

Kinerja Pegawai yang Dipengaruhi oleh Pengawasan Kerja dan Fasilitas Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bungo

Author:

¹Putri Oktavia

²Supriyati,

³Darham,

⁴Herawati

Affiliation:

Universitas Muaro
Bungo^{1,2,3,4}

Corresponding email

²supriyaty76@gmail.com

Histori Naskah:

Submit: 2025-02-10

Accepted: 2025-02-16

Published: 2025-02-16



*This is an Creative Commons
License This work is licensed under
a Creative Commons Attribution-
NonCommercial 4.0 International
License*

Abstrak:

Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bungo. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada pegawai Dinas PUPR Kabupaten Bungo dan dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh. Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bungo dapat diketahui dari signifikansi pengaruh Pengawasan Kerja dan Fasilitas Kerja baik secara parsial maupun secara simultan. Dengan metode Kuantitatif Deskriptif, dan jumlah populasi 89 orang pegawai, di mana sampel yang digunakan adalah purposive sampling sebanyak 78 orang pegawai sebagai Aparat Sipil Negara. Hasil dari analisis regresi berganda berikut ini menunjukkan hasil yang positif bahwa $Y = 6,838 + 0,596X_1 + 0,427X_2 + e$. Dan hasil dari uji Parsial dan Simultan penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$. Besar kontribusi pengaruh Pengawasan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 61,5% dan sisanya 39,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen Dinas PUPR Kabupaten Bungo untuk memperkuat sistem pengawasan kerja dan meningkatkan kualitas fasilitas kerja guna mendukung peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, tujuan organisasi dapat tercapai secara lebih efektif dan efisien.

Kata kunci: Pengawasan Kerja, Fasilitas Kerja, Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah di bidang Pembangunan pekerjaan umum dan penataan ruang. Dinas PUPR Kabupaten Bungo dibentuk berdasarkan peraturan Bupati Bungo Nomor 37 tahun 2017 tentang susunan organisasi, organisasi dan fungsi, serta bagan struktur Dinas Pekerjaan umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bungo dan peraturan Bupati Bungo Nomor 47 tahun 2018 tentang perubahan atas peraturan Bupati Bungo Nomor 37 Tahun 2017 tentang susunan bagan struktur Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. Berdasarkan peraturan tersebut Dinas PUPR mempunyai tugas membantu urusan pemerintah daerah dalam bidang pekerjaan umum.. Dalam menjalankan tugas pemerintahan kinerja pegawai menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan-tujuan tersebut. kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2016).

Dinas PUPR Kabupaten Bungo mempunyai pegawai sebanyak 89 pegawai terdiri dari honorer dan ASN, Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada tabel dibawah ini:

Daftar Jumlah Pegawai

Dinas PUPR Kabupaten Bungo

NO	JUMLAH PEGAWAI	BIDANG PEKERJAAN
1.	1	Kepala Dinas
2.	1	Kasubbag Umum dan Kepegawaian
3.	4	Kepala Bidang
4.	9	Kepala Seksi
5.	1	Bendahara
6.	8	Pranata Laporan Keuangan
7.	10	Pengelola Administrasi
8.	5	Pengelola Surat
9.	1	Pengelola Realisasi Laporan Penerimaan Retribusi Daerah
10.	1	Analisis Hukum
11.	36	Fungsional
12.	1	Pramu Kebersihan
13.	11	Pegawai Honorer
Jumlah		89 Pegawai

Sumber: Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bungo, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat diketahui jumlah pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Bungo adalah sebanyak 78 pegawai ASN dan 11 Pegawai Honorer.

Dinas PUPR memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan infrastruktur yang dibangun berkualitas, dan dapat mendukung kebutuhan masyarakat serta pertumbuhan ekonomi. Untuk merealisasikan hal tersebut, maka fasilitas yang digunakan memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan seorang pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena Menurut Barry, (2012) fasilitas kerja adalah sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Pencapaian Realisasi kerja yang ada di Dinas PUPR. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini: Pencapaian Realisasi Kerja

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bungo

NO	TAHUN	RENCANA	REALISASI	PERSENAN REALISASI%
1	2021	Rp. 96.834.740.584,-	Rp. 81.980.054.183,-	84,66%
2	2022	Rp. 93.603.869.996,-	Rp. 83.266.441.952,-	88,96%
3	2023	Rp. 153.419.824.743,-	Rp. 139.778.856.377,-	91,11%

(Sumber: Realisasi kerja Dinas PUPR Kabupaten Bungo)

Tabel diatas menunjukkan pencapaian realisasi kerja Dinas PUPR Kabupaten Bungo dari tahun 2021-2023, meskipun pencapaian dari rencana terhadap realisasi belum mencapai target tapi setiap tahun realisasi kerja cenderung terus mengalami peningkatan. Berdasarkan data dan observasi yang telah dilakukan, peneliti menemukan adanya kegiatan Pembangunan dari Dinas PUPR Kabupaten Bungo yang

masih kurang maksimal dalam pembangunannya. Salah satu contohnya adalah Drainase yang tidak layak, dan pengerjaan jalan yang dibuat tetapi cepat rusak. Hal ini diduga akibat kurangnya pengawasan dan Fasilitas kerja dari pihak dinas PUPR sehingga pengerjaan di lapangan tidak dibuat sesuai dengan perencanaan yang dilakukan.

Studi Literatur

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi (Mangkunegara, 2017). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja, motivasi, kepemimpinan, serta pengawasan dan fasilitas kerja (Robbins & Judge, 2019). Menurut Mathis dan Jackson (2018), kinerja pegawai dapat diukur berdasarkan efektivitas, efisiensi, kualitas, serta tingkat produktivitas yang dihasilkan dalam suatu periode tertentu.

Pengawasan Kerja

Pengawasan kerja adalah proses pengendalian dan pemantauan yang dilakukan oleh atasan untuk memastikan bahwa pegawai bekerja sesuai dengan standar dan prosedur organisasi (Siagian, 2016). Pengawasan yang efektif dapat meningkatkan disiplin, tanggung jawab, serta kinerja pegawai secara keseluruhan. Menurut Gibson et al. (2020), pengawasan yang baik harus bersifat partisipatif, memberikan umpan balik yang membangun, serta dilakukan secara berkala agar pegawai dapat bekerja dengan optimal. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengawasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Misalnya, penelitian oleh Sutrisno (2021) menemukan bahwa pengawasan kerja yang ketat namun fleksibel dapat meningkatkan produktivitas pegawai hingga 30%. Hal ini sejalan dengan penelitian Wahyudi (2022) yang menyatakan bahwa pengawasan kerja yang dilakukan dengan pendekatan motivasional dapat meningkatkan kepuasan kerja dan efektivitas kinerja pegawai.

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja mencakup sarana dan prasarana yang mendukung pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan optimal, seperti peralatan kerja, ruang kerja yang nyaman, serta teknologi pendukung (Sedarmayanti, 2018). Fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan, efisiensi, serta produktivitas pegawai (Robbins & Judge, 2019). Penelitian oleh Handoko (2020) menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja dengan fasilitas yang baik cenderung lebih produktif dibandingkan dengan pegawai yang fasilitas kerjanya kurang memadai. Hal ini diperkuat oleh penelitian Setiawan (2021) yang menemukan bahwa adanya fasilitas kerja yang lengkap dan modern dapat meningkatkan kinerja pegawai hingga 40%. Oleh karena itu, penyediaan fasilitas kerja yang optimal menjadi salah satu strategi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Pengawasan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan berbagai penelitian, pengawasan kerja dan fasilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Studi yang dilakukan oleh Suryani (2020) menemukan bahwa kombinasi antara pengawasan yang baik dan fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan kinerja pegawai secara simultan hingga 50%. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2022) menunjukkan bahwa pengawasan kerja memberikan kontribusi sebesar 35% terhadap peningkatan kinerja pegawai, sedangkan fasilitas kerja menyumbang pengaruh sebesar 30%. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua faktor ini

saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawai. Dengan demikian, organisasi perlu memberikan perhatian lebih pada pengawasan kerja serta peningkatan fasilitas kerja guna mencapai efisiensi dan efektivitas kinerja pegawai.

Metode Penelitian

Objek penelitian Penelitian ini adalah Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bungo, dengan melihat pengaruh dari Pengawasan Kerja dan Fasilitas Kerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat (Syamsudin dan Damaiyanti:2011) dan dengan metode pengumpulan data yang dikelompokkan menjadi dua yaitu Data Primer dan Data Sekunder, dan instrument penelitian lainnya, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012).

Populasi Dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) yang berjumlah 89 Pegawai. Dan untuk sampel Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Sugiyono, (2019) Teknik Purposive Sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Alasan peneliti menggunakan teknik tersebut karena dalam penelitian ini yang dijadikan sampel hanya pegawai ASN saja dengan jumlah sebanyak 78 responden.

Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Pengawasan Kerja (X ₁)	Pengawasan dapat diartikan sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. (Handoko, 2017)	a. Akurat b. Objektif dan menyeluruh c. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategis d. Fleksibel e. Diterima para anggota organisasi f. Tepat waktu (Handoko, 2017)	Likert
Fasilitas kerja (X ₂)	Fasilitas kerja adalah sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk kesejahteraan karyawan.	1. Sesuai dengan kebutuhan 2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja 3. Mudah dalam penggunaan 4. Mempercepat proses kerja 5. Penempatan	Likert

	(Sabri dan Susanti, 2021) dalam (Yandi dan Trimerani, 2023)	ditata dengan benar (Sabri dan Susanti, 2021) dalam (Yandi dan Trimerani, 2023)	
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. (Robbin, 2016) dalam (Dewi, 2019)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian (Robbin, 2016) dalam (Dewi, 2019)	Likert

Metode Analisis Data

a. Analisis Kuantitatif

Analisis Regresi Linier Berganda, dengan model persamaannya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

b. Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Uji Secara Parsial)

2. Uji F (Uji Secara Simulatan)

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan pengujian Uji asumsi klasik dimulai dengan pengujian validitas, pengujian reliabilitas, multikolinaritas, heterokedas-tisitas dan terakhir pengujian regresi linear berganda. Adapun hasil pengujian validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Pengawasan Kerja	item 1	0,571	0,219	Valid
	item 2	0,505	0,219	Valid
	item 3	0,318	0,219	Valid
	item 4	0,629	0,219	Valid
	item 5	0,586	0,219	Valid
	item 6	0,414	0,219	Valid
	item 7	0,711	0,219	Valid
	item 8	0,547	0,219	Valid
	item 9	0,808	0,219	Valid
	item 10	0,713	0,219	Valid
	item 11	0,672	0,219	Valid

	item 12	0,699	0,219	Valid
Fasilitas Kerja	item 1	0,598	0,219	Valid
	item 2	0,642	0,219	Valid
	item 3	0,412	0,219	Valid
	item 4	0,567	0,219	Valid
	item 5	0,770	0,219	Valid
	item 6	0,782	0,219	Valid
	item 7	0,618	0,219	Valid
	item 8	0,687	0,219	Valid
	item 9	0,619	0,219	Valid
	item 10	0,661	0,219	Valid
Kinerja	item 1	0,662	0,219	Valid
	item 2	0,758	0,219	Valid
	item 3	0,623	0,219	Valid
	item 4	0,706	0,219	Valid
	item 5	0,793	0,219	Valid
	item 6	0,582	0,219	Valid
	item 7	0,921	0,219	Valid
	item 8	0,929	0,219	Valid
	item 9	0,842	0,219	Valid
	item 10	0,806	0,219	Valid

Sumber: data primer, diolah, 2024

Berdasarkan output diatas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan pada ketiga variabel yang diuji berkorelasi signifikan dengan skor total. Ini dapat dilihat dari r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Dimana r_{tabel} dalam uji instrument pada penelitian ini diperoleh dari nilai signifikansi 0,05, dengan uji dua arah dan jumlah responden sebanyak 78 orang. Dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
Pengawasan Kerja	0,773	0,60	Reliabel
Fasilitas Kerja	0,833	0,60	Reliabel
Kinerja	0,922	0,60	Reliabel

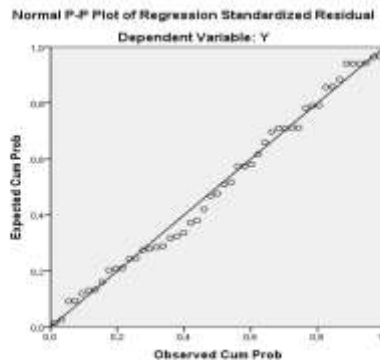
Sumber: data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.25 diatas, hasil pengujian data menunjukkan setiap butir-butir pernyataan pada masing-masing variabel penelitian mempunyai *Cronbach's Alpha* > 0.60 sehingga seluruh butir-butir pernyataan pada masing-masing variabel penelitian dinyatakan reliabel dan dapat disebarkan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Hasil Uji asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas pada data setiap variabel penelitian dengan menggunakan gambar *normal probability plots*



Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa data setiap variabel penelitian terdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas. karena data setiap variabel penelitian menyebar di sekitar garis normal dan mengikuti arah garis normal yang bergerak mulai dari kiri bawah menuju ke kanan atas.

Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.838	4.427		1.545	.127		
	X1	.596	.095	.526	6.262	.000	.727	1.375
	X2	.427	.098	.368	4.374	.000	.727	1.375

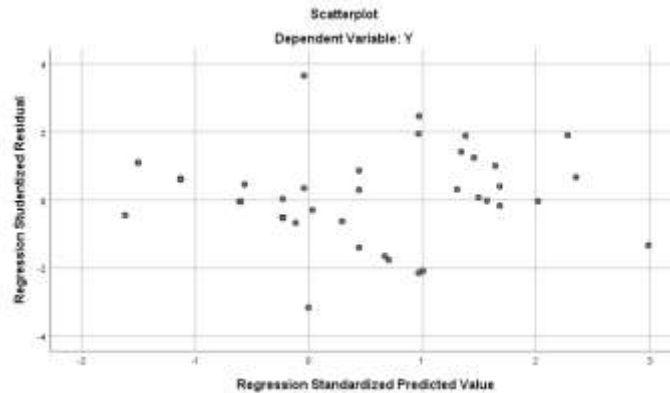
a. Dependent Variable: Y

Sumber: output spss (olah data)

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa variabel bebas semuanya tidak terjadi multikolinieritas karena dapat dilihat dari hasil VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak lebih besar dari 10 dan nilai *Tolerance* diatas 0,1.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya Heterosdastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot*.



Dari hasil gambar terlihat bahwa penyebaran titik-titik tidak teratur atau terjadi secara acak yang tidak membentuk pola tertentu, dimana titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi heterosdastisitas pada model regresi.

a. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.838	4.427		1.545	.127
	X1	.596	.095	.526	6.262	.000
	X2	.427	.098	.368	4.374	.000

Bentuk model regresi linier berganda dari hasil penelitian ini adalah:

$$Y = 6,838 + 0,596X_1 + 0,427X_2 + e$$

Penjelasan dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

1. Konstanta = 6,838

Jika variabel pengawasan kerja dan fasilitas kerja dianggap konstan sama dengan nol, maka variabel kinerja adalah sebesar 6,838.

2. Pengawasan Kerja = 0,596

Jika variabel pengawasan kerja mengalami kenaikan satu-satuan, sementara variabel fasilitas kerja sama dengan 0, maka pengawasan kerja akan meningkat sebesar 0,596. Koefisiensi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pengawasan Kerja dengan Kinerja pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Bungo.

3. Fasilitas Kerja = 0,427

Jika variabel fasilitas kerja mengalami kenaikan satu-satuan, sementara variable pengawasan kerja sama dengan 0, maka fasilitas kerja akan meningkat sebesar 0,427. Koefisiensi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara fasilitas Kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Bungo.

b. Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil Uji t

Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.838	4.427		1.545	.127		
	X1	.596	.095	.526	6.262	.000	.727	1.375
	X2	.427	.098	.368	4.374	.000	.727	1.375

a. Dependent Variable: Y

Sumber: output spss (olah data)

Berdasarkan tabel 4.27 hasil uji t secara parsial (model regresi linier berganda) dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Uji parsial Pengawasan Kerja (X_1) dengan Kinerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} 6,262 > t_{tabel} 1,992$ maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat di simpulkan bahwa Pengawasan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Bungo (Y).
2. Uji parsial Fasilitas Kerja (X_2) dengan Kinerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} 4,374 > t_{tabel} 1,992$ maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat di simpulkan bahwa Fasilitas Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Bungo (Y).

Hasil Uji F

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	400.305	2	200.153	59.788	.000 ^b
	Residual	251.079	75	3.348		
	Total	651.385	77			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: output spss (olah data)

Berdasarkan output Anova didapatkan nilai F_{hitung} positif sebesar 59,788. Jadi $F_{hitung} 59,788 > F_{tabel} 3,12$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga hipotesis yang menyatakan variabel Pengawasan Kerja (X_1), dan Fasilitas Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Bungo.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.615	.604	1.830

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,615 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel pengawasan Kerja (X₁), dan fasilitas Kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Bungo sebesar 61,5% sedangkan sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi oleh variable lain di luar penelitian ini.

Hasil

Berdasarkan hasil pengelolaan data uji parsial, Variabel Pengawasan Kerja (X₁) dengan Kinerja (Y) diperoleh nilai t_{hitung} 6,262 > t_{tabel} 1,992 sehingga dalam penelitian ini variabel Pengawasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini sesuai dengan pendapat menurut Harianto (2020) “bahwa pengawasan kerja merupakan Upaya yang sistematis untuk menetapkan standar kinerja pada suatu rencana”. data uji parsial, Variabel Fasilitas Kerja (X₂) dengan Kinerja (Y) diperoleh nilai t_{hitung} 4,374 lebih besar dari t_{tabel} 1,992 sehingga dalam penelitian ini variabel Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Jufrizen (2021), “fasilitas kerja yang baik dan alat yang sesuai akan mendukung kinerja karyawan lebih efektif dan efisien”. Artinya Fasilitas Kerja yang tersedia sudah disesuaikan dengan yang pekerjaan para pegawai. didapatkan nilai F_{hitung} positif sebesar 59,788. Jadi F_{hitung} 59,788 > F_{tabel} 3,12 maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis yang menyatakan variabel Pengawasan kerja (X₁), dan Fasilitas Kerja (X₂) secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) Pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Bungo. Hal ini sesuai Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Syafrinal Arif (2021) menyatakan bahwa “Pengawasan dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Teori Pengawasan Kerja

Pengawasan dapat diartikan sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. (Handoko, 2017).

1. Indikator

- a. Akurat
- b. Objektif dan menyeluruh
- c. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategis

- d. Fleksibel
- e. Diterima para anggota organisasi
- f. Tepat waktu. (Handoko, 2017)

A. Fasilitas kerja

Fasilitas kerja adalah sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk kesejahteraan karyawan. (Sabri dan Susanti, 2021) dalam (Yandi dan Trimerani, 2023)

Indikator

- a. Sesuai dengan kebutuhan
- b. Mampu mengoptimalkan hasil kerja
- c. Mudah dalam penggunaan
- d. Mempercepat proses kerja
- e. Penempatan ditata dengan benar. (Sabri dan Susanti, 2021) dalam (Yandi dan Trimerani, 2023)

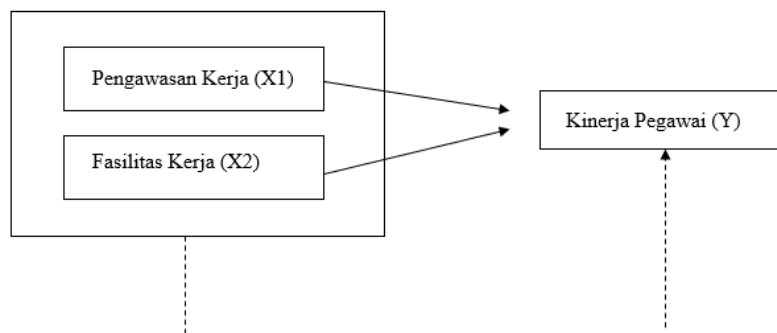
B. Kinerja karyawan

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. (Robbin, 2016) dalam (Dewi, 2019).

Indikator

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektifitas
- e. Kemandirian. (Robbin, 2016) dalam (Dewi, 2019)

C. Kerangka Konseptual



Keterangan:

- = Pengaruh secara parsial
-----→ = Pengaruh secara simultan

Hipotesis

1. Pengaruh pengawasan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y)

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bungo.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bungo.

2. Pengaruh fasilitas kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Fasilitas kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bungo.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Fasilitas kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bungo.

3. Pengaruh pengawasan kerja (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan kerja (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) secara simultan Studi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bungo.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan kerja (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) secara simultan

Kesimpulan

Dapat disimpulkan bahwa uji parsial variabel pengawasan kerja dan Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Bungo. Demikian pula pada Uji simultan dari variabel independent terhadap variabel dependent yaitu Kinerja Pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Bungo menunjukkan adanya pengaruh dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan besarnya kontribusi dari variabel independen terhadap kinerja sebesar 61,5 %.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga artikel ini dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada:

1. **Pimpinan dan Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bungo**, yang telah memberikan dukungan, data, serta izin penelitian sehingga studi ini dapat terlaksana dengan baik.

2. **Editor dan Reviewer Jurnal**, yang telah memberikan masukan, kritik, dan saran konstruktif untuk penyempurnaan artikel ini.
3. **Rekan-rekan sejawat dan keluarga**, yang telah memberikan dukungan, motivasi, dan doa selama proses penelitian dan penulisan artikel ini.

Semoga artikel ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan menjadi referensi yang berguna bagi penelitian selanjutnya. Penulis juga terbuka terhadap saran dan kritik yang membangun demi penyempurnaan karya di masa depan.

Referensi

- Arifin, Z. (2020). Pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai dalam organisasi pemerintahan. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 3(2), 112–125. <https://doi.org/xxxx>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Nurhidayat, R., & Prasetyo, H. (2019). Peran fasilitas kerja dalam meningkatkan produktivitas pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 45–58. <https://doi.org/xxxx>
- Supriyadi, A. (2021). Analisis hubungan antara pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(4), 223–235. <https://doi.org/xxxx>
- Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. (2023). *Kebijakan pengelolaan sumber daya manusia di sektor konstruksi*. <https://www.pu.go.id>
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. <https://peraturan.bpk.go.id>
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, J.H. (2020). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill.
- Handoko, T.H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Mangkunegara, A.A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H. (2018). *Human Resource Management*. South-Western Cengage Learning.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Siagian, S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2021). *Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai*. Salemba Empat.

Suryani, D. (2020). "Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 123-135.

Wahyudi, T. (2022). "Efektivitas Pengawasan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai." *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 10(1), 45-59.