



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

**Muhammad Harpis**

Prodi Manajemen Informatika, Akademi Manajemen Informatika Komputer Universal

**Sandhi Fialy Harahap**

Prodi Manajemen, Universitas Haji Sumatera Utara

Corresponding author : [mharpis1988@gmail.com](mailto:mharpis1988@gmail.com)

**Abstract:** Success in carrying out work duties serving the community can be achieved with the quality of community satisfaction. Improving the quality of performance at the Public Works and Spatial Planning Department of Serdang Bedagai Regency will be achieved by continuously improving the quality of Human Resources and work facilities which are always oriented towards improving the quality and quality of services. The objectives of this research are (1) To analyze the influence of work discipline on the performance of employees at the Public Works and Spatial Planning Department of Serdang Bedagai Regency. (2) To analyze the influence of work facilities on employee performance at the Public Works and Spatial Planning Service of Serdang Bedagai Regency. (3) To analyze the effect of compensation on employee performance at the Public Works and Spatial Planning Service of Serdang Bedagai Regency. (4) To analyze the influence of work discipline, work facilities and compensation on employee performance at the Public Works and Spatial Planning Service of Serdang Bedagai Regency. The population was 70 employees, the sample taken was 64 employees. The data collection methods used were observation, interviews and questionnaires. The results of this research show that partially it can be concluded that work discipline (X1), work facilities (X2) and compensation (X3) have a positive and significant influence on performance (Y). From the results of this research, it can be concluded that work discipline, work facilities and compensation simultaneously have a significant influence on performance.

**Keywords:** Work Discipline, Work Facilities, Compensation, and Performance

**Abstrak:** Keberhasilan dalam melaksanakan tugas pekerjaan melayani masyarakat dapat diraih dengan kualitas kepuasan masyarakat. Dalam meningkatkan kualitas kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai akan mampu diraih dengan senantiasa meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia dan fasilitas kerja yang selalu berorientasi pada peningkatan kualitas dan mutu jasa pelayanan. Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. (2) Untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. (3) Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. (4) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. Populasi berjumlah 70 orang pegawai, untuk sampel diambil yaitu 64 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dapat di simpulkan bahwa disiplin kerja ( $X_1$ ), fasilitas kerja ( $X_2$ ) 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 disiplin kerja, fasilitas kerja dan kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

**Kata Kunci :** Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Kompensasi, dan Kinerja

## **PENDAHULUAN**

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 Kabupaten Serdang Bedagai merupakan unsur pelaksana pemerintah Daerah Kabupaten, dipimpin Kepala Dinas dibantu oleh 1 (satu) orang sekretaris dan 5 (lima) orang kepala bidang yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Serdang Bedagai melalui Sekretaris Daerah Kabupaten.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang sebagai instansi Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai dituntut dapat meningkatkan kinerja untuk mewujudkan tatanan system pemerintahan yang baik (good governance) yang mampu menerapkan prinsip-prinsip profesionalitas, akuntabilitas, tranparansi, pelayanan prima, demokrasi, efisiensi, eketivitas, supremasi hukum, dan dapat diterima oleh seluruh masyarakat. Kinerja seseorang dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Untuk itu agar individu mempunyai kinerja yang baik, maka harus memahami pekerjaan tersebut, mengetahui bagaimana cara melakukan pekerjaan tersebut dengan benar. Pada realitanya belum seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai memiliki kinerja yang sesuai harapan.

Kinerja pegawai merupakan masalah yang perlu diperhatikan perusahaan atau instansi pemerintah, karena kinerja pegawai akan mempengaruhi kualitas perusahaan dalam menghadapi persaingan seiring dengan perkembangan zaman.

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

Tinggi rendahnya kinerja pegawai ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Fenomena yang peneliti temukan Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai ada sebagian pegawai 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 disiplin kerja setiap pegawai sehingga setiap pegawai bisa menjalankan tugasnya masing-masing dengan lebih baik lagi.

Beberapa faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah fasilitas kerja. 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 di beberapa ruangan masih didapati fasilitas kerja penunjang pekerjaan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai masih belum lengkap.

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 Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai*".

### **Tujuan Penelitian**

Yang menjadi tujuan penelitian ini yaitu :

- 1) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai.
- 4) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai.

### **Kajian Pustaka**

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.

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”. Sedangkan 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”.

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2019:332) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada". Sedangkan menurut Sutrisno (2019:86) berpendapat “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi”.

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 Moenir (2010:197), “fasilitas merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai/karyawan baik dalam hubungan langsung pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan”. Sedangkan Menurut Rifai (2019: 5) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan.

Berdasarkan pengertian fasilitas kerja di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai yang diberikan oleh instansi sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas dan akan berdampak positif dalam peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai.

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 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. Kemudian menurut Sedarmayanti (2021:263) kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian Asosiatif Kausal dengan pendekatan deskriptif kuantitatif, yaitu mendeskripsi secara sistematis, faktual dan akurat, 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.

## **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di 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.

## **Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai yang berjumlah 70 orang pegawai. Untuk sampel diambil yaitu 64 orang pegawai, tidak termasuk Kepala Dinas, Sekretaris, dan 5 (lima) orang Kepala Bidang pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai.

## **Teknik Pengumpulan Data**

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 1.**  
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

Teknik 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.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Hasil Uji Validitas Variabel Manajemen SDM (X1)

#### **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 2.**  
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
Disiplin Kerja	.258	.102	-.254	2.542	.014
Fasilitas Kerja	.365	.115	.333	3.172	.002
Kompensasi	.411	.125	.363	3.282	.002

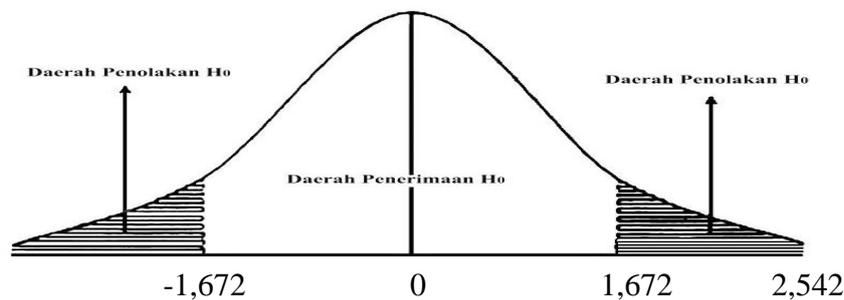
a. Dependent Variable: Kinerja

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 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Pada tabel diatas dapat di ketahui bahwa variabel  $X_1$  yaitu disiplin 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 :



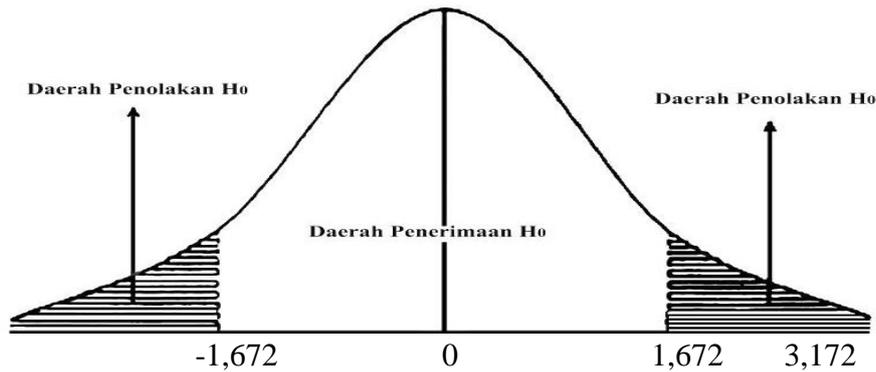
**Gambar 1.**

Gambar Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Dapat di simpulkan bahwa disiplin 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 Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja

Pada tabel diatas dapat di ketahui bahwa variabel  $X_2$  yaitu fasilitas kerja 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 :



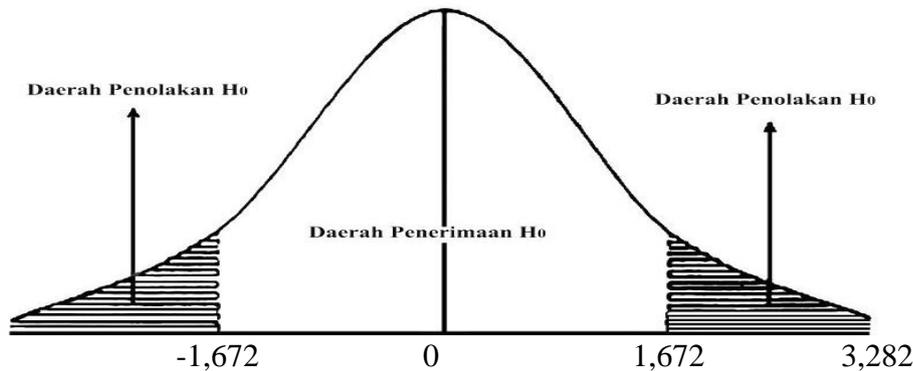
**Gambar 2.**

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja

Dapat di simpulkan bahwa fasilitas kerja ( $X_2$ ) 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 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 3**

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 3.**  
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			

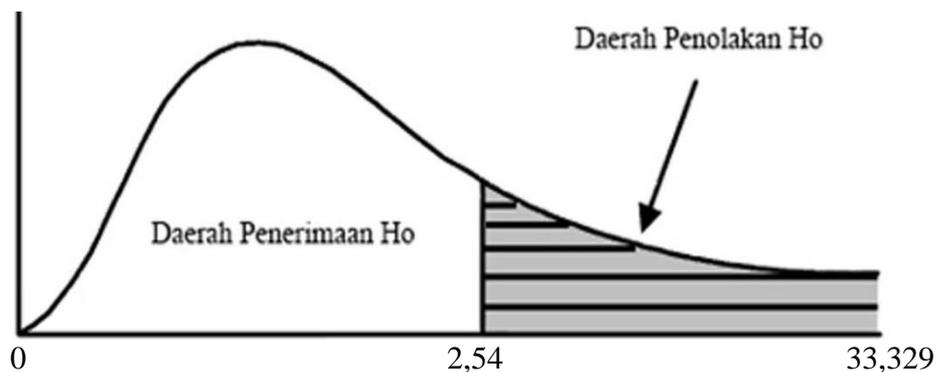
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja

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 4.**

Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Dapat di simpulkan bahwa bahwa disiplin kerja, fasilitas kerja 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 Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ) secara keseluruhan dalam menjelaskan variabel kinerja ( $Y$ ). Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.**  
Koefisien Determinasi (*R-Square*)  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension01	.803 <sup>a</sup>	.645	.626	2.35958

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS IBM Statistic 18

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

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,014 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  atau nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,542 > t_{tabel}$  sebesar 1,672. Maka dapat disimpulkan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya variabel disiplin 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. Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan artinya pengaruhnya kuat atau erat sekali terhadap kinerja pegawai. Sehingga disiplin kerja sangatlah penting untuk dapat menunjang kinerja pegawai, untuk itu perlu dipertahankan untuk yang sudah baik dan harus terus dilakukan peningkatan disiplin kerja seperti datang ke kantor tepat waktu, menghadiri acara kegiatan baik didalam maupun diluar kantor tepat waktu agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Reza Nurul Ichsan, Eddi Surlanta, Lukman Nasution, (2020), melakukan penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan.

## 2. Pengaruh Fasilitas Kerja 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 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. 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 disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Nurul Jihan Pratiwi (2019), melakukan penelitian tentang Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Pada Bagian Sekretariat Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

## 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. 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 kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Angel Kralita Poluakan, Roy F. Runtuwene, Sofia A. P. Sambul (2019) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado.

#### **4. Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja 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 disiplin kerja, fasilitas kerja 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. Dapat disimpulkan secara simultan antara variabel disiplin kerja, fasilitas kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. untuk itu perlu dipertahankan untuk yang sudah baik dan harus terus dilakukan peningkatan kinerja seperti penyelesaian kerja tepat waktu, kualitas kerja, kuantitas kerja, serta rasa saling menghormati kepada sesama rekan kerja dan atasan agar dapat meningkatkan dan menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal.

## **KESIMPULAN**

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

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

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Budiyanto, E. 2013. *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya manusia, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Edison, Emron, dkk. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2017. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, SP, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moenir, H. A. S. 2010. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Rifa'i, Muhammad. (2019). *Manajemen Organisasi Pendidikan*. Medan: CV. Humanis.
- Sedarmayanti. 2021. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.