



Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengembangan Karir dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama

Muhammad Ridwan, Tengku Apriansya Ramadhan, Robby Barat, Ismail Arif Panjaitan, Eddi Suprayitno, Effendi Sadly*, Sri Gustina Pane

Fakultas Ekonomi, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Islam Sumatera Utara, Medan, Indonesia
Email: ¹Ridwan@gmail.com, ²Ramadhan@gmail.com, ³Barat@gmail.com, ⁴Panjaitan@gmail.com, ⁵Suprayitno@gmail.com, ^{6,*}effendisadly2@gmail.com, ⁷Pane@gmail.com
Email Penulis Korespondensi: effendisadly2@gmail.com

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, pengembangan karir dan pengawasan kerja secara parsial dan secara bersamaan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama. Penelitian dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama, dengan populasi sebanyak 98 orang, dan sampel penelitian sebanyak 96 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program komputer IMB Statistik for Product and Service Solution (SPSS) versi 24. Berdasarkan hasil analisis diperoleh fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama, hal ini didukung hasil analisis t hitung > t-tabel ($4,860 > 1,986$) pada $n = 96$ pada taraf signifikansi 95%. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama, hal ini didukung analisis t hitung > t-tabel ($3,297 > 1,986$) pada $n = 96$ pada taraf signifikansi 95%. Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan, hal ini didukung analisis t hitung > t-tabel ($5,133 > 1,986$) pada $n = 96$ dengan taraf signifikansi 95%. Nilai F-hitung > F tabel ($46,513 > 2,70$) hal ini menyatakan bahwa secara bersama-sama (multiple) terdapat pengaruh positif dan signifikan fasilitas kerja, pengembangan karir dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja; Pengembangan Karir; Pengawasan Kerja; Kinerja Pegawai

Abstract—This study aims to determine the Effect of work facilities, career development and work supervision partially and simultaneously on the performance of employees work in the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan. The study was conducted at the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan Jalan Sukamulia Nomor 17A Medan, with a population of 106 people, and a study sample of 96 people. The data analysis technique used is multiple regression analysis using the IMB Statistics computer program for Product and Service Solution (SPSS) version 24. Based on the analysis results obtained work facilities have a positive and significant effect on the performance of employees work of the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan, this is supported by the results of t count analysis > t-table ($4,860 > 1,986$) at $n = 96$ at 95% significance level. Career development has a not effect on the performance of employees work of the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan, this is supported by an analysis of t count > t-table ($3,297 > 1,986$) at $n = 96$ at 95% significance level. Work supervision has a effect on the performance of employees work of the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan, this is supported by an analysis of t count > t-table ($5,133 > 1,986$) at $n = 96$ with a significant level of 95%. Value of F-count > F table ($46,513 > 2,70$) This states that together (multiple) there are positive and significant effects of work facilities, career development and work supervision on the performance of employees work of employees of the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan. Thus the hypothesis proposed is accepted by the truth.

Keywords: Work Facilities; Career Development; Work Supervision; Performance of Employees Work

1. PENDAHULUAN

Suatu organisasi baik organisasi pemerintah, ataupun organisasi lembaga – lembaga lainnya, sumber daya manusia merupakan yang penting didalam menjalankan aktivitas atau kegiatan sehari-hari untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan dalam sebuah organisasi. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat sehingga diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi.

Kinerja adalah keahlian, pengetahuan dan kepegawaian yang dibawa oleh individu kepada pekerjaannya serta bagaimana individu berperilaku dalam melaksanakan pekerjaan mereka-kompetensi keprilaku yang mereka bawa dalam memenuhi tanggung jawab mereka. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan mengemban amanah target penerimaan yang telah dibebankan juga dituntut untuk memberikan pelayanan yang prima kepada Wajib Pajak. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan mengenai masalah kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan adalah pegawai datang terlambat disebabkan karena mengurus keperluan rumah tangga atau terkena macet dipergalangan dan pegawai saat tiba ditempat kerja tidak langsung bekerja, padahal jam kerja dimulai pada pukul 08.00 WIB tetapi pegawai tidak langsung bekerja melainkan pegawai mengobrol dan minum kopi atau teh terlebih dahulu, mereka mulai bekerja sekitar pukul 08.20 WIB dengan alasan pimpinan mereka belum datang.

Observasi yang dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan dapat diketahui bahwa kinerja pegawai masih perlu mendapatkan perhatian yang serius, dimana hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi pegawai.

Absensi yang rendah dapat menimbulkan berbagai dampak negatif. Absensi adalah suatu alat ukur untuk mengetahui hadir atau tidak hadirnya pegawai. Semakin tingginya tingkat absensi berarti tingkat kinerja semakin rendah, sebaliknya semakin rendah tingkat absensi berarti tingkat kinerja semakin tinggi.

Fasilitas kerja yang disediakan oleh kantor pemerintahan yang merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Fasilitas kerja harus menjadi perhatian dari pada setiap organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pangarso, Firdaus, (2016) yang berjudul Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Sumber Daya Manusia dan Diklat PT. Dirgantara Indonesia, hasil penelitian menunjukkan Fasilitas Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.

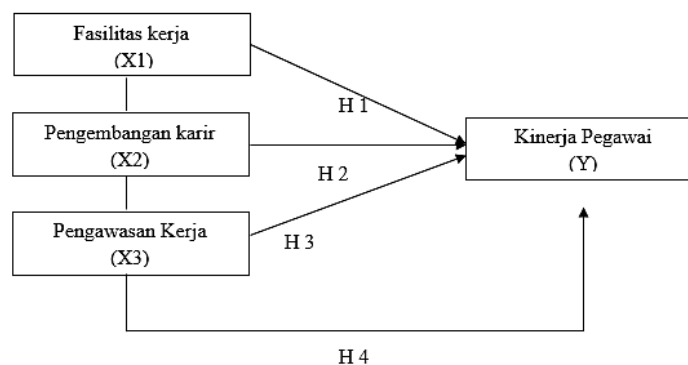
Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengembangan karir. Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi. Individu yang merencanakan dan organisasi yang mengarahkan. Pengembangan karir pegawai adalah pendekatan atau kegiatan yang tersusun secara formal untuk meningkatkan pertumbuhan, kinerja, pengetahuan, dan kemampuan pegawai agar organisasi dapat memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang cocok tersedia dalam organisasi. Pengembangan karir adalah proses dalam suatu organisasi untuk meningkatkan kemampuan individu untuk mencapai karir yang diharapkan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meina Eka Efriyaningsih (2017) yang berjudul Pengaruh pengembangan karir dan komitmen kerja Terhadap kinerja pegawai PT Bank BRI Kantor cabang teluk betung Kota bandar lampung, hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank BRI Kantor cabang teluk betung Kota bandar lampung.

Pengawasan dan pengendalian aktivitas dilakukan oleh manajemen, salah satu dari lima fungsi dasar manajemen adalah pengawasan yang berfungsi membantu memastikan apakah aktifitas yang dilakukan pegawai sesuai dengan hasil yang diinginkan. Selain itu, fungsi ini juga dapat digunakan untuk memfasilitasi bagaimana melakukan perbaikan terhadap operasional perusahaan. Adalah tanggung jawab pimpinan, manager dan supervisor yang bertugas pada bidangnya masing-masing sehingga proses pengawasan dapat lebih efektif dan lebih efisien. Tujuan pengawasan yakni agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan kerja. berdasarkan penemuan-penemuan hasil pengawasan tersebut dapat di ambil tindakan untuk memperbaikinya baik pada waktu saat itu juga ataupun waktu yang akan datang. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ardansyah Wasilawati (2014) yang berjudul Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan mempunyai hubungan sangat kuat dan positif dengan Kinerja Pegawai.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Kerangka Konsep

Pengaruh fasilitas kerja, pengembangan karir dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran di bawah ini :



Gambar 1. Kerangka Konsep

Dalam kerangka konsep ini perlu dijelaskan secara teoritis antara variabel independen dan variabel dependen. Menurut Lubis dan Syahputra (2008:20) kerangka konsep penelitian adalah gambaran ringkas, mengenai keterkaitan suatu konsep dengan konsep lainnya yang akan diteliti atau menggambarkan pengaruh atau hubungan antara satu kejadian (fenomena lainnya). Dengan demikian maka kerangka konsep dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai



Kantor Pelayanan Pajak Pratama sebagai variabel dependen yang dipengaruhi fasilitas kerja, pengembangan karir dan pengawasan sebagai variabel independen.

2.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori dan kerangka konsep, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

- H1 : Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama.
- H2 : Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama.
- H3 : Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama.
- H4 : Fasilitas kerja, pengembangan karir dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama.

2.3 Populasi Dan Sampel

2.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014:80) populasi adalah wilayah generalisasi obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Staf dan pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama berjumlah 98 orang.

Tabel 1. Populasi Penelitian

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Kantor & Kepala Seksi	10
2	Pemeriksa	12
3	AR & Pelaksana	76
Jumlah		98

2.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2014:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Arikunto (2010:112), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Karena populasi penelitian masih berada dibawah 100 maka sampel dalam penelitian ini ditetapkan seluruh populasi berjumlah 96 orang. (Sampel total) tidak termasuk Kepala Kantor dan Peneliti.

2.4 Operasional Variabel

Rubiyanto (2013:23) mendefinisikan variabel adalah konsep yang mempunyai variasi nilai. Definisi operasional dalam penelitian ini diolah dari berbagai ahli, sumber dan penelitian terdahulu. Definisi operasional dapat didasarkan pada satu atau lebih referensi yang disertai dengan alasan penggunaan definisi tersebut. Dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi ada dua variabel penelitian, yaitu :

a. Variabel bebas (*independent variable*)

Menurut Rubiyanto (2013:24) variabel bebas yaitu variabel yang memang sengaja dilakukan tindakan yang akan diukur intensitas pengaruhnya atas kontribusinya terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel bebas (X) yaitu yang dinyatakan dengan X (Fasilitas kerja (X1), Pengembangan karir (X2) dan Pengawasan kerja (X3).

b. Variabel terikat (*dependent variable*)

Menurut Rubiyanto (2013:25) variabel terikat adalah variabel yang keberadaannya ditentukan oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel terikat (dependent variabel) adalah Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 2. Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Fasilitas kerja (X1)	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. Asri et al., (2019)	Fasilitas kerja secara operasional diukur : 1. Tersedianya toilet yang bersih dan memadai 2. Tersedianya tempat sholat yang bersih 3. Tersedianya tempat parkir yang luas 4. Masing-masing karyawan mendapat meja dan kursi yang nyaman Murtiningsih (2012)	Likert
Pengembangan karir (X2)	Perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Siagian (2015:68)	Pengembangan karir secara operasional diukur : 1. Perlakuan yang adil dalam berkarir 2. Keperdulian para atasan langsung 3. Informasi tentang berbagai peluang promosi	Likert



Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
		4. Adanya minat untuk dipromosikan 5. Tingkat kepuasan Siagian (2015)	
Pengawasan kerja (X3)	Hal yang dilakukan, artinya hasil pekerjaan, menilai hasil pekerjaan tersebut, dan apabila perlu mengadakan tindakan-tindakan perbaikan sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana. Satriadi (2015:289)	Indikator pengawasan yaitu: 1. Menetapkan standar (<i>Standards</i>) 2. Pengukuran (<i>Measurement</i>) 3. Membandingkan (<i>Compare</i>) 4. Melakukan tindakan (<i>Action</i>) Satriadi (2016:290)	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/progam/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Mahsun (2013:25)	Kinerja pegawai secara operasional diukur dengan indikator yaitu: 1. Masukan (<i>input</i>) 2. Proses (<i>proces</i>) 3. Keluaran (<i>output</i>) 4. Hasil (<i>outcomes</i>) 5. Manfaat 6. Dampak (<i>impack</i>) Mahsun (2013:71)	Likert

2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini:

- Pengamatan (observation) langsung terhadap pengawasan kerja, pengembangan karir dan fasilitas kerja dan kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama
- Wawancara (interview) kepada pihak manajemen dan pegawai yang memberikan data dan informasi sehubungan dengan pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama.
- Daftar pertanyaan (questionnaire) yang diberikan kepada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan yang menjadi responden penelitian ini.
- Studi dokumentasi yang dilakukan dengan cara mengumpulkan dan mempelajari data dan informasi yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang dimiliki pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan yang memiliki relevansi dengan penelitian.

2.6 Teknik Analisis Data

2.6.1 Uji Kualitas Data

Pengujian kualitas data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, yaitu:

a. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010:211) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan instrument. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya satu kuesioner. Menurut Ghozali (2011:52) satu kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas dalam hal ini merupakan akurasi temuan penelitian yang mencerminkan kebenaran sekalipun responden yang dijadikan objek pengujian berbeda. Pada penelitian ini pengujian dilakukan dengan program SPSS, dan untuk uji validitas dengan menggunakan korelasi Bivariate Pearson (Produk Momen Pearson) dan Corrected Item-Total Correlation. Menurut Kuncoro (2013:181) kriteria validitas dapat ditentukan dengan menggunakan nilai Pearson Correlation dan Signifikansi dengan taraf signifikansi 5 % atau 0,05 yaitu Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ maka instrumen pertanyaan-pertanyaan kuesioner berkorelasi terhadap skor total (dinyatakan valid), dan jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka instrumen pertanyaan-pertanyaan kuesioner tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

b. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010:221) Reliabilitas menunjuk pada suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Tingkat reliabilitas suatu konstruk atau variabel penelitian dapat dilihat dari hasil statistik Cronbach Alpha (α) suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Semakin nilai alphanya mendekati 1 maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercay.

2.7 Uji Hipotesis

2.7.1 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk



memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Fasilitas Kerja

X_2 = Pengembangan Karir

X_3 = Pengawasan Kerja

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Fasilitas Kerja

b_2 = Koefisien Regresi Pengembangan Karir

b_3 = Koefisien Regresi Pengawasan Kerja

2.7.2 Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Adapun langkah-langkah dalam pengambilan keputusan untuk uji F adalah dengan melihat nilai signifikan, apabila nilai sig $\alpha < 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel independen secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau hipotesis diterima. Begitu juga sebaliknya apabila nilai sig $\alpha > 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel independen secara simultan atau bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau hipotesis ditolak, Ghozali (2016:96). Dengan kaidah pengambilan keputusan :

H0 : $b_1, b_2, b_3 = 0$ (fasilitas kerja, pengembangan karir dan pengawasan kerja spiritual secara serempak tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan pajak pratama).

H1 : $b_1, b_2, b_3 \neq 0$ (fasilitas kerja, pengembangan karir dan pengawasan kerja secara serempak berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan pajak pratama).

Jika F hitung $< F$ tabel, maka H0 diterima dan H1 ditolak, pada $\alpha = 5\%$. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebasnya secara serempak tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Jika F hitung $> F$ tabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima, pada $\alpha = 5\%$. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebasnya secara serempak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

2.7.3 Uji t

Uji statistik t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh dari variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen atau untuk melihat variabel apa yang memberikan pengaruh dominan diantara variabel yang ada. Adapun langkah-langkah dalam pengambilan keputusan untuk uji t adalah dengan melihat nilai signifikan, apabila nilai sig $\alpha < 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau hipotesis diterima. Begitu juga sebaliknya apabila nilai sig $\alpha > 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau hipotesis ditolak, Ghozali (2016:97).

H0 : $b_1, b_2, b_3 = 0$ (fasilitas kerja, pengembangan karir dan pengawasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan pajak pratama).

H1 : $b_1, b_2, b_3 \neq 0$ (fasilitas kerja, pengembangan karir dan pengawasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan pajak pratama).

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dalam hal ini thitung dibandingkan dengan ttabel dengan syarat sebagai berikut : Jika nilai t hitung $< t$ tabel maka H0 diterima dan H1 ditolak, pada $\alpha 5\%$. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebasnya secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Jika nilai t hitung $> t$ tabel maka H0 ditolak dan H1 diterima, pada $\alpha 5\%$. Hal ini berarti bahwa variabel bebasnya secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel-variabel terikatnya.

2.7.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Jika koefisien determinasi nol berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 * 100\%$$

Kd : Koefisien Determinasi



R2 : Koefisien Korelasi

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun jumlah populasi adalah 114 orang. Sampel yang diambil adalah berjumlah 98 orang. Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner pada 96 orang pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Belawan. Dari jumlah yang dibagikan tersebut yang kembali berjumlah 96 eksemplar. Seluruh kuesioner yang kembali, dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Tabel 3. Pengumpulan Data

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang dikirim berjumlah 96 eksemplar	96
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang kembali	96
Kuesioner yang dapat digunakan dalam penelitian	96

Berdasarkan hasil penelitian menurut jenis kelamin (Tabel 5.2) menunjukkan bahwa responden yang paling banyak adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 51 orang (53,1%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 45 orang (46,9%).

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
Laki-Laki	51	53,1
Wanita	45	46,9
Total	96	100,0

Hasil penelitian berdasarkan jenjang pendidikan (Tabel 5.3) menunjukkan bahwa responden yang paling banyak berpendidikan S1/D4 sebanyak 35 orang atau 36,5%, berpendidikan Diploma 1 (D1) yaitu sebanyak 27 orang atau 28,1%, berpendidikan Diploma 3 (D3) sebanyak 15 orang atau 15,6%, dan berpendidikan S2 sebanyak 19 orang atau 19,8%.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persen
Pasca Sarjana (S2)	19	19,8
S1 / D IV	35	36,5
Diploma III (D3)	15	15,6
Diploma I (D1)	27	28,1
Total	96	100

Hasil penelitian berdasarkan usia (Tabel 5.4) menunjukkan bahwa responden yang paling banyak berusia 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 41 orang atau 42,7%, berusia 20 – 30 tahun sebanyak 27 orang atau 28,1%, berusia 41 – 50 tahun sebanyak 22 orang atau 22,9% dan berusia 51 – 60 tahun sebanyak 6 orang atau 6,3%.

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persen
20 – 30	27	28,1
31 – 40	41	42,7
41 – 50	22	22,9
51 – 60	6	6,
Total	96	100

Hasil penelitian berdasarkan masa kerja (Tabel 5.5) menunjukkan bahwa responden yang paling banyak masa kerja 11 – 15 tahun yaitu sebanyak 27 orang atau 28,1%, masa kerja 16 – 20 tahun sebanyak 30 orang atau 28,1%, masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 25 orang atau 26,0% dan masa kerja > 25 tahun sebanyak 14 orang atau 14,6%.

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Masa Kerja	Frekuensi	Persen
6 – 10	25	26,0
11 – 15	27	28,1
16 – 20	30	31,3
> 25	14	14,6
Total	96	100

3.1 Statistik Deskriptif

Dari data yang diperoleh untuk variabel fasilitas kerja, pengembangan karir dan pengawasan kerja serta kinerja pegawai dapat dilihat gambaran hasil penelitian statistik deskriptif secara umum berikut ini :

Tabel 8. Statistik Deskriptif

Variabel	Instrumen	Frekuensi (Persentase)					Total
		5	4	3	2	1	
Kinerja Pegawai (Y)	1. KP1	44,8	55,2	0	0	0	100
	2. KP 2	22,9	64,8	10,4	2,1	0	100
	3. KP 3	25,0	71,9	3,1	0	0	100
	4. KP 4	34,4	64,6	1,0	0	0	100
	5. KP 5	35,4	64,6	0	0	0	100
	6. KP 6	27,1	71,9	1,0	0	0	100
	7. KP 7	36,5	62,5	1,0	0	0	100
	8. KP 8	21,9	62,5	15,6	0	0	100
	9. KP 9	33,3	65,6	1,0	0	0	100
	10. KP 10	34,4	63,5	2,1	0	0	100
Fasilitas Kerja (X1)	1. FK1	16,7	72,9	10,4	0	0	100
	2. FK2	22,9	71,9	5,2	0	0	100
	3. FK3	34,4	61,5	4,2	0	0	100
	4. FK4	20,8	62,5	15,6	1,0	0	100
	5. FK5	24,0	64,6	11,5	0	0	100
	6. FK6	35,4	64,6	0	0	0	100
	7. FK7	27,1	67,7	5,2	0	0	100
	8. FK8	25,0	64,6	10,4	0	0	100
	9. FK9	15,6	65,6	17,7	1,0	0	100
	10. FK10	26,0	63,5	10,4	0	0	100
Pengembangan Karir (X2)	1. PK1	43,8	55,2	1,0	0	0	100
	2. PK2	49,0	44,8	6,3	0	0	100
	3. PK3	34,4	60,4	4,2	1,0	0	100
	4. PK4	44,8	54,2	1,0	0	0	100
	5. PK5	27,1	57,3	14,6	1,0	0	100
	6. PK6	19,8	65,6	14,6	0	0	100
	7. PK7	25,0	71,9	3,1	0	0	100
	8. PK8	22,9	59,4	15,6	2,1	0	100
	9. PK9	41,7	56,3	2,1	0	0	100
	10. PK10	42,7	56,3	1,0	0	0	100
Pengawasan Kerja (X3)	1. P1	32,3	58,3	8,3	1,0	0	100
	2. P2	27,1	63,5	6,3	2,1	1,0	100
	3. P3	36,5	62,5	1,0	0	0	100
	4. P4	35,4	55,2	9,4	0	0	100
	5. P5	25,0	61,5	9,4	3,1	1,0	100
	6. P6	43,8	50,0	2,1	4,2	0	100
	7. P7	30,2	66,7	2,1	1,0	0	100
	8. P8	28,0	64,6	9,4	0	0	100
	9. P9	13,5	51,0	29,2	3,1	3,1	100
	10. P10	24,0	66,7	8,3	1,0	0	100

3.2 Uji Kualitas Data

3.2.1 Validitas

Pengujian validitas instrumen dapat dilihat pada kolom Corrected Item-Total Correlation. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada angka kritik ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$) maka instrumen tersebut dikatakan valid. berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian dinyatakan valid. Hasil uji validitas variabel adalah sebagai berikut.

Tabel 9. Uji Validitas Variabel

Variabel	Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	1. FK1	0,616	0.200	Valid
	2. FK2	0,566	0.200	Valid
	3. FK3	0,658	0.200	Valid

Variabel	Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
	4. FK4	0,435	0.200	Valid
	5. FK5	0,582	0.200	Valid
	6. FK6	0,668	0.200	Valid
	7. FK7	0,761	0.200	Valid
	8. FK8	0,767	0.200	Valid
	9. FK9	0,561	0.200	Valid
	10. FK10	0,695	0.200	Valid
	1. PK1	0,608	0.200	Valid
	2. PK2	0,729	0.200	Valid
	3. PK3	0,697	0.200	Valid
	4. PK4	0,586	0.200	Valid
Pengembangan Karir (X2)	5. PK5	0,504	0.200	Valid
	6. PK6	0,675	0.200	Valid
	7. PK7	0,611	0.200	Valid
	8. PK8	0,680	0.200	Valid
	9. PK9	0,610	0.200	Valid
	10. PK10	0,609	0.200	Valid
	1. P1	0,512	0.200	Valid
	2. P2	0,496	0.200	Valid
	3. P3	0,571	0.200	Valid
	4. P4	0,389	0.200	Valid
Pengawasan Kerja (X3)	5. P5	0,664	0.200	Valid
	6. P6	0,425	0.200	Valid
	7. P7	0,698	0.200	Valid
	8. P8	0,664	0.200	Valid
	9. P9	0,710	0.200	Valid
	10. P10	0,695	0.200	Valid
	1. KP1	0,375	0.200	Valid
	2. KP2	0,601	0.200	Valid
	3. KP3	0,734	0.200	Valid
	4. KP4	0,724	0.200	Valid
Motivasi Pegawai (Y)	5. KP5	0,691	0.200	Valid
	6. KP6	0,714	0.200	Valid
	7. KP7	0,618	0.200	Valid
	8. KP8	0,619	0.200	Valid
	9. KP9	0,533	0.200	Valid
	10. KP10	0,528	0.200	Valid

3.2.2 Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas data untuk mengetahui apakah instrumen tersebut telah reliabel dengan melihat nilai Cronbach's Alpha. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian dinyatakan reliabel.

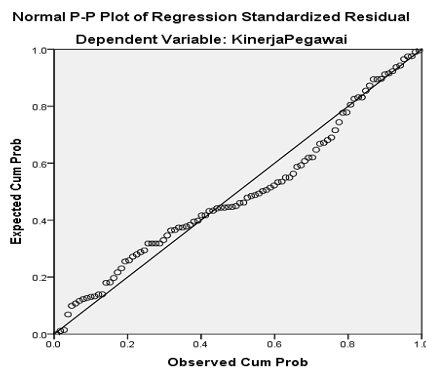
Tabel 10. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Fasilitas kerja (X1)	0.754	0.6	Reliabel
Pengembangan karir (X2)	0.755	0.6	Reliabel
Pengawasan kerja (X3)	0.742	0.6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.758	0.6	Reliabel

Dari data tabel 10 di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan alpha cronbach's pada masing-masing kolom variabel tersebut lebih besar dari 0,6 (batas reliabilitas) maka dapat dinyatakan instrumen tersebut reliabel.

3.3 Pengujian Asumsi Klasik

3.3.1 Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik Uji Normalitas Data

Berdasarkan gambar 2 di atas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram, hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan grafik P-P plot, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.3.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 11. Uji Multikolinieritas Coefficients^a

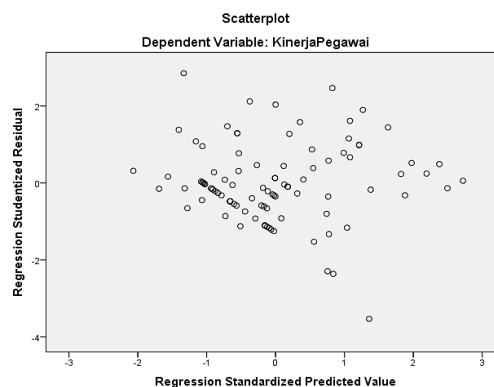
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	FasilitasKerja	.757	1.321
	PengembanganKarir	.704	1.420
	PengawasanKerja	.806	1.241

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Melihat hasil besaran nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen atau tidak terjadi multikolinieritas. Hasil perhitungan nilai variance inflation factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian asumsi heteroskedastisitas menyimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan kata lain terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 3 berikut ini:



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

3.4 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh fasilitas kerja, pengembangan karir dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan dan parsial digunakan pengujian hipotesis secara simultan dengan uji F dan secara parsial dengan uji t.

3.4.1 Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Pengujian hipotesis dengan uji t, yaitu dengan memperhatikan nilai t hitung dari hasil regresi tersebut untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5 % atau 0,05. Nilai dari uji t hitung dapat dilihat dari p-value (pada kolom Sig.) pada masing-masing variabel independen, jika p-value lebih kecil dari level of significant yang ditentukan atau t hitung (pada kolom t) lebih besar dari t tabel (dihitung dari two-tailed $\alpha = 5\%$ df-k, k merupakan jumlah variabel independen), maka nilai variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (dalam arti H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan kata lain, terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen).

Adapun metode dalam penentuan t tabel menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5 %, dengan $df = n - k - 1$ (pada penelitian ini $df = 96 - 4 - 1 = 91$), sehingga didapat nilai t tabel sebesar 1,986 disajikan dalam tabel 5.10 sebagai berikut:

Tabel 12. Uji Parsial (Uji t) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.182	3.283		1.274	.206
FasilitasKerja	.352	.072	.367	4.860	.000
PengembanganKarir	.239	.073	.258	3.297	.001
PengawasanKerja	.329	.064	.376	5.133	.000

a. Dependent Variable: MotivasiPegawai

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai t hitung dari masing-masing variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu :

- Variabel fasilitas kerja memiliki nilai p-value (pada kolom Sig.) $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t hitung $4,860 >$ dari t tabel 1,986 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Variabel pengembangan karir memiliki nilai p-value (pada kolom Sig.) $0,001 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t hitung $3,297 >$ dari t tabel 1,986 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Variabel pengawasan kerja memiliki nilai p-value (pada kolom Sig.) $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t hitung $5,133 >$ dari t tabel 1,986 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.4.2 Pengujian Hipotesis dengan Uji F

Hasil uji F menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, jika p-value (pada kolom sig.) lebih kecil dari level of significant yang ditentukan (sebesar 5 %), atau F hitung (pada kolom F) lebih besar dari F tabel. F tabel dihitung dengan cara $df_1 = k - 1$, dan $df_2 = n - k$, yaitu $df_1 = 4 - 1 = 3$ dan $df_2 = 96 - 4 = 92$, sehingga didapat nilai F tabel sebesar 2,70. Sedangkan hasil uji F dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 13. Hasil Uji Simultan (Uji F) ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	652.074	3	217.358	46.513	.000 ^b
Residual	429.926	92	4.673		
Total	1082.000	95			

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

b. Predictors: (Constant), PengawasanKerja, FasilitasKerja, PengembanganKarir

Berdasarkan uji F atau uji Anova atau uji simultan di atas diperoleh F hitung sebesar 46,513 pada $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dengan tingkat signifikan 0,000 karena nilai probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi bahwa fasilitas kerja (X1), pengembangan karir (X2), dan pengawasan kerja (X3) sebagai variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain, fasilitas kerja (X1), pengembangan karir (X2), dan pengawasan kerja (X3) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena F hitung $>$ F tabel yakni $46,513 > 2,70$. Hal tersebut berarti jika fasilitas kerja (X1), pengembangan karir (X2), dan pengawasan kerja (X3) secara bersama-sama diterapkan di dalam organisasi maka akan berdampak pada kenaikan kinerja pegawai (Y), sebaliknya jika fasilitas kerja (X1), pengembangan karir (X2), dan pengawasan kerja (X3) secara bersama-sama tidak diterapkan maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai (Y).



3.4.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Dengan bantuan olahan program SPSS koefisien determinasi (R^2) terletak pada tabel model Summary dan tertulis R Square. Untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan R Square yang sudah disesuaikan atau tertulis Adjusted R Square karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Nilai R Square/Adjusted R Square dikatakan baik jika di atas 0,5 karena nilai R Square berkisar antara 0 sampai dengan 1. Hasil analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada berikut ini :

Tabel 14. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776a	.603	.590	2.162

a. Predictors: (Constant), PengawasanKerja, FasilitasKerja, PengembanganKarir

Hasil olahan pada tabel di atas terlihat nilai koefisien determinasi (R^2) yang sudah disesuaikan (Adjusted R Square) sebesar 0,603. Artinya 60,3% variabel dependen (kinerja pegawai) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel independen yaitu fasilitas kerja, pengembangan karir dan pengawasan kerja dan sisanya sebesar 39,7% (100% - 60,3%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

3.5 Hasil Persamaan Regresi

Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi maka digunakan bentuk persamaan. Persamaan atau model tersebut berisi konstanta dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya.

Tabel 15. Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.182	3.283		1.274	.206
FasilitasKerja	.352	.072	.367	4.860	.000
PengembanganKarir	.239	.073	.258	3.297	.001
PengawasanKerja	.329	.064	.376	5.133	.000

a. Dependent Variable: MotivasiPegawai

Persamaan regresi yang telah dirumuskan dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir yaitu:

$$Y = 4,182 + 0,352X_1 + 0,239X_2 + 0,329X_3$$

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 4,182 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol atau variabel bebas dalam hal ini fasilitas kerja, pengembangan karir dan pengawasan kerja diterapkan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 4,182 satuan. Nilai besaran koefisien regresi β_1 sebesar 0,352 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel fasilitas kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika fasilitas kerja terpenuhi, maka kinerja pegawai akan naik 0,352 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi β_2 sebesar 0,239 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel pengembangan karir (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel pengembangan karir terpenuhi, maka kinerja pegawai akan naik 0,239 satuan. Nilai besaran koefisien regresi β_3 sebesar 0,329 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel pengawasan kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel pengawasan kerja terpenuhi, maka kinerja pegawai akan naik 0,329 satuan.

3.6 Evaluasi

3.6.1 Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengembangan Karir dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pada pengujian hipotesis berdasarkan hasil perhitungan dapat dikatakan bahwa fasilitas kerja, pengembangan karir dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Belawan. Dengan demikian secara simultan hasil penelitian ini telah sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa fasilitas kerja, pengembangan karir dan pengawasan kerja signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh positif dan signifikan fasilitas kerja, pengembangan karir dan pengawasan kerja diterapkan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Belawan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Artinya bahwa fasilitas kerja, pengembangan karir dan pengawasan kerja memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini juga menunjukkan bahwa Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada, Saya telah mencapai standar kerja yang ditetapkan perusahaan sehingga hasilnya memuaskan, Saya selalu bersungguh-sungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas, Saya selalu memperhatikan



petunjuk yang diberikan atasan dalam menyelesaikan tugas, Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja, Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan/tepat waktu, Saya selalu mengerjakan tugas dengan tuntas sesuai dengan waktu, Saya memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas/pekerjaan, Saya mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan, Saya memiliki inisiatif yang berguna dalam membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik.

3.6.2 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Belawan. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa fasilitas kerja searah dengan kinerja pegawai atau dengan kata lain terpenuhinya fasilitas kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang baik/tinggi. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa fasilitas kerja mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Belawan.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa Komputer yang disediakan membantu pekerjaan Saya, Meja kantor yang disediakan sesuai dengan kebutuhan Saya, Meja kantor yang tersedia masih berfungsi dengan baik, Akses internet yang disediakan berfungsi dengan baik, Filling cabinet yang disediakan layak pakai, Fasilitas olahraga yang tersedia sesuai dengan kebutuhan, Ketersediaan tempat ibadah mendukung saya untuk beribadah, Kamar mandi yang tersedia selalu terjaga kebersihannya, Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan memiliki area parkir yang luas, Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan dilengkapi dengan tempat/fasilitas ibadah.

3.6.3 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain terpenuhinya pengembangan karir di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Belawan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas sangat diperlukan dan penting untuk diterapkan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Belawan.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa Saya merasa mendapat perlakuan yang adil dalam sistem karir saat ini, Pemimpin selalu membuka akses kepada pegawai untuk mengembangkan karir, Pelatihan yang saya peroleh bermanfaat dalam mengembangkan karir saya, Pelatihan yang saya peroleh memungkinkan saya melakukan pekerjaan pada jenjang karir yang lebih tinggi, Karir saya bisa meningkat apabila saya rajin meningkatkan pengetahuan saya, Pendidikan yang saya peroleh mampu mengembangkan karir saya, Saya puas dengan sistem promosi yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan, Saya mempunyai minat untuk dipromosikan dalam jabatan tertentu, Perusahaan memberikan saya kesempatan serta peluang untuk tumbuh melalui program pelatihan/kursus, Saya merasa puas terhadap jenjang karir perusahaan saya bekerja.

3.6.4. Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Belawan. Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh pengawasan kerja adalah searah dengan kinerja pegawai atau dengan kata lain adanya pengawasan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang baik/tinggi, demikian sebaliknya bila pengawasan kerja yang baik tersebut tidak terpenuhi, maka kinerja pegawai akan rendah/buruk. Pengaruh signifikan menunjukkan bahwa pengawasan kerja mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Belawan.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa Dalam melakukan pengawasan, sangat dibutuhkan adanya penetapan standar, Pengawasan dilakukan untuk mengevaluasi standar yang sudah ditetapkan perusahaan, Pengawasan merupakan salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk mengukur kinerja pegawai, Pengawasan dilakukan agar pegawai mampu mencapai standar yang sudah ditetapkan, Pengawasan memberikan penilaian kinerja yang objektif dan sesuai kepada setiap pegawai, Pengawasan yang dilakukan memberikan fasilitas kerja untuk meningkatkan hasil kinerja pegawai pada masa yang akan datang, Pengawasan sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan, Pengawasan memberikan tindakan koreksi untuk memperbaiki kesalahankesalahan yang terjadi sebelumnya, Tindakan atas pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai sudah dilakukan dengan objektif, Pimpinan saya memberikan tindakan tegas apabila saya melanggar aturan.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh fasilitas kerja, pengembangan karir dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa Fasilitas kerja, pengembangan karir dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan, hal ini didukung hasil analisis F hitung $>$ F-tabel ($46,513 > 2,70$) pada $n = 96$ pada taraf sigifikansi 95%. Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan, hal ini didukung hasil analisis t hitung $>$ t-tabel ($4,860 > 1,986$) pada $n = 96$ pada taraf sigifikansi 95%. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan, hal ini didukung hasil analisis t hitung $>$ t-tabel ($3,297 > 1,986$) pada $n = 96$ pada taraf sigifikansi 95%. Pengawasan kerja secara parsial



berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan, hal ini didukung hasil analisis t hitung $>$ t-tabel ($5,133 > 1,986$) pada $n = 96$ pada taraf signifikansi 95%.

REFERENCES

- Alex, Nitisemito., (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Arikunto, S. (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Garry. (2013). Human Resource Management – Thirteenth Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kadarisman, M. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rajawali Pers, Jakarta.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mahsun. (2013). Metode Penelitian Bahasa: Tahapan, Strategi, Metode, dan Tekniknya. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Moehariono, (2014), Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mudrajad Kuncoro, (2013). Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Pabundu Tika. (2013). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan. Jakarta : Bumi Aksara.
- Rivai Dan Ella Sagala, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.
- Rubino Rubiyanto. (2013). Metode Penelitian Pendidikan. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Siagian, Sondang P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- T. Hani Handoko. (2015). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- T. Hani Handoko. (2012). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE.
- Usman Husaini. (2013). Manajemen Teori,Praktik, Dan Riset Pendidikan. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Alamzah, Limawandoyo, Eric dan Augustinus Simanjuntak, 2013, Jurnal Manajemen Bisnis : Pengelolaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT Aneka Sejahtera Engineering, Universitas Kristen Petra, Vol. 1 No. 2.
- Ardansyah Wasilawati. (2014). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah.
- Meina Eka Efriyaningsih. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan komitmen kerja Terhadap kinerja karyawan PT Bank BRI Kantor cabang teluk betung Kota bandar lampung.
- Gainer Frisky Lakoy. (2013). Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
- Pangarso, Firdaus, (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia dan Diklat PT. Dirgantara Indonesia.
- Riki Setiawan. (2016). Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur.