

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, FASILITAS KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KECAMATAN PAKAL KOTA SURABAYA

Indah Sari Puspa Dewi

dewi22519@gmail.com

Rismawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research aimed to find out and analyze the effect of work environment, work facility, and compensation on the employees' performance in Kecamatan Pakal, Surabaya. Moreover, the independent variables were work environment, work facility, and compensation. While the dependent variable was employees' performance. The research was quantitative. Furthermore, the data collection technique used a saturated sampling technique, in which all members of the population were the sample. The method used in the data collection technique was census. Additionally, the instrument used questionnaires, which were distributed to 52 respondents. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 22 version. The research result showed that the work environment had a positive and significant effect on the employees' performance in Kecamatan Pakal, Surabaya. Likewise, the work facility had a positive and significant effect on the employees' performance in Kecamatan Pakal, Surabaya. Similarly, compensation had a positive and significant effect on the employees' performance in Kecamatan Pakal, Surabaya.*  
*keywords: work environment, work facility, compensation, employees' performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, fasilitas kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pakal Kota Surabaya. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, fasilitas kerja dan kompensasi. Sementara variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan teknik sampling jenuh dengan metode sensus yang merupakan teknik pengambilan sampel yang mengambil seluruh anggota populasi di dalam objeknya sebagai sampel, pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 52 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pakal Kota Surabaya, fasilitas kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pakal Kota Surabaya dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pakal Kota Surabaya.

kata kunci: lingkungan kerja, fasilitas kerja, kompensasi, kinerja pegawai

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, tenaga dan karya (hubungan, rasa dan tujuan). Menurut Wirawan (2015:20) Sumber daya manusia merupakan orang, karyawan, buruh yang bekerja dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai adalah sumber daya yang penting bagi organisasi karena mereka memiliki bakat, energi, dan kreativitas yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja pegawai yang baik mengikuti hasil perkembangan bisnis perusahaan yang baik, sebaliknya kinerja pegawai yang buruk akan berdampak negatif terhadap keberhasilan perusahaan.

Kinerja pegawai merupakan pencapaian kerja pegawai, baik secara individu ataupun kelompok yang dilaksanakan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan berdasarkan kualitas ataupun kuantitas kerja yang dihasilkan (Tohirin, 2019:35).

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (ASN) tujuan penilaian kinerja adalah untuk memastikan bahwa penilaian kinerja dilakukan secara objektif dan berdasarkan sistem prestasi dan karir.

Pada Tahun 2018 Peraturan Pemerintah Nomor 17 tentang Kecamatan, di katakan dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia, status kecamatan adalah satuan wilayah kabupaten atau kota dan penyelenggara Pemerintahan Umum.

Berdasarkan hasil peneliti saat melakukan observasi ditemukan beberapa fenomena yang ada pada Kecamatan Pakal Kota Surabaya, pada tahun 2022 bulan januari sampai maret periode satu pada unsur kerja sama, kepemimpinan dan komunikasi memiliki nilai presentase dibawah 70%, hal ini dapat di sebabkan kurangnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan atau sesama rekan kerja, suasana didalam kantor yang kurang menyenangkan, tim kerja yang kurang aktif dan kurang mampu bekerja sama sehingga menyebabkan menurunnya suatu kinerja pegawai. Pada periode 2 bulan april sampai juni tahun 2022 terjadi penurunan nilai pada unsur inisiatif kerja dan orientasi pelayanan dengan nilai presentase rata-rata 67%. Hal ini dapat terjadi karena kurangnya fasilitas kerja seperti komputer dan alat mebel yang kurang dalam penyediaan fasilitas kerja pada Kecamatan Pakal Kota Surabaya yang kurang memandai yang bisa menghambat dalam pekerjaan mereka yang menyebabkan pegawai merasa kurang puas dalam fasilitas yang dimiliki oleh Kecamatan Pakal Kota Surabaya sehingga penilaian pada inisiatif kerja dan orientasi pelayanan menurun dari bulan sebelumnya yang dapat menyebabkan kinerja pegawai juga ikut menurun. Permasalahan yang dapat menurunkan kinerja pegawai pada Kecamatan Pakal Kota Surabaya juga bisa terjadi karena kompensasi seperti penghasilan yang keluaranya melewati waktunya sehingga menimbulkan kurangnya semangat pegawai dalam bekerja yang dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun.

Lingkungan kerja yang baik merupakan cara perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Menurut Anam (2018:46) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar karyawan sehingga dapat mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman dan kepuasan untuk melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan. Lingkungan kerja perusahaan harus diperhatikan, karena lingkungan kerja berdampak langsung pada pegawai

Fasilitas kerja merupakan penunjang operasional perusahaan. Fasilitas kerja sangat penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja pegawai, misalnya dalam penyelesaian pekerjaan. Menurut Siagian (2015: 89), pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Perusahaan harus mempunyai berbagai macam kelengkapan fasilitas kerja seperti gedung kantor, komputer, meja, kursi lemari dan fasilitas pendukung lainnya seperti kendaraan dinas. Sarana dirancang untuk menunjang kinerja pegawai pelayanan Pencapaian tujuan peningkatan kinerja.

Kompensasi merupakan setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang di berikan pegawai dan timbal balik dari pekerjaan. Menurut Hasibuan (2017:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi juga dapat di berikan langsung kepada pegawai atau tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, ketika karyawan menerima tunjangan dalam *non-financial*.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Pakal Kota Surabaya". Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pakal Kota Surabaya?, (2) Apakah fasilitas kerja berpengaruh

terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pakal Kota Surabaya?, (3) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pakal Kota Surabaya?. Dari rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pakal Kota Surabaya, (2) Untuk mengetahui apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pakal Kota Surabaya, (3) Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pakal Kota Surabaya.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai memiliki pengaruh yang besar di dalam proses berjalannya suatu perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah di capai seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai tugas yang di berikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2017:94) kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang didalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan seorang pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang di tentukan oleh perusahaan.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang mengelilingi pegawai dan mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka. Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai akan menurunkan kinerja. Menurut Nitiseminoto (2020:183) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas yang diberikan. Misalnya, kebisingan lingkungan kerja dapat mengganggu pegawai saat mereka melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja perusahaan harus diperhatikan, karena lingkungan kerja berdampak langsung pada pegawai.

### **Fasilitas Kerja**

Dalam mencapai tujuan perusahaan diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam kegiatan perusahaan sehari-hari, dalam berbagai bentuk, jenis, dan ruang yang digunakan dengan manfaat yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang di gunakan dan di dimanfaatkan pegawai untuk menyelesaikan tugas yang dapat mempermudah dan memperlancar untuk menyelesaikan semua pekerjaan. Menurut Baskoro (2019: 11) fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **Kompensasi**

Dalam meningkatkan kondisi kehidupan pegawai, perusahaan harus secara efektif memberikan kompensasi kepada pegawai sesuai dengan jumlah pekerjaan yang dilakukan. Pegawai yang memiliki keahlian di bidangnya tentu akan dibayar sebanding dengan kinerja pegawai tersebut. Kompensasi setiap pegawai tentunya akan berbeda-beda. Menurut Enny (2019:37) kompensasi merupakan penghargaan kepada karyawan atas kontribusi dan pekerjaan mereka pada perusahaan, dimana penghargaan dapat berupa finansial langsung atau tidak langsung dan penghargaan juga dapat bersifat tidak langsung. Kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang, pendapatan yang diterima secara langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai kompensasi atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

## PENELITIAN TERDAHULU

Pertama, Hartini (2020) menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedua, Lestary dan Chaniago (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ketiga, Sitompul (2018) menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keempat, Dwianto., *et. al.*(2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kelima, Sahlan., *et. al.* (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan ,sedangkan secara parsial lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keenam, Lajatuma., *et. al.* (2017) menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan , sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

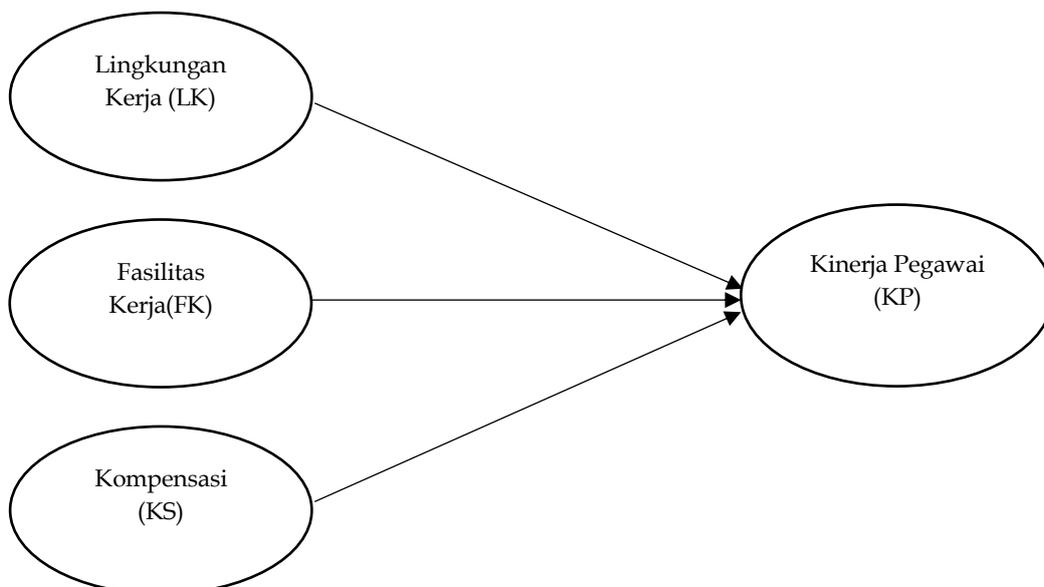
Ketujuh, Fauziah., *et. al.* (2016) menyatakan bahwa komepnsasi langsung dan tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi tidak langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedelapan, Rahmawati (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesembilan, Zaeni., *et.al.* (2022) menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## RERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, dan tinjauan teoritis yang telah dijelaskan maka rerangka konseptual dapat digambarkan pada penelitian sebagai berikut :



**Gambar 1**  
**Rerangka Konseptual**

## **PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja merupakan salah satu dari tempat dimana pekerja paling sering melakukan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan memberikan rasa nyaman pada pegawai, sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Menurut Afandi (2018:65) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini di dukung oleh penelitian yang di lakukan oleh Lestary dan Chaniago (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Rahmawati (2022) menyatakan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>1</sub> : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

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

Fasilitas Kerja merupakan segala sesuatu yang digunakan pegawai untuk menyelesaikan tugas yang dapat membuat penyelesaian pekerjaan apa pun lebih mudah dan lebih mudah. Menurut Rifai (2019: 5) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh karyawan untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sitompul (2018) menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya Lajatuma., *et.al.* (2017) menyatakan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub> : Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

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

Kompensasi merupakan imbalan atau jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai, karena pegawai tersebut memberikan tenaga dan pikiran untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk kemajuan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017: 173) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atau kontribusi kepada perusahaan atau organisasi. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dwianto., *et.al.* (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya Fauzah., *et. al.* (2016) menyatakan bahwa kompensasi tidak langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub> : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi**

#### **Jenis Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuantitatif dengan metode kausal-komparatif. Metode kausal-komparatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki hubungan sebab - akibat berdasarkan pengamatan terhadap akibat yang terjadi dan mencari faktor-faktor yang menyebabkannya melalui data yang dikumpulkan. Jadi penelitian ini digunakan untuk melakukan pengujian konsep dalam hipotesis tentang pengaruh lingkungan kerja, fasilitas kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Dengan penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan serta mengontrol suatu fenomena atau gejala.

### **Gambaran dari Populasi (Objek Penelitian)**

Populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek maupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang dapat diterapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan di tarik kesimpulannya (Sugiyono , 2017:80). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kecamatan Pakal Kota Surabaya yang berjumlah 52 pegawai yang terdiri dari beberapa bagian.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan bersifat representative (Sugiyono, 2017:81). Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017:68) sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasinya sebagai sampel. Pada penelitian ini metode sensus digunakan karena mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan sehingga dalam penelitian ini ialah 52 responden yang merupakan pegawai Kecamatan Pakal Kota Surabaya.

### **Teknik Pengumpulan Data**

#### **Jenis Data**

Jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data subjek (self-report data). Data Subjek merupakan penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari responden. Dalam penelitian ini opini, sikap, pengalaman atau karakteristik ialah pegawai Kecamatan Pakal Kota Surabaya.

#### **Sumber Data**

Sumber data yang digunakan oleh peneliti yaitu data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber utamanya (tanpa perantara) seperti melalui wawancara, melakukan survey, penelitian lapangan dan sebagainya.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan metode survey yang dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner dengan beberapa susunan pertanyaan yang telah disiapkan dalam 52 kuisisioner dan diajukan kepada responden. Pengukuran bobot nilai kuisisioner yang digunakan oleh peneliti adalah skala likert. Skala likert untuk mengembangkan instrument yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap, dan pendapat seseorang atau kelompok orang terhadap potensi dan permasalahan suatu objek, rancangan suatu produk, proses membuat produk dan produk yang telah dikembangkan (Sugiyono, 2017:93). Pada setiap pertanyaan diukur dalam 5 skala dan setiap posisi mempunyai nilai bobot yaitu sebagai berikut : Sangat Tidak Setuju (STS) = 1 (A), Tidak Setuju (TS) = 2 (B), Kurang Setuju (KS) = 3 (C), Setuju (S) = 4 (D), Sangat Setuju (SS) = 5 (E).

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

#### **Variabel**

Variabel pada penelitian sangat di butuhkan karena variabel tersebut bisa digunakan untuk landasan dalam pengujian hipotesis. Variabel adalah segala sesuatu yang dipilih peneliti untuk dapat dipelajari sehingga memperoleh informasi berbeda tentang masalah tersebut yang kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017:63).

#### **Variabel Independen**

Variabel independen adalah suatu sifat yang dapat memberikan pengaruh atau dampak dari variabel dependen. Dapat dikatakan variabel independen sebagai variabel X atau

variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah lingkungan kerja, fasilitas kerja dan kompensasi.

### **Variabel Dependen**

Variabel dependen adalah suatu sifat yang dapat dipengaruhi oleh variabel independen. Dapat dikatakan variabel dependen sebagai variabel Y atau variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja pegawai.

### **Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel adalah bagian dari sekelompok objek yang akan diteliti. Variabel penelitian dapat dijabarkan untuk menjadi sebuah indikator, dimensi, konsep, dan ukuran yang diarahkan untuk mendapatkan nilai variabel lainnya (Sugiyono, 2017 : 164).

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai adalah suatu hasil pencapaian kerja yang di dapat oleh seorang pegawai pada Kecamatan Pakal Kota Surabaya dalam menjalankan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab. Adapun indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2017:75), yaitu : 1) kualitas kerja, 2) kuantitas kerja, 3) pelaksanaan tugas, 4) tanggung jawab.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan pegawai yang ada pada Kecamatan Pakal Kota Surabaya dalam bentuk fisik maupun non fisik. Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:45) yang dibagi menjadi 2, yaitu : 1) lingkungan kerja fisik ( pencahayaan, sirkulasi ruang kerja, tata letak ruang, dekorasi, kebisingan), 2) lingkungan kerja non-fisik ( hubungan dengan pimpinan dan hubungan sesama rekan kerja).

### **Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kecamatan Pakal Kota Surabaya. Adapun indikator fasilitas kerja menurut Moenir (2015:120), yaitu : 1) fasilitas peralatan kerja, 2) fasilitas perlengkapan kerja, 3) fasilitas sosial.

### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan sebuah perlakuan balas jasa yang diberikan Kecamatan Pakal Kota Surabaya kepada pegawai yang telah bekerja. Adapun indikator kompensasi menurut Kadarisman (2016:171), yaitu : 1) upah, 2) insentif, 3) tunjangan, 4) gaji, 5) pensiun.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Uji Instrumen Data**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan sebagai alat ukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016:53). Setiap indikator pertanyaan dikatakan valid 1) Jika nilai signifikansi (2-tailed) < 0,05 maka dikatakan valid, sebaliknya 2) Jika nilai signifikansi (2-tailed) > 0,05 maka dikatakan tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan uji konsistensi jawaban dari responden diuji melalui pertanyaan yang diajukan. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai yang diberikan cronbach alpha > 0,60 (Ghozali, 2016:43).

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel yang diteliti berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016:156). Pada uji ini menggunakan analisis statistik berupa One-Sample Kolmogorov Test. Pada One-Sample Kolmogorov Test menjelaskan jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai probabilitas kurang dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel bebas dalam persamaan regresi. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi hubungan antara variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat digunakan dengan melihat tolerance dan variance inflation factor (VIP). Jika nilai tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak ada multikolinieritas di antara variabel independen (Ghozali, 2016:104).

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians antara residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Jika varian dari residual sama dari pengamatan ke pengamatan lain disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika varian antara residual satu pengamatan dan pengamatan lainnya tidak sama, ini disebut heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan nada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di-studentized (Ghozali, 2016:134). Dasar Pengambilan Keputusan adalah : 1) Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar setelah itu menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas, 2) Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen ketika nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan, dan digunakan untuk menentukan arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen memiliki hubungan positif dan negatif. Menurut Ghozali (2016:13) regresi linier berganda menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Pada penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji seberapa tinggi pengaruh antara lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Pakal Kota Surabaya. Adapun persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu :

$$KP = \alpha + \beta_1LK + \beta_2FK + \beta_3KS + e$$

Keterangan :

KP	= Kinerja Pegawai
$\alpha$	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2$ dan $\beta_3$	= Koefisien Regresi
LK	= Lingkungan Kerja
FK	= Fasilitas Kerja
KS	= Kompensasi
e	= Standart error

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

Uji statistik F digunakan untuk menguji apakah model regresi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Dasar Pengambilan Keputusan yaitu : 1) Jika nilai signifikansi  $\leq 0,05$  menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian, 2) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak untuk digunakan pada penelitian.

#### Uji Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada dasarnya mengukur seberapa baik model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi bervariasi dari nol hingga satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016: 95).

#### Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Uji t. Uji t digunakan agar mengetahui pengaruh variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja, fasilitas kerja dan kompensasi secara individu terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Adapun kriteria pengambilan keputusan yaitu : 1) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak ada pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, 2) Jika nilai signifikansinya  $\leq 0,05$  maka ada pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Populasi dalam penelitian ini menggunakan sebanyak 52 pegawai pada Kecamatan Pakal Kota Surabaya. Adapun karakteristik dalam penelitian ini yang dilihat dari : jenis kelamin, usia, pendidikan dan lamanya bekerja dengan hasil sebagai berikut : responden dalam penelitian ini mayoritas wanita sebanyak 32 orang (61,5%) dan pria sebanyak 20 orang (38,5%). Responden dalam karakteristik yang berusia lebih dari 24 tahun sebanyak 19 orang (36,5%), 35 sampai 50 tahun sebanyak 14 orang (26,9%) dan lebih dari 50 tahun sebanyak 14 orang (26,9%). Berdasarkan pendidikan SLTA sebanyak 28 orang (53,8%), D3 sebanyak 2 orang (3,8%), S1 sebanyak 14 orang (26,9%) dan S2 sebanyak 8 orang (15,4%). Berdasarkan lamanya bekerja kurang dari 3 tahun sebanyak 17 orang (32,7%), lebih dari 5 tahun 12 orang (23,1%) dan lebih dari 10 tahun sebanyak 23 orang (44,2%).

## Uji Validitas

Uji validitas digunakan sebagai alat ukur valid atau tidaknya kuesioner Uji validitas dilakukan pada pegawai Kecamatan Pakal Kota Surabaya, Berikut hasil uji validitas yang disajikan:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	LK1	0,648	0,000	Valid
	LK2	0,839	0,000	Valid
	LK3	0,748	0,000	Valid
	LK4	0,862	0,000	Valid
	LK5	0,630	0,000	Valid
	LK6	0,728	0,000	Valid
	LK7	0,694	0,000	Valid
Fasilitas Kerja (FK)	FK1	0,796	0,000	Valid
	FK2	0,809	0,000	Valid
	FK3	0,657	0,000	Valid
Kompensasi (KS)	KS1	0,850	0,000	Valid
	KS2	0,839	0,000	Valid
	KS3	0,849	0,000	Valid
	KS4	0,797	0,000	Valid
	KS5	0,587	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (KP)	KP1	0,816	0,000	Valid
	KP2	0,808	0,000	Valid
	KP3	0,820	0,000	Valid
	KP4	0,836	0,000	Valid

Sumber: Data primer, diolah (2022)

Tabel 1 diketahui bahwa semua variabel independen, yaitu. lingkungan kerja, Fasilitas Kerja dan Kompensasi, variabel dependen yaitu, Kinerja pegawai, memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hasil ini berarti semua item pernyataan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

## Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang berhubungan dengan tingkat konsistensi atau reliabilitas data dalam interval waktu tertentu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika variabel menghasilkan Cronbach alpha  $\geq 0,60$ . Berikut adalah hasil uji reliabilitas yang disajikan pada Tabel 2 sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	0,860	Reliabel
Fasilitas Kerja (FK)	0,610	Reliabel
Kompensasi (KS)	0,845	Reliabel
Kinerja Pegawai(KP)	0,830	Reliabel

Sumber: Data primer, diolah (2022)

Tabel 2 di atas menunjukkan variabel lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan kinerja karyawan mempunyai Cronbach Alpha  $\geq 0,60$  yaitu. item pernyataan dari semua variabel ini dinyatakan reliabel.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (LK), Fasilitas Kerja (FK) dan Kompensasi (KS) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (KP). Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 25 untuk *windows* seperti pada Tabel 3 sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.326	1.660		1.402	.167
	LK	.351	.066	.579	5.301	.000
	FK	.199	.101	.142	1.975	.054
	KS	.290	.112	.285	2.580	.013

Sumber: Data primer, diolah (2022)

Adapun persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$KP = 2.326 + 0,351LK + 0,199 FK + 0,290 KS + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut memberikan pengertian bahwa: 1) Nilai konstanta adalah sebesar 2,326 menunjukkan jika variabel Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kompensasi bernilai 0, maka Kinerja Pegawai akan turun sebesar 2,326. Artinya tanpa melihat Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kompensasi maka Kinerja Pegawai mengalami penurunan sebesar 2,326. 2) Koefisien regresi ( $\beta_1$ ) Lingkungan Kerja menunjukkan arah hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tingkat lingkungan kerja naik maka nilai kinerja karyawan juga semakin meningkat. 3) Koefisien regresi ( $\beta_2$ ) Fasilitas Kerja menunjukkan arah hubungan positif antara fasilitas kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tingkat fasilitas kerja naik maka nilai kinerja pegawai juga semakin meningkat. 4) Koefisien regresi ( $\beta_3$ ) Kompensasi menunjukkan arah hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila tingkat kompensasi naik maka nilai kinerja pegawai juga semakin meningkat sebesar 0,290.

### Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

##### 1) Uji Statistik Pendekatan *Kolmogorov-Smirnov*

Hasil dari uji normalitas melalui pendekatan *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut :

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

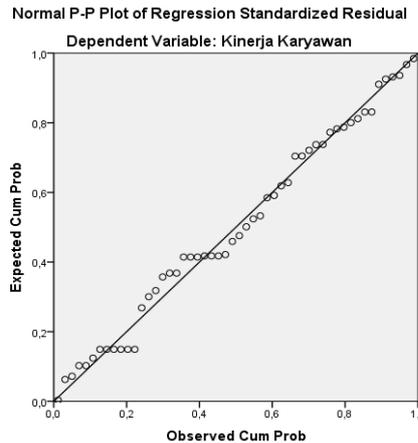
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,91591677
Most Extreme Differences	Absolute	,089
	Positive	,089
	Negative	-,066
Test Statistic		,089
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data primer, diolah (2022)

Tabel 4 pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Asymp-Sig. (2-tailed)  $0,200 > 0,05$ , nilai lebih besar dari yang ditentukan. Sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

**2) Analisis Grafik P-P Plot of Regression**

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat sebaran data (titik-titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram residualnya. Berikut adalah grafik normal P-P Plot yang diperoleh dari hasil uji normalitas :



**Gambar 2**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**Sumber: Data primer, diolah (2022)**

Dari gambar 2 di atas dapat dilihat bahwa distribusi data tersebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**b. Uji Multikolineritas**

Hasil uji multikolineritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolineritas**

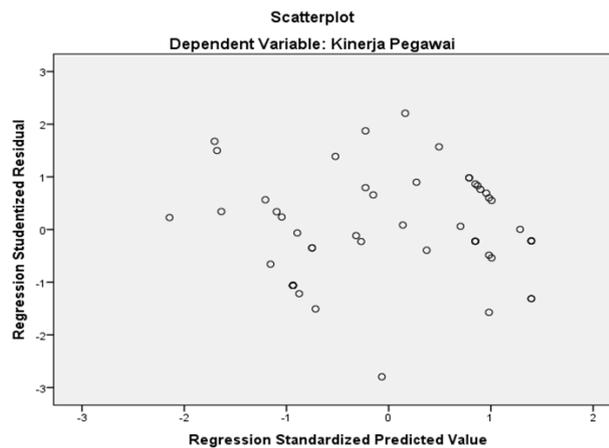
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	0,357	2,802	Non Multikolineritas
Fasilitas Kerja (FK)	0,826	1,210	Non Multikolineritas
Kompensasi (KS)	0,349	2,868	Non Multikolineritas

**Sumber: Data primer, diolah (2022)**

Tabel 5 menunjukkan bahwa dari seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai Tolerance diatas 0,1 dan VIF (Variance Inflation Factor) kurang dari 10, Sehingga persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi variabel bebas atau bebas multikolineritas, sehingga variabel independen dapat digunakan dalam penelitian.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas merupakan uji ekonometrika yang digunakan untuk menentukan apakah variabel pengganggu dalam persamaan regresi memiliki varian yang sama atau tidak. Adapun cara lain untuk melihat uji heteroskedastisitas dengan metode grafik *Scatterplot* pada gambar 3 dibawah ini :



**Gambar 3**  
**Grafik Uji Heteroskedastisitas**  
 Sumber: Data primer diolah, ( 2022)

Berdasarkan Gambar 3 menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai melalui variabel independen lingkungan kerja, fasilitas kerja dan kompensasi.

**Uji Kelayakan Model**

**a. Uji F**

Uji F menunjukkan apakah model yang dianalisis memiliki tingkat kelayakan model yang tinggi atau tidak. Berikut ini akan disajikan uji kesesuaian model sebagai berikut :

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Kesesuaian Model (Goodness of fit)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	166.658	3	55.553	62.325	.000 <sup>b</sup>
	Residual	42.784	48	.891		
	Total	209.442	51			

Sumber: Data primer, diolah (2022)

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompensansi, Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja

Tabel 6 menunjukkan nilai signifikan F 0,000 (lebih kecil dari 0,05), Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

**b. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, fasilitas kerja dan kompensasi memiliki seberapa kuat pengaruh terhadap kinerja pegawai , berikut disajikan pada tabel 7 :

**Tabel 7**  
**Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 <sup>a</sup>	.796	.783	.94411

Sumber: Data primer, diolah (2022)

Tabel 7 menunjukkan nilai R Square sebesar 0,796 ini menunjukkan variabel kinerja pegawai yang dijelaskan melalui variabel lingkungan kerja, fasilitas kerja dan kompensasi adalah sebesar 79,6%.

## Pengujian Hipotesis Uji t

Hasil uji t untuk masing-masing variabel independen dengan menggunakan SPSS ditunjukkan pada Tabel 8 sebagai berikut:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji t**

Variabel Bebas	t	Signifikan	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	5,301	0,000	Berpengaruh Signifikan
Fasilitas Kerja (FK)	1,975	0,054	Berpengaruh Tidak Signifikan
Kompensasi (KS)	2,580	0,013	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Data primer, diolah (2022)

Adapun hasil yang diperoleh dari hasil uji t sebagai berikut : 1) Pengaruh Lingkungan Kerja (LK) terhadap Kinerja Pegawai (KP) Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t sebesar 5,301 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 berarti  $<0,05$ . Hal ini menandakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai (KP) Variabel fasilitas kerja memiliki nilai t sebesar 1,975 dengan nilai signifikan sebesar 0,054 berarti  $>0,05$ . Hal ini menandakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, 3) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai (KP) Variabel kompensasi memiliki nilai t sebesar 2,580 dengan nilai signifikan sebesar 0,013 berarti  $<0,05$ . Hal ini menandakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Pakal Kota Surabaya. Hal ini sesuai dengan jawaban dari responden yang paling tinggi dengan pernyataan tabel yaitu pegawai memiliki hubungan yang baik dengan atasan, Artinya pada Kecamatan Pakal Kota Surabaya mereka memiliki hubungan yang baik dengan atasan dimana hubungan tersebut dapat membentuk suatu komunikasi yang baik sehingga menciptakan suasana kerja yang nyaman, menyenangkan dan dapat menghilangkan ketegangan pada saat bekerja yang dapat menyebabkan suatu kinerja pegawai meningkat. Hasil ini juga didukung oleh pendapat Sunyoto (2015:38) yang mengatakan bahwa faktor terpenting adalah lingkungan kerja, yang sangat penting bagi pegawai ketika mereka melakukan pekerjaan dan aktivitas dalam organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lestary dan Chaniago (2017) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan sebaliknya Rahmawati (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menyatakan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Pakal Kota Surabaya. Hal ini sesuai dengan jawaban dari responden yang paling rendah dengan pernyataan tabel yaitu transportasi yang disediakan kantor dalam kondisi baik dapat menyelesaikan kerjaan tepat waktu, Artinya pegawai kurang puas dalam penyediaan transportasi seperti motor atau mobil dinas yang disediakan oleh Kecamatan Pakal Kota Surabaya. Tetapi dengan lengkap atau kurangnya fasilitas yang disediakan oleh kantor tidak memiliki pengaruh pada kinerja pegawai di Kecamatan Pakal Kota Surabaya. Pegawai akan bekerja sesuai dengan tanggung jawab masing-masing meskipun dengan kurangnya pemberian fasilitas kerja seperti saat ada

tugas diluar kantor mereka akan memakai kendaraan pribadinya. Hasil ini juga didukung oleh teori Munawirsyah (2017:47) yang mengatakan fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang karyawan gunakan, dipakai, dan ditempati baik dalam pekerjaan langsung maupun untuk kelancaran pekerjaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sitompul (2018) menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan sebaliknya Lajutama., *et.al.* (2017) menyatakan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Pakal Kota Surabaya. Hal ini sesuai dengan jawaban dari responden yang paling tinggi dengan pernyataan tabel yaitu memberikan pesangon bagi pegawai yang akan pensiun, Artinya pada Kecamatan Pakal Kota Surabaya memberikan sesuatu yang menjanjikan dimasa yang akan datang seperti saat mereka memasuki masa pensiun, Mereka akan tetap mendapatkan sebuah kompensasi dimana kompensasi tersebut berupa sebuah gaji yang diperoleh sesuai masa kerjanya. Hal itu dapat menyebabkan suatu kinerja pegawai meningkat, Karena mereka mendapatkan jaminan dimasa pensiun yang akan datang. Sehingga semakin tinggi tingkat kompensasi yang didapat pada saat akan memasuki masa pensiun maka kinerja pegawai juga semakin meningkat. Hasil ini juga didukung oleh teori Sastrohadiwiryo dan Syuhada (2019:224) menyatakan kompensasi merupakan balas jasa atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, karena karyawan menyumbangkan tenaga dan pikirannya untuk kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dwianto., *et.al.* (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan sebaliknya Fauzah., *et.al.* (2016) menyatakan bahwa kompensasi tidak langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Pakal Kota Surabaya” dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut : 1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pakal Kota Surabaya. Hal ini menunjukkan semakin baik hubungan komunikasi yang diciptakan pada lingkungan kerja maka semakin baik hasil kerja pegawai, sehingga dapat dikatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pakal Kota Surabaya, 2) fasilitas kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pakal Kota Surabaya. Hal ini menunjukkan jika lengkap atau kurangnya fasilitas kerja yang dimiliki tidak berpengaruh karena mereka tetap menggunakan alat pribadi mereka seperti transportasi untuk menjalankan tugasnya jika ada pekerjaan diluar kantor, sehingga dapat dikatakan fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 3) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pakal Kota Surabaya. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai kompensasi yang diberikan kepada pegawai seperti gaji, uang pensiun atau tunjangan yang didapat maka semakin meningkat juga hasil kinerja pegawai di Kecamatan Pakal Kota Surabaya, Sehingga pegawai juga merasa senang dengan apa yang diperoleh dari hasil kerjanya.

### Keterbatasan

Keterbatasan dalam melaksanakan penelitian sebagai berikut : 1) Dalam penelitian ini terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai. Namun dalam penelitian ini, penulis hanya dapat meneliti tiga variabel independen yaitu Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Kompensasi. Sedangkan masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, 2) Keterbatasan penelitian ini yaitu responden terkadang tidak menjawab sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

### Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh waktu penelitian adapun beberapa saran yang disampaikan sebagai berikut: 1) bagi Kecamatan Pakal Kota Surabaya sebaiknya meningkatkan lingkungan kerja yang ada dikantor dengan cara menciptakan hubungan yang baik sehingga dapat saling bekerjasama untuk meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan organisasi atau kantor, 2) bagi Kecamatan Pakal Kota Surabaya diharapkan meningkatkan fasilitas kerja yang sudah tersedia pada kantor seperti alat transportasi dan komputer guna meningkatkan hasil kerja pegawai dan mempercepat sistem kerja yang ada pada Kecamatan Pakal Kota Surabaya, 3) bagi Kecamatan Pakal Kota Surabaya dan Pemerintah dapat memberikan kompensasi melalui reward yang didapat dari hasil kerjanya, uang pensiunan diharapkan tetap didapat pada setiap bulannya dan kompensasi yang diberikan tidak terlambat untuk meningkatkan semangat mereka dalam bekerja, 4) bagi peneliti selanjutnya, alangkah baiknya bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel independen yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan juga memperbanyak jumlah sampel.

### DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, P.2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing. Pekanbaru.
- Anam, C. 2018. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Unggulan NU Mojoagung Kabupaten Jombang. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam* 4(1): 46.
- Baskoro, A. L. 2019. Pengaruh Fasilitas Kerja, Kepemimpinan, Kompetensi dan Pembagian Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Universitas Semarang. Semarang.
- Enny, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ubhara Manajemen Press. Surabaya.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi Kedelapan. Cetakan Kesembilan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M.S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksar. Jakarta.
- Kadarisman. 2016. *Manajemen Kompensasi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, A.P . 2017. *Manajemen SumberDaya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Moenir.2015. *Manajemen Pelayanan Umum Indonesia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Munawirsyah, I. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. *Jurnal Bisnis Administrasi* 6(01): 44-51.
- Nitiseminoto, A,S. 2020. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Rifai, A. 2019. Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia* 8(1): 35-50.
- Sastrohadiwiryo, S. dan A.H. Syuhada. 2019. *Manajemen Tenaga Keria Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siagian. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

- Sugiyono.2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Buku Seru. Yogyakarta.
- Tohirin. 2019. *Perilaku Organisasi Modern Dilengkapi Dengan Perspektif Islam*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Wirawan. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Salemba Empat. Jakarta.