagai berikut :



**Gambar IV-6**  
**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja**

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 IV-14**

**Uji F  
ANOVA<sup>b</sup>**

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			

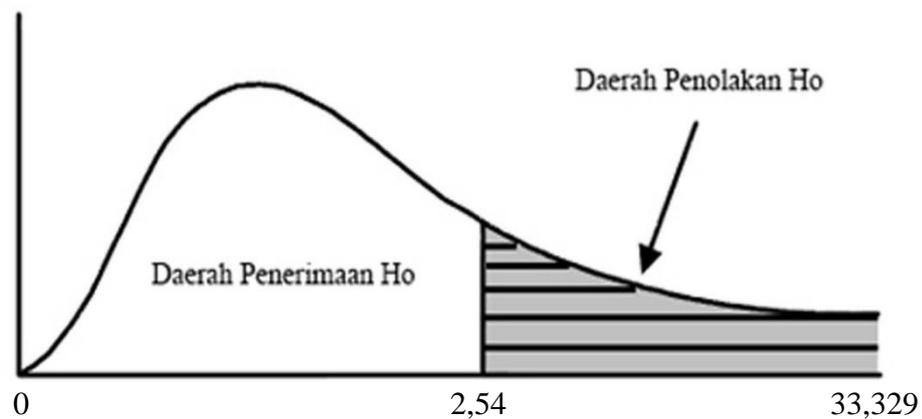
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Fasilitas Kerja, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS IBM Statistic 18

Berdasarkan hasil  $F_{hitung}$  perlu diketahui taraf signifikansinya berdasarkan  $F_{tabel}$  dengan menggunakan rumus  $n-k-1$  atau  $59-3-1 = 55$ , dari hasil  $F_{tabel}$  dapat diketahui nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,54 (terlampir  $F_{tabel}$  pada lampiran 15).

Pada tabel IV-14 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. Berdasarkan dari  $F_{hitung}$  dapat diketahui sebagai berikut :



**Gambar IV-7**

**Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja**

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 IV-15**  
**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.

## **B. Pembahasan**

### **1. 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.

Berdasarkan hasil penelitian dari angket kuesioner yang di berikan kepada pegawai yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai, dihasilkan beberapa jawaban dari para pegawai yang masih kurang setuju lebih dari 10% seperti pertanyaan sebagai berikut :

- Pertanyaan tentang saya puas dengan ketersediaan dan kelengkapan fasilitas umum dan tempat ibadah yang disediakan berfungsi dengan baik sehingga membantu saya dalam bekerja, responden menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang pegawai dengan persentase 16.9%. Karena itu, perlu di lakukan perbaikan dan peningkatan ketersediaan dan kelengkapan fasilitas umum seperti toilet, tempat istirahat, taman dan tempat ibadah seperti musholla yang disediakan harus berfungsi dengan baik.

- Pertanyaan tentang gedung kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai sudah bagus sehingga membuat saya bangga dan bersemangat dalam bekerja, responden menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang pegawai dengan persentase 11.9%. Karena itu, perlu di lakukan perbaikan gedung kantor agar terlihat lebih bagus, lebih bersih dan lebih cantik sehingga dapat menumbuhkan rasa bangga dan bersemangat dalam bekerja.
- Pertanyaan tentang alat transportasi yang ada sudah cukup banyak dan baik sehingga akan mempercepat penyelesaian pekerjaan saya, yang sudah ditargetkan oleh Dinas PUPR SERGAI, responden menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang pegawai dengan persentase 10.2%. Karena itu, perlu di lakukan peningkatan jumlah alat transportasi sehingga akan mempercepat penyelesaian pekerjaan.

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 Iswatun Chasanah, Ade Rustiana. (2017), melakukan

penelitian tentang pengaruh kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan prinsip prosedur kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang.

## **2. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  atau nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,172 > t_{tabel}$  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..

Berdasarkan hasil penelitian dari angket kuesioner yang di berikan kepada pegawai yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai, dihasilkan beberapa jawaban dari para pegawai yang masih kurang setuju lebih dari 10% seperti pertanyaan sebagai berikut :

- Pertanyaan tentang saya selalu bekerja sesuai prosedur yang di tetapkan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai, responden menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang pegawai dengan persentase 10.2%. Karena itu, perlu di lakukan evaluasi dan penyesuaian SOP dan bekerja agar tetap berada pada jalur yang sudah di tetapkan dan dapat ditingkatkan ke arah yang lebih baik lagi.
- Pertanyaan tentang prosedur kerja yang baik akan membuat saya menjadi lebih produktif dalam bekerja, responden menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang pegawai dengan persentase 18.6%. Karena itu, perlu di

lakukan evaluasi, perbaikan dan peningkatan prosedur kerja agar para pegawai menjadi lebih produktif dalam bekerja.

- Pertanyaan tentang saya bekerja sesuai dengan standar kerja yang ada yang telah ditetapkan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai, responden menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang pegawai dengan persentase 11.9%. Ternyata masih ada yang bekerja tidak sesuai dengan standar kerja yang ada yang telah ditetapkan, oleh karena itu perlu di lakukan evaluasi dan peningkatan pengawasan secara terus menerus agar para pegawai dapat bekerja sesuai dengan standar kerja yang ada yang telah ditetapkan untuk dapat mencapai target dan meningkatkan kinerja setiap pegawai yang inginkan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai
- Pertanyaan tentang pengukuran pekerjaan yang dilakukan pimpinan kepada saya akan terus saya evaluasi dan berusaha untuk terus meningkatkan kinerja saya, responden menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang pegawai dengan persentase 10.2%. Karena itu, perlu di lakukan perbaikan pengawasan yang dilakukan pimpinan atau atasan langsung dengan baik dan terarah untuk dapat terus meningkatkan 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 Goverd Adler Clinton Rompas, dkk (2018) melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara.

### **3. 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.

Berdasarkan hasil penelitian dari angket kuesioner yang di berikan kepada pegawai yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai, dihasilkan beberapa jawaban dari para pegawai yang masih kurang setuju seperti pertanyaan sebagai berikut :

- Pertanyaan tentang saya merasa aman dalam bekerja dengan tunjangan kesehatan yang saya dapatkan sehingga saya dapat bekerja dan menghasilkan kinerja yang maksimal, responden menjawab kurang setuju

sebanyak 6 orang pegawai dengan persentase 10.2%. Karena itu, perlu dilakukan peningkatan tunjangan kesehatan sehingga pegawai dapat lebih fokus dalam bekerja dan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.

- Pertanyaan tentang saya puas dengan tunjangan jaminan hari tua yang diberikan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai, responden menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang pegawai dengan persentase 8.5%. Karena itu, perlu dilakukan peningkatan tunjangan jaminan hari tua baik dari uang pensiun dan pelatihan-pelatihan wirasausaha ketika sebelum pensiun sehingga akan dapat lebih baik kehidupan para pegawai. Ketika jaminan hari tua terjamin dengan baik maka pegawai akan dapat bekerja dengan baik dan dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.
- Pertanyaan tentang saya mendapatkan tunjangan natuna (makan) dan tunjangan transport setiap masuk kerja, sehingga membuat saya semangat dalam bekerja, responden menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang pegawai dengan persentase 6.8%. Karena itu, perlu dilakukan peningkatan terhadap tunjangan natuna (makan) dan tunjangan transport sehingga setiap pegawai dapat lebih bersemangat dan dapat bekerja dengan baik sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.

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) melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah.

#### **4. 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.

Berdasarkan hasil penelitian dari angket kuesioner yang di berikan kepada pegawai yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai, dihasilkan beberapa jawaban dari para pegawai yang masih kurang setuju lebih dari 10% seperti pertanyaan sebagai berikut :

- Pertanyaan tentang untuk memenuhi kualitas kerja yang baik, saya selalu bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada, responden menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang pegawai dengan persentase 11.9%. Karena itu, perlu di lakukan evaluasi dan peningkatan kualitas kerja melalui prosedur kerja yang sudah ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.
- Pertanyaan tentang kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai, responden menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang pegawai dengan persentase 15.3%. Karena itu, perlu di lakukan evaluasi dan peningkatan kuantitas kerja untuk dapat mencapai target yang sudah ditetapkan.
- Pertanyaan tentang bagi saya, penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai, responden menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang pegawai dengan persentase 11.9%. Karena itu, perlu di lakukan penyusunan rencana kerja yang baik, mengatur waktu pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau tidak menunda-nunda pekerjaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.
- Pertanyaan tentang sistem pengawasan yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai membuat saya taat aturan dan dapat meningkatkan kinerja, responden menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang pegawai dengan persentase 13.6%. Karena itu, perlu di lakukan evaluasi dan peningkatan sistem pengawasan yang sudah

ada agar pegawai dapat bekerja sesuai aturan yang sudah ada dan sudah ditetapkan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

- Pertanyaan tentang atasan dalam mengawasi saya secara objektif dan kami saling mengingatkan agar tidak melakukan kesalahan dalam bekerja, responden menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang pegawai dengan persentase 10.2%. Karena itu, perlu dilakukan evaluasi, perbaikan dan peningkatan terhadap pengawasan dari atasan kepada bawahan harus bisa mengawasi secara objektif untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- Pertanyaan tentang saya sangat menghormati kepada sesama rekan kerja dan atasan di lingkungan kantor, responden menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang pegawai dengan persentase 15.3%. Karena itu, perlu dilakukan perbaikan untuk saling menghormati di lingkungan kantor karena ini sangat berpengaruh terhadap kekompakan yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

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..

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan serta pemahaman yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini :

Fasilitas kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai.

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai, maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
4. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai, maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja, pengawasan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

## **B. Saran**

Dari hasil analisis dan pembahasan maka dapat diberikan saran atau masukan yang mungkin dapat meningkatkan kinerja sebagai berikut :

1. 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.
2. 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 harus selalu menjalankan fungsi pengawasan dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. 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.
4. 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.

5. 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

- Barry, Cushway. (2012). *Human Resource Management*. Jakarta: PT. Elex Media Kumputindo.
- Budiyanto, E. 2013. *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya manusia, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Edison, Emron, dkk. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2017. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T, Hani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, SP, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- . 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: RajaGrafindo Persada.
- Khaerul Umam. 2012. *Perilaku Organisasi, Cetakan II*. Bandung: Pustaka Setia.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Bandung: Alfabeta.
- Moenir, H. A. S. 2010. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Nawawi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Nirwana. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Rachman. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Rivai, Veithzal dan sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek Edisi Kedua*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja)*. Cetakan ke-3. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, P, Sondang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : Bumi Aksara.
- Sofyandi Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Graha Ilmu.
- Stoner & Gilbert. 2015. *Manajemen Personalia*. Edisi ke 6 jilid 2. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Budaya Organisasi*. Cetakan ketiga Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tjiptono, Fandy. 2014. *Pemasaran Jasa: Prinsip, Penerapan, Penelitian*. Yogyakarta: Andi.
- , 2011. *Manajemen dan Strategi Merek*. Yogyakarta: Andi.
- Usman, Husaini. 2013. *Manajemen; Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke-12. Depok Rajawali Pers.
- Winardi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Iswatun Chasanah, Ade Rustiana. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor

Kecamatan Se Kabupaten Batang. *Economic Education Analysis Journal*.  
Semarang: Universitas Negeri Semarang.

Goverd Adler Clinton Rompas, dkk. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 1978 – 1987*. <https://scholar.google.com>. Manado: Universitas Sam Ratulangi.

Mirsa Lukas, dkk. (2017). Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis EMBA Vol.5 No.2*. Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado.

Muliati (2014). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis, Volume 2 Nomor 7*. Palu: Universitas Tadulako.

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Harpis  
Tempat/Tgl Lahir : Bengkel / 01 Oktober 1988  
Jenis kelamin : Laki – laki  
Agama : Islam  
Status : Menikah  
No Hp / WA : 0852-6298-3242  
Email : [mharpis8@gmail.com](mailto:mharpis8@gmail.com)  
Alamat : Dusun III No 169 Desa Bengkel, Kecamatan Perbaungan  
Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara



### **PENDIDIKAN FORMAL**

1995 - 2001 : SD Negeri 101942 Psr. Bengkel :  
2001 - 2004 : SMP Negeri 1 Perbaungan  
2004 - 2007 : SMA Swasta Setia Budi Abadi Perbaungan :  
2007 - 2010 : STMIK BUDIDARMA Medan - D3 Komputer  
2007 - 2014 : UMN Al-WASLIYAH Medan - S1 Manajemen

### **PENGALAMAN KERJA**

2013 s/d 2017 : Account Officer - BANK BRI - di Cabang Rantauprapat  
2017 s/d 2017 : ODP - Bank SUMUT - di Cabang Kisaran, SUMUT  
2018 s/d 2020 : Customer Marketing Executive - di PT. BFI Finance, Tbk di  
Cabang Lubuk Pakam