



PENGARUH FASILITAS KERJA, PENGAWASAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BANGGAI

La Saudin^{1*}, Adrian Polim^{2*}

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Luwuk Banggai

Email: saudinum10105@gmail.com¹, umlbadian@gmail.com²,

Abstract

The aim of this research is to find out *whether Work Facilities, Supervision and Compensation partially and simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance at the Banggai Regency Ministry of Religion Office. The research sample is all ASN employees at the Banggai Regency Ministry of Religion Office using purpose sampling techniques with total of 30 people. Data collection methods use interviews and questionnaires. Data were analyzed descriptively quantitatively using frequency tables and multiple linear regression with 3 predictors. Results of data processing carried out using the SPSS version 25.0 program.*

From the results of the t test, it was found that all independent variables, namely Work Facilities (X1), Supervision (X2) and Compensation, had a partial influence on Employee Performance (Y) at the Banggai Regency Ministry of Religion Office. From the results of the ANOVA (analysis of variance) test or F test, it was found that the F-count was 1568,386 and the F-table was 3.39. With this comparison, it means that it can be seen that the F-count = 1568,386 > F-table = 3.39, which means simultaneously positive and significant effect. The partial research results show that Supervision is the variable that has the most dominant and significant influence with a coefficient value of 3.257, which means that supervision has a dominant influence on Employee Performance (Y)

Keywords: Work Facilities, Supervision, Compensation, Employee Performance

Abstrak

Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banggai Sampel penelitian adalah seluruh pegawai ASN Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banggai dengan menggunakan teknik *purpose sampling* dengan jumlah 30 orang. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Data dianalisis secara deskriptif kuantitatif dengan menggunakan tabel frekuensi dan regresi linier berganda 3 prediktor. Hasil pengolahan data yang dilakukan melalui program *SPSS versi 25.0*.

Dari hasil uji t didapatkan bahwa seluruh variabel bebas yaitu Fasilitas Kerja (X1) Pengawasan (X2) dan Kompensasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banggai. Dari hasil uji ANOVA (*analysis of variant*) atau uji F didapatkan F-hitung sebesar 1568.386 dan F-tabel sebesar 3,39 dengan perbandingan tersebut berarti dapat diketahui bahwa F-hitung = 1568.386 > F-tabel = 3,39 yang berarti secara simultan berpengaruh positif dan signifikan. Dari hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa Pengawasan merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan dan signifikan dengan nilai koefisien sebesar 3,257 yang berarti bahwa pengawasan memberikan pengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

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

PENDAHULUAN

Derasnya arus globalisasi dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin cepat telah membawa perubahan-perubahan dan menciptakan paradigma baru didalam organisasi. Organisasi merupakan kumpulan orang-orang yang bekerjasama dengan menggunakan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan tertentu. Sumber daya manusia memiliki sifat dinamis dan memiliki kemampuan

untuk terus berkembang. Berkembangnya kemampuan manusia sebagai tenaga kerja akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas sebuah organisasi. Hal ini dilandasi kenyataan bahwa manusia merupakan pelaksana teknis operasional jalannya aktivitas kantor. Untuk itu diperlukan Kinerja yang sesuai dengan bidang tugasnya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Fasilitas kerja sangat dibutuhkan dalam mendorong upaya perbaikan Kinerja. Hasil penelitian Boatwright dan Siate (2000). Menyatakan bahwa Kinerja. Fasilitas kerja yang didapatkan pada Pegawai yang telah memiliki jam kerja lebih banyak diharapkan akan mempunyai penyelesaian dari berbagai macam persoalan, sesuai kemampuan individual masing-masing pegawai.

Penelitian ini di dukung oleh penelitian sebelumnya oleh Elfina Manurung. Dkk (2021). Yang mencatat buku pengaruh fasilitas kerja, kedisiplinan dan pengawasan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perikanan Kota Tanjung balai. Siti Havidotinnisa (2022) yang menyatakan bahwa Setelah penelitian diperoleh Pengawasan dan Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Cirebon. Muhammad Harpis. Dkk (2020). Menyatakan Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Asri et al. (2019) Fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. menurut Alma (2009) fasilitas ialah perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya sehingga kebutuhan pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi. Menurut Hasibuan (2009:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima Pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi

Kinerja pegawai sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana Pegawai dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Kinerja pegawai adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Kinerja pegawai adalah tingkat terhadapnya para Pegawai mencapai persyaratan pekerjaan (Simamora:2004). Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan. Menurut Mathis (2011:113) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan Kinerja Pegawai untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya.

Dari beberapa pendapat tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa pada dasarnya semangat kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu atau

manusia tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga bekerja dengan giat, cepat, dan lebih baik.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan pendapat atau teori dari para ahli yang dipergunakan sebagai pedoman peneliti, sehingga peneliti menjadi terarah dalam melakukan penelitian. Berkaitan dengan topik masalah Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banggai. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor pendukung. Diantara sekian banyak faktor pendukung yang ada, kinerja merupakan faktor dominan yang berpengaruh dan berkontribusi terhadap mutu pelayanan.

Kinerja pegawai dalam praktiknya dapat dipengaruhi oleh banyak faktor baik Dari segi internal maupun eksternal. Faktor internal antara lain yaitu fasilitas kerja, pengawasan, dan kompensasi. Faktor eksternal yang memengaruhi kinerja salah satunya yaitu fasilitas kerja.

Dengan kondisi fasilitas kerja yang kondusif dan nyaman akan berdampak pada meningkatnya kinerja, karena pegawai akan lebih giat dan bersemangat dalam bekerja. Apabila fasilitas kerja tidak kondusif dan kurang mendukung akan mengakibatkan semangat pegawai dalam bekerja menurun yang berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.

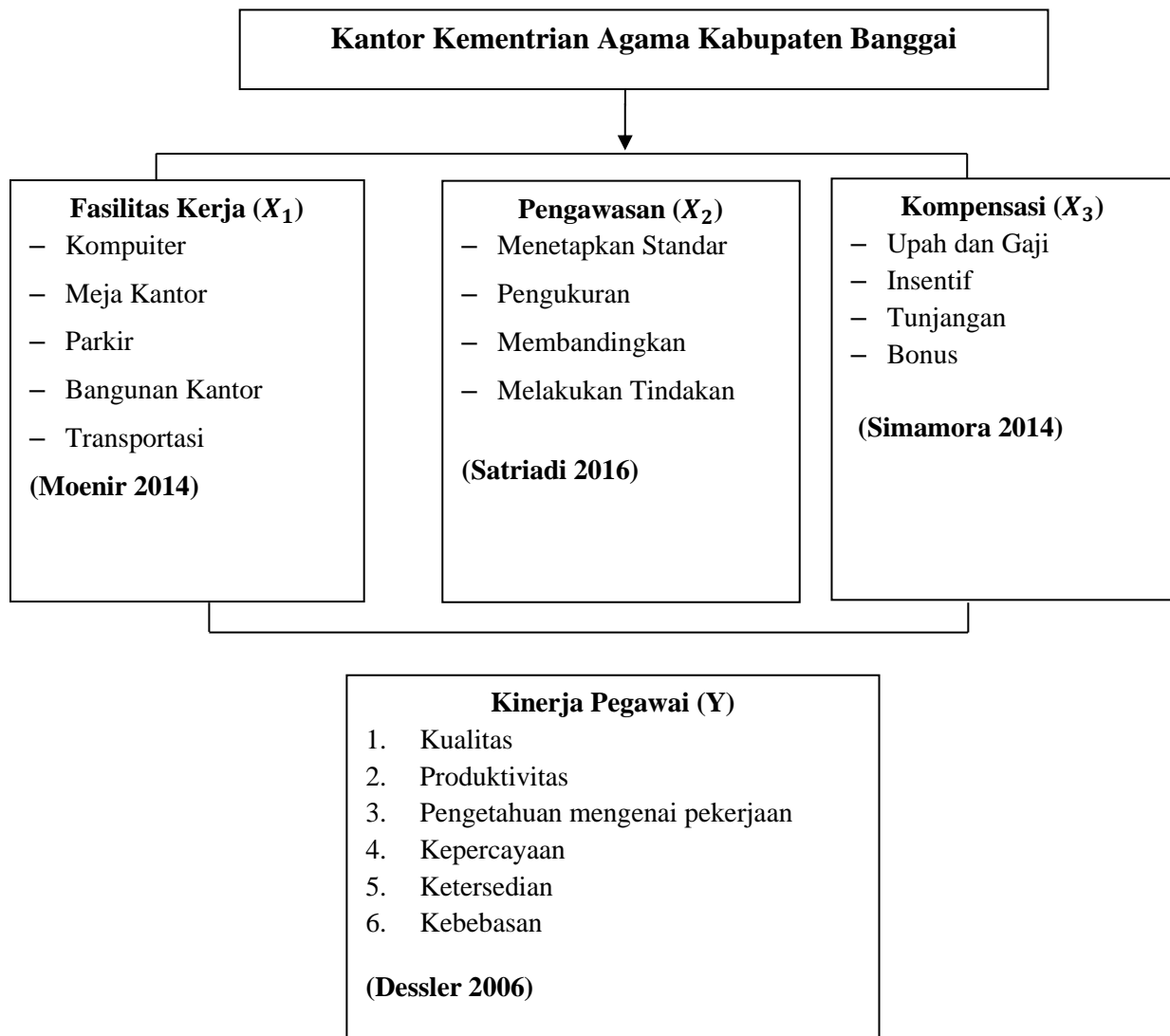
Kinerja Pegawai akan lebih baik jika di barengi dengan pengawasan fungsi ini merupakan suatu fungsi manajemen yang tidak kalah pentingnya dalam suatu organisasi dimana peran dari personal yang sudah memiliki tugas, wewenang, dan menjalankan pelaksanaannya perlu dilakukan agar berjalan sesuai dengan tujuan, visi, dan misi instansi/organisas Dalam hal ini peneliti membahas lebih dalam mengenai pengawasan pegawai

Selain fasilitas kerja dan pengawasan, kinerja pegawai juga dipengaruhi juga oleh kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/Pegawai atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah instansi dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung

Besar kecilnya keinginan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dapat meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi yang berlaku kantor sehingga dapat diperoleh kinerja yang maksimal, dan juga dapat memengaruhi kinerja pegawai itu sendiri, sehingga dapat dikatakan bahwa fasilitas kerja, pengawasan, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, terutama fasilitas kerja dan pengawasan dalam bekerja.

Penelitian ini akan membahas tentang fasilitas Kerja, Pengawasan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Keterkaitan antara fasilitas Kerja, Pengawasan, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dalam kerangka berpikir yang ditunjukkan oleh gambar berikut. Berdasarkan pada kajian pustaka dan penelitian sebelumnya maka kerangka pikir selanjutnya dapat di gambarkan dalam

skema kerangka pikir sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian *Insidental Sampling*, yaitu pengambilan sampel dimana peneliti bertemu langsung dengan pegawai di tempat penelitian. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang yang dianggap sesuai dengan kriteria, yang dijadikan sampel yaitu Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banggai untuk dihubungkan. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen (X_1) yaitu Fasilitas Kerja, (X_2) yaitu Pengawasan dan (X_3) yaitu Kompensasi. Serta variabel dependen atau terikat (Y) yaitu Kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Pengaruh Signifikan Keseluruhan Variabel

Setelah melakukan penelitian pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banggai penulis telah mengumpulkan beberapa informasi yang mengenai pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, dengan memanfaatkan informasi tersebut kedalam model (*Insidental Sampling*) dengan pendekatan kualitatif. diperoleh analisis yang lengkap dan akurat dan menggunakan SPSS.25.

Untuk memberikan jawaban terhadap hipotesis dapat dilihat dari hasil olah data SPSS yang sudah dirangkum pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6. Ringkasan Hasil Analisis Statistik

Variabel	Koef. Regresi	t _{hitung}	P (Sig)	Ket
Constant	3.257			
Fasilitas Kerja (X ₁)	.564	8.011	.000	Signifikan
Pengawasan (X ₁)	.413	10.090	.000	
Kompensasi (X ₂)	.328	3.473	.002	Signifikan
R = 0,997				
r ² = 0, 994= 99,4 %				
F _{hitung} = 1568,386			0,000	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan perhitungan hasil analisis regresi linier berganda antara variabel independen Fasilitas Kerja (X₁), Pengawasan (X₂) dan Kompensasi (X₂) dan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banggai, yang dibantu dengan menggunakan *SPSS For Windows* Versi 25.00, maka didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3.257 + 0,564 X_1 + 0,413X_2 + 0,328 X_2 + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut mempunyai pengertian sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 3.257 dapat diartikan bahwa apabila variabel bebas yaitu Fasilitas Kerja (X₁), Pengawasan (X₂) , dan Kompensasi (X₃) tidak mengalami perubahan (*Konstan*) maka Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banggai akan mengalami penurunan sebesar 3.257
- β_1 (nilai koefisien regresi X₁) sebesar 0,564 mempunyai arti bahwa apabila nilai dari Fasilitas Kerja (X₁) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banggai ditingkatkan satu satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar sebesar 0,564
- β_2 (nilai koefisien regresi X₂) sebesar 0,413 mempunyai arti bahwa apabila nilai dari Fasilitas Kerja (X₂) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banggai ditingkatkan satu satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,413.
- β_3 (nilai koefisien regresi X₂) sebesar 0,328 mempunyai arti bahwa apabila nilai dari Fasilitas Kerja (X₃) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banggai ditingkatkan satu satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,328.

Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS Versi 25.0 pada tabel ANOVA^a, dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Hasil SPSS Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	856.235	3	285.412	1568.386	.000 ^b
	Residual	4.731	26	.182		
	Total	860.967	29			

Sumber : Hasil SPSS, 2023

Hasil pengujian secara simultan (Uji F), untuk membuktikan hal tersebut maka terlebih dahulu tentukan tingkat derajat kebebasan $Dk = n - k - 1 = 30 - 3 - 1 = 26$ maka diperoleh $F\text{-tabel} = 3,39$, menurut teori statistik apabila $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ maka variabel berpengaruh secara signifikan. Dengan perbandingan tersebut berarti dapat diketahui bahwa $F\text{-hitung} = 1568.386 > F\text{-tabel} = 3,39$ $P\text{-Value} = 0,000 < \alpha = 0,05$ yang berarti berpengaruh secara signifikan, berarti melalui uji F, dapat dikatakan bahwa variabel Fasilitas Kerja (X_1), Pengawasan (X_2), Kompensasi (X_3), berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa diduga variabel Fasilitas Kerja (X_1), Pengawasan (X_2) dan Kompensasi (X_3), berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banggai dapat diterima atau hipotesis terbukti.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya secara parsial pengaruh antar variabel Fasilitas Kerja (X_1) Pengawasan (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Untuk menguji apakah setiap variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen digunakan uji t_{hitung} dengan hasil sebagai berikut :

1. Fasilitas Kerja (X_1)

Hasil uji $t_{hitung} = 8.011$ dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,706 dengan derajat kebebasan $n-k-1 = 30 - 3 - 1 = 19$ $P\text{-Value} = 0,000 < \alpha = 0,05$. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $8.011 > 1,706$ artinya variabel Fasilitas Kerja (X_1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), berdasarkan nilai diatas maka hipotesis dalam penelitian ini terbukti.

2. Pengawasan (X_2)

Hasil uji $t_{hitung} = 10.090$ dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,706 dengan derajat kebebasan $n-k-1 = 30 - 3 - 1 = 19$ $P\text{-Value} = 0,000 < \alpha = 0,05$. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $10.090 > 1,706$ artinya variabel Pengawasan (X_2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), berdasarkan nilai diatas maka hipotesis dalam penelitian ini terbukti.

3. Kompensasi (X_3)

Hasil uji $t_{hitung} = 3.473$ dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,706 dengan derajat kebebasan $n-k-1 = 30 - 3 - 1 = 26$ $P-Value = 0,002 < \alpha = 0,05$. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3.473 > 1,706$ artinya variabel Kompensasi (X_3) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) berdasarkan nilai diatas maka hipotesis dalam penelitian ini terbukti.

Koefisien Korelasi (R)

Untuk memberikan jawaban terhadap hipotesis dapat dilihat dari olahan data melalui *SPSS Versi 25.0* menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,997, ini berarti bahwa korelasi atau hubungan antara Fasilitas Kerja (X_1), Pengawasan (X_2) dan Kompensasi (X_3), terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sangat kuat Terlihat pada tabel (Tabel 4.6.).

Koefisien Determinasi (r^2)

Berdasarkan hasil penelitian besarnya presentase variabel Kinerja Pegawai yang mampu dijelaskan oleh variabel bebas Fasilitas Kerja (X_1), Pengawasan (X_2) dan Kompensasi (X_3), ditunjukkan dengan nilai pada *Adjusted R Square* (r^2) yaitu sebesar 0,994, dalam hal ini dapat diartikan bahwa Kinerja Pegawai mampu dijelaskan oleh Fasilitas Kerja (X_1), Pengawasan (X_2) dan Kompensasi (X_3), sebesar 99,4 %, sedangkan sisanya sebesar 6 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Variabel Dominan Berpengaruh

Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa dari seluruh komponen yang terdiri dari Fasilitas Kerja (X_1), Pengawasan (X_2) dan Kompensasi (X_3), dapat dilihat bahwa nilai dari koefisien regresi Pengawasan (X_2) dengan nilai t_{hitung} yang paling besar dibandingkan dengan variabel lainnya yaitu sebesar 10.090 dengan tingkat Sig $0,000 < 0,05$, sehingganya variabel yang paling dominan adalah Pengawasan (X_2) sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini terbukti yang menyatakan bahwa variabel Pengawasan (X_2) yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banggai .

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil uji t didapatkan bahwa seluruh variabel bebas yaitu Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi, mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banggai .

2. Dari hasil uji ANOVA (*analysis of variant*) atau uji F didapatkan F-hitung sebesar 1568.386 dan F-tabel sebesar 3,39 dengan perbandingan tersebut berarti dapat diketahui bahwa $F\text{-hitung} = 1568.386 > F\text{-tabel} = 3,39$ yang berarti secara simultan berpengaruh positif dan signifikan.
3. Dari hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel Pengawasan merupakan variabel mempunyai pengaruh paling dominan dan signifikan dengan nilai koefisien sebesar 0,564 dan nilai Sig 0,000 yang berarti bahwa Pengawasan memberikan pengaruh dominan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banggai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Asri, Ansar, & Munir, A. R. (2019). Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kinerja Pegawai Pada Rektorat Uin Alauddin Makassar. *Journal of Management*, 2(1).
- Alma, B. (2009). *Manajemen Pemasaran Dan Pemasaran Jasa*. Bandung: Alfabeta.
- Dessler, Gary, 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. indeks: Jakarta.
- Donnelly, Gibson (1995), *organisasi, prilaku, skruktur proses*, Jakarta : Indonesia.
- Erni TrisKurniawan, saefullah, 2005. *Pengantar Manajemen*, Prenada Media Jakarta : Jakarta
- Faisal. (2005). *Pengaruh insentif dan fasilitas kerja terhadap produktivitas Pegawai*. Yogyakarta: FE UGM.
- Ghozali, Imam. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan Malayu S.P.(2015) “Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah.” Edisi Revisi. Jakarta, Bumi Aksara, 2009
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu sp. 2006, *manajemen dasar, pengertian dan masalah*, Edisi Revisi. Bumi Aksara : Jakarta
- Harahap, Sofyan Sari. 2001. *Sistem Pengawasan Manajemen (Management Control System)*, PT Pustaka Quantum: Jakarta.
- Harahap, sofyani syafiri, 2001. *Sistem pengawasan manajemen*. pustaka Quantum: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, Hani T. (2012). *Manajemen Persolina dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Koontz, Harold dan Cyril O’ Donnel & Heinz Wehrich. 2003, *Manajemen*. Jilid 2. Terjemahan: Gunawan Hutaauruk. Penerbit Erlangga: Jakarta.
- Lupiyoadi, & Hamdani. (2006). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyapradana, A., & Hatta, M. (2016). *Jadi Pegawai Kaya Genius Mengetahui & Mengelola Hak Keuangan Pegawai*. Jakarta: Visimedia.
- Moenir. (2000). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Moenir. (2014). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Murtiningsih, E. (2012). *Pengaruh Motivasi Kesejahteraan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri*. *Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi*, 1(3), 81–92.
- Mathis, R.L, Jackson, J.H. 2006. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Indonesia.
- Manulang, M. 2008. *Manajemen Personalialia*. Gadjah Mada University: Jogjakarta.
- Mathis, R.L, Jackson, J.H. 2006. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Indonesia.

- Manulang, M. 2008. *Manajemen Personalialia*. Gadjah Mada University: Yogyakarta.
- Ngalim Purwanto. 2003. *Psikologi Pendidikan*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2008, *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Edisi revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Panggabean, Edy. 2011. *Buku Pintar Kopi*. Jakarta Selatan: PT Agro Media Pustaka hlm 124-132
- Rivai, Veitzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Instansi, Dari Teori Ke Praktek, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta*
- Rakhmat, Jalaluddin. 1991. *Metode Penelitian Komunikasi*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Kesebelas, CV. Alfabeta : Bandung.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edi. (2011). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Cetakan Ketiga. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- _____. (2012). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi”*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Suhardi. (2002). *Prinsip-Prinsip Dan Teknik Berkomunikasi*. Jakarta: Bharata Karya Aksara.
- Simamora, 2014, *Membuat Pegawai Lebih Produktif Dalam Jangka panjang (Manajemen SDM)*. STIE YKPN, Yogyakarta
- Simbolon, Maringan Masry, 2004. *Dasar-dasar dan adminitrasii manajemen* , Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sujak, Abi, 2000, *prilaku organisasi*. Rineka Cipta : Jakarta.
- Siagian, P. Sondang. 2005. *Fungsi-fungsi manajemen*. Penerbit, Bumi Aksara: Jakarta.
- Siagian, P. Sondang. 1991. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Gunung Agung: Jakarta.
- Simbolon, Maringan Masry, 2004. *Dasar-dasar dan adminitrasii manajemen* , Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Jurnal :

- Muhammad Harpis & Syaiful Bahri (2020). *Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Maneggio . Vol 3, No.I, Maret 2020, hal 13-27
- Siti Havidotinnisa (2022). *Pengaruh Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Kabupaten Cirebon*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yasmi Cirebon. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol 2, No.I, Desember 2022, hal 6-12
- Elfina Manurung Dkk. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja, Kedisiplinan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjung balai*. Universitas Islam Sumatera Utara. Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen, Vol.3 No.1 Febuari 2021