

LINGKUNGAN KERJA, FASILITAS KERJA, PEMBERIAN *REWARD* DAN KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN BULELENG

Kadek Agus Satria Winaya Putra¹ agusbombom1997@gmail.com

I Gde Made Metera² metera.made@gmail.com

I Dewa Nyoman Arta Jiwa³ idnarta@yahoo.com

ABSTRAK

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Meningkatkan kinerja yang optimal, dibutuhkan adanya Lingkungan Kerja yang kondusif, Fasilitas Kerja yang memadai dan Pemberian *Reward*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Pemberian *Reward* terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Badan Keuangan daerah Kabupaten Buleleng, dengan populasi 333 pegawai dan sampel 77 pegawai (responden) antara lain PNS 30 pegawai, Tenaga Kontrak 46 pegawai dan Tenaga Harian 1 pegawai. Pengambilan sampel dilakukan dengan teori Slovin. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner (angket) sistem pemberian skor berdasarkan skala likert. Penelitian ini menggunakan metode analisis data diantaranya uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi (R^2) dan uji hipotesis.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng. Fasilitas Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng. Pemberian *Reward* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng. Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Pemberian *Reward* secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 25,80%, artinya Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Pemberian *Reward*. Sisanya 74,20% dapat dijelaskan oleh variabel lain.

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Reward dan Kinerja*

I. PENDAHULUAN

Setiap OPD (Organisasi Pemerintah Daerah) dituntut untuk dapat meningkatkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia

¹ Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti Angkatan 2017/2018

² Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas

³ Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas

dikelola di masing–masing OPD. Adapun tujuan dari peningkatan dan pengelolaan SDM adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai OPD dalam menunjang segala aktivitas kantor, hal tersebut dapat tercapai bilamana lingkungan kerja seperti lingkungan fisik (lingkungan bersih, penataan ruangan bagus, udara yang segar, warna, penerangan yang cukup), serta lingkungan non fisik (hubungan antar pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan pegawai dengan pimpinan, serta tempat ibadah) yang terdapat di masing–masing OPD, selain itu lingkungan kerja juga akan mendukung tingkat kinerja pegawai. Menurut Nurhastuti (2011) Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan pegawai tentu akan meminimalisir atau menekan kinerja pegawai yang kurang melayani konsumen atau masyarakat dengan baik. Begitu juga sebaliknya, keadaan lingkungan kerja yang nyaman , aman dan mendukung akan membuat pegawai baik yang berada di bagian produksi menjadi semakin ramah, bersemangat dan bergairah dalam melayani konsumen dan juga masyarakat sekitarnya. Hal ini dapat memberi pengaruh positif bagi kondisi psikologis pegawai.

Selain lingkungan kerja, fasilitas kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai OPD. Fasilitas merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya. Beberapa tujuan perencanaan fasilitas kerja : menunjang tujuan organisasi melalui peningkatan material *handling* dan penyimpangan; menggunakan tenaga kerja, peralatan, ruang dan energi secara efektif; meminimalkan investasi modal; mempermudah dalam pemeliharaan; meningkatkan keselamatan dan kepuasan kerja. Selain itu fasilitas kerja yang harus ada di dalam OPD seperti komputer, meja kantor, parkir yang luas, bangunan kantor dan transportasi lengkap, sehingga dengan adanya fasilitas kerja yang memadai akan membuat pegawai OPD memiliki semangat kerja dan kinerjanya dapat meningkat.

Untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka instansi organisasi dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan pegawainya. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka diperlukan adanya imbalan atau

kompensasi sebagai bentuk motivasi yang diberikan kepada pegawai. Manajemen kompensasi penting untuk meningkatkan motivasi pegawai mencapai prestasi yang terbaik (Purnama, 2015). Adanya Pemberian *Reward* yang diberikan oleh OPD dalam bentuk kenaikan gaji pokok, tunjangan, uang lembur dan upah pungut bagi pegawai yang bekerja extra diatas jam kerja yang sudah di tentukan dan disetiap akhir tahun mendapatkan upah pungut serta kenaikan gaji pokok dan tunjangan–tunjangan bagi pegawai, dimana itu dapat meningkatkan kinerja pegawai. Mengapa demikian, karena Pemberian *Reward* berupa kenaikan gaji pokok, tunjangan, uang lembur dan pungut dapat memotivasi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan selama 2 hari dapat di selesaikan selama 1 hari dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat lagi di tahun berikutnya, dengan adanya hal tersebut dapat mengefesiansikan waktu penyelesaian pekerjaan serta memotivasi dan meningkatkan kinerja pegawai. Badan Keuangan Daerah (BKD) telah memberikan *reward* kepada para pegawai yang kinerjanya baik berupa uang lembur (kontrak dan PNS) dan tunjangan (khusus PNS).

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam sebuah organisasi. Kinerja pegawai memengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka kegiatan yang telah direncanakan tidak dapat berjalan dengan baik dan organisasi sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Febriana, 2017)

II. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya maka masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Pemberian *Reward* pada Kinerja Pegawai di BKD Kabupaten Buleleng ?
2. Apakah terdapat pengaruh secara simultan Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Pemberian *Reward* pada Kinerja Pegawai di BKD Kabupaten Buleleng?

III. TUJUAN PENELITIAN

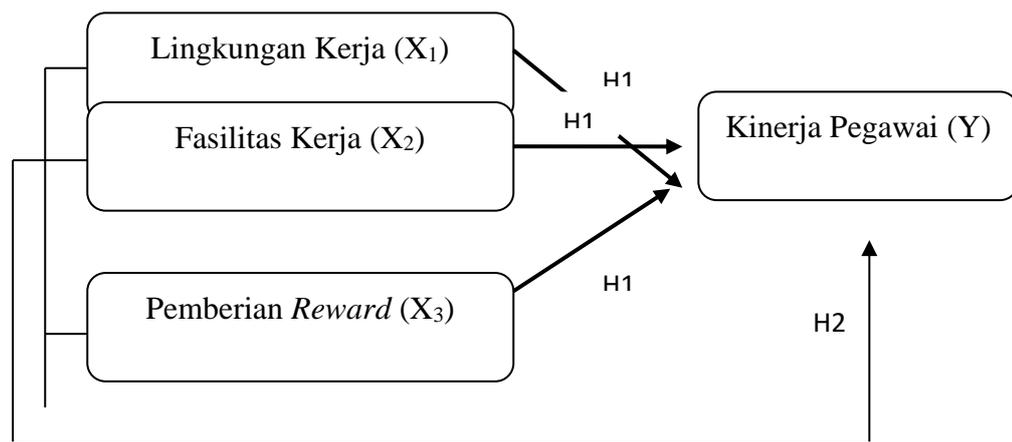
Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Pemberian *Reward* pada Kinerja Pegawai di BKD Kabupaten Buleleng.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Pemberian *Reward* pada Kinerja Pegawai di BKD Kabupaten Buleleng.

IV. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

1. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

2. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian dalam penelitian ini bahwa :

- 1) Ada pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Pemberian *Reward* pada Kinerja Pegawai.
- 2) Ada pengaruh secara simultan Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Pemberian *Reward* pada Kinerja Pegawai.

V. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel penelitian yang diidentifikasi tersebut, dapat didefinisikan secara operasional sebagai berikut :

- 1) Lingkungan Kerja (X1) adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat memengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.
- 2) Fasilitas Kerja (X2) adalah suatu alat atau prasarana yang digunakan untuk memberikan kemudahan dalam memproses suatu masukan menuju keluaran yang di inginkan.
- 3) Pemberian *Reward* (X3) adalah segala sesuatu yang berupa penghargaan yang menyenangkan perasaan yang diberikan kepada pegawai dengan tujuan agar pegawai tersebut senantiasa melakukan pekerjaan yang baik dan terpuji.
- 4) Kinerja (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah pada BKD Kabupaten Buleleng, Jalan Ngurah Rai No.2 Singaraja

3. Jenis dan Sumber Data

1) Jenis Data

Berdasarkan sifatnya, data yang dapat digunakan dalam penelitian terdiri dari :

a. Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data yang berupa bilangan yang menjadi dasar dalam menganalisis permasalahan yang ada, seperti data jumlah pegawai dan daftar absensi (Martini, 2017)

b. Data Kualitatif

Data kualitatif merupakan data yang berbentuk kata, kalimat, gambar dan skema.

Dalam penelitian ini, jenis data yang akan digunakan adalah jenis data yang bersifat kuantitatif, dimana data yang digunakan berupa angka-angka, seperti laporan kuesioner.

2) **Sumber Data**

Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data-data yang bersumber dari data primer dan data sekunder. Sumber data dimaksud adalah :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumbernya berdasarkan jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan kepada pegawai BKD Kabupaten Buleleng.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti dari luar BKD Kabupaten Buleleng, tetapi ada hubungannya dengan penelitian.

4. **Populasi dan Sampel**

- 1) Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai baik PNS, tenaga kontrak dan harian pada BKD , yaitu sebanyak 333 pegawai.
- 2) Sampel dalam penelitian berjumlah 77 responden dengan proporsi pengambilan sampel adalah 30 responden (PNS), 46 responden (tenaga kontrak) dan 1 responden (tenaga harian).

5. **Teknik Pengambilan Data**

- a. Observasi, b. Wawancara, c. Dokumentasi, d. Kuesioner

6. **Uji Validitas dan Reliabilitas**

- 1) Uji validitas merupakan pengujian yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Ghazali (2009:49), suatu kuesioner dikatakan valid jika pada pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas ini digunakan untuk mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur
- 2) Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Menurut Ghazali (2009:45), suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban

seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jika jawaban terhadap indikator acak maka dapat dikatakan bahwa tidak reliabel.

7. Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Regresi berganda bertujuan untuk memprediksi besar variabel terikat dengan menggunakan data variabel bebas yang telah diketahui besarnya (Santoso,2002:163, dalam Dinata, 2015). Adapun persamaan dari regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

8. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

9. Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat (Ghozali,2002:84). Dalam penelitian ini, uji parsial akan menguji pengaruh variabel independen Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Pemberian *Reward* pada variabel dependen Kinerja, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Wati dan Utama (2013) dalam Dinata (2015) mengatakan setelah dilakukan uji terhadap asumsi klasik, maka dapat dilanjutkan melakukan pengujian terhadap hipotesis, yaitu melalui uji F. Di dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen. Uji simultan juga akan menguji pengaruh variabel independen Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Pemberian *Reward* secara serempak terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

VI. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini meliputi status kepegawaiannya. Berdasarkan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner,

diperoleh profil responden menurut status kepegawaian sebagaimana dapat dilihat dalam Tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1
Responden Menurut Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Jumlah (pegawai)
PNS	30
Tenaga Kontrak	46
Tenaga Harian	1
Total	77

Sumber : Data primer (data diolah)

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 77 responden yang dianalisis dengan program SPSS versi 21 diperoleh hasil bahwa seluruh item pertanyaan valid karena koefisien korelasi semuanya diatas 0,224.

2) Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS dapat diperoleh nilai *Cronbach Alpha* (α) untuk variabel lingkungan kerja (X_1) senilai 0,762, bernilai 0,730 untuk fasilitas kerja (X_2) dan bernilai 0,759 untuk variabel pemberian *reward*, sehingga kuesioner bersifat reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Data populasi dikatakan berdistribusi normal jika koefisien *Asymp. Sig* (2-tailed) lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hasil uji normalitas data dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov seperti yang terlihat pada tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2
Uji Kolmogorov-Smirnov (Analisis Explore)

		Unstandardized Residual
N		77
Normal	Mean	,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1,58806202
Most	Absolute	,123
Extreme	Positive	,123
Differences	Negative	-,107
Kolmogorov-Smirnov Z		1,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		,192

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov sebesar $0,192 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2002:57) Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel *independent*. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Multikolonieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Hasil uji multikolonieritas data dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3
Uji Multikolinearitas dengan Tolerance dan VIF

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7,101	3,399		2,089	,040		
Lingkungan Kerja	,288	,081	,438	3,543	,001	,664	1,506
Fasilitas Kerja	,089	,127	,086	,698	,488	,666	1,501
Pemberian Reward	,183	,116	,159	1,572	,120	,995	1,005

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa nilai signifikansi Uji Tolerance untuk Lingkungan Kerja (X1) $0,664 > 0,10$, Fasilitas Kerja (X2) $0,666 > 0,10$, Pemberian *Reward* (X3) $0,995 > 0,10$ dan Uji VIF untuk Lingkungan Kerja (X1) $1,506 < 10$, Fasilitas Kerja (X2) $1,501 < 10$ dan Pemberian *Reward* (X3) $1,005 < 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat kolinearitas yang tinggi antar variabel bebas dalam model penelitian ini.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Gozhali (2002) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari satu pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan Uji Glejser ada jika variabel independen yang signifikan secara statistik tidak mempengaruhi variabel dependen nilai *absolut* (probabilitas signifikansi di atas kepercayaan 5% ($>0,05$)) maka mengindikasikan tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Tabel 4
Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,439	2,375		1,448	,152
Lingkungan Kerja	-,019	,057	-,047	-,333	,740
Fasilitas Kerja	-,088	,089	-,140	-,992	,324
Pemberian Reward	-,003	,081	-,005	-,043	,966

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa nilai signifikansi Uji Glejser untuk Lingkungan Kerja (X1) sebesar $0,740 > 0,05$, Fasilitas Kerja (X2) sebesar $0,324 > 0,05$, Pemberian *Reward* (X3) sebesar $0,966 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang signifikan secara statistik tidak mempengaruhi variabel dependen nilai *absolute* tidak terjadi Heteroskedastisitas.

4) Uji Autokorelasi

Menurut Ghazali (2002:61) Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada

periode t dengan kesalahan pada periode sebelumnya (t-1). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Dalam mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin-Watson (DW), dimana hipotesis yang diuji adalah :

H_0 : tidak ada autokorelasi ($r=0$)

H_A : ada autokorelasi ($r \neq 0$)

Pengambilan keputusan ada atau tidak adanya autokorelasi adalah sebagai berikut:

- Jika nilai DW di bawah -2 maka ada autokorelasi positif.
- Jika nilai DW diantara -2 sampai +2 maka tidak ada autokorelasi.
- Jika nilai DW diatas +2 maka ada autokorelasi negatif.

Tabel 5

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,508 ^a	,258	,228	1,620	1,494

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 5 diketahui nilai Durbin-Watson diantara -2 sampai +2, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi.

4. Pembahasan Hasil Penelitian

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Regresi berganda bertujuan untuk memprediksi besar variabel terikat dengan menggunakan data variabel bebas yang telah diketahui besarnya (Santoso,2002:163, dalam Dinata, 2015). Berdasarkan hasil komputasi data SPSS, diperoleh hasil untuk analisis regresi linier berganda, sebagai berikut :

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,101	3,399		2,089	,040
1 Lingkungan Kerja	,288	,081	,438	3,543	,001
Fasilitas Kerja	,089	,127	,086	,698	,488
Pemberian Reward	,183	,116	,159	1,572	,120

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Penelitian ini memiliki persamaan regresi yaitu pengaruh antara Lingkungan Kerja (X1), Fasilitas Kerja (X2), Pemberian *Reward* (X3), terhadap Kinerja Pegawai (Y). Adapun persamaan regresi berganda nya sebagai berikut :

$$Y = 7,101 + 0,288X_1 + 0,089X_2 + 0,183X_3$$

Hasil analisis ketiga variabel independen menunjukkan bahwa koefisien regresi menunjukkan tanda positif (+), hal ini berarti ada suatu kondisi yang searah yaitu peningkatan variabel X akan menyebabkan peningkatan variabel Y.

2) Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 25,80% menunjukkan bahwa Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Pemberian *Reward*. Sisanya 74,20% dapat dijelaskan oleh variabel lain

5. Uji Hipotesis

1) Uji Hipotesis 1

Hipotesis 1 yang diajukan adalah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai BKD Kabupaten Buleleng. Jika pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) nilai probabilitas koefisien regresi X_1 lebih dari pada 0,05 maka hipotesis diterima. Berdasarkan komputasi data dengan program SPSS diperoleh nilai probabilitas untuk koefisien regresi X_1 sebesar 0,001 atau dibawah 0,05, oleh karena itu H_0 ditolak, selanjutnya yang diajukan adalah Fasilitas Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai BKD Kabupaten Buleleng. Jika pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) nilai probabilitas koefisien regresi X_2 lebih besar dari pada 0,05 maka hipotesis ditolak. Berdasarkan komputasi dengan program SPSS diperoleh nilai probabilitas untuk koefisien regresi X_2 sebesar 0,488 atau diatas 0,05, oleh karena itu H_0 diterima, yang diajukan selanjutnya adalah Pemberian *Reward* berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai BKD Buleleng. Jika pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) nilai probabilitas koefisien regresi X_3 lebih besar dari pada 0,05 maka hipotesis ditolak. Berdasarkan komputasi dengan program SPSS diperoleh nilai probabilitas untuk koefisien regresi X_3 sebesar 0,120 atau diatas 0,05, oleh karena itu H_0 diterima.

b. Uji Hipotesis 2

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah kedua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Hipotesis 2 yang diajukan adalah Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Pemberian *Reward* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai BKD Kabupaten Buleleng. Pada $\alpha = 0,05$ (taraf signifikansi 5%) dari hasil uji anova diperoleh nilai F sebesar 8,461, dengan tingkat probabilitas sebesar 0,000 (signifikan) menunjukkan bahwa pada taraf signifikansi 5% ketiga variabel (Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Pemberian *Reward*) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai), maka Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Pemberian *Reward* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai BKD Kabupaten Buleleng.

VII. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

- 1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng. Fasilitas Kerja dan Pemberian *Reward* berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.
- 2) Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Pemberian *Reward* berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan di atas maka dapat disarankan kepada pihak Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng sebagai berikut :

1) Implikasi Praktis

- a. Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Pemberian *Reward* merupakan salah satu faktor dalam upaya meningkatkan Kinerja Pegawai suatu instansi agar terciptanya kinerja yang baik dan memuaskan. Untuk itu perlu adanya lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang memadai dan pemberian *reward* yang baik.

- b. Fasilitas Kerja yang kurang lengkap untuk pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng terutama di sisi bangunan, karena lebih terfokus pada lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawainya dan secara tidak langsung mampu meningkatkan kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng.
- c. Ada beberapa jenis fasilitas kerja yang dibutuhkan oleh pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng antara lain seperti : Bangunan Kantor, Ruang *Record Center* dan Transportasi.
- d. Pemberian *Reward* seharusnya lebih merata dan tidak terlalu terfokus kepada pegawai PNS.

2) Implikasi Teoritis

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja dan Pemberian *Reward* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan hasil yang tidak konsisten dengan hasil penelitian terdahulu, hal ini terkait dengan sampel penelitian kecil dan mengikutsertakan pegawai kontrak dan harian.
- b. Hasil uji determinasi sebesar 25,8 %, variabel Kinerja dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Pemberian *Reward*. Saran penelitian selanjutnya agar diteliti variabel lain yang mempengaruhi kinerja seperti : faktor motivasi, kompetensi, semangat kerja dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Assauri, Sofian, 1993. *Manajemen Produksi. Edisi Ketiga*, Lembaga Penerbit. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Dinata, I Putu Agus Pramurti Surya, 2015. *Analisis Pengaruh Pemberian Kredit, Kredit Bermasalah, Perputaran Kas, Volume Penjualan, Profit Margin dan Struktur Finansial Terhadap Rentabilitas Ekonomi Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Tejakula Periode 2010 – 2013* . Skripsi
- Febryana, Fitria. 2017. *Kinerja Pegawai Pada Subbag Umum Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY*. Skripsi
- Ghozali, Imam. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Cetakan ke IV, Semarang : Badan Penerbit UNDIP
- Handoko, T. Hani. 2003. “*Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*”. Yogyakarta: BPFE.

- Indrianto, Nur dan Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Lisyanti, Indah, 2016. Pengaruh *Fasilitas Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. JMK, VOL. 1, NO. 1 Edisi Januari 2016: 56-64
- Mahmudi. 2005. “*Manajemen Kinerja Sektor Publik*”. Yogyakarta: UPP AMPYKPN
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Melindasari, In, 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Gresik*. Skripsi
- Nitisemito, Alex. 2000. *Manajemen Personal*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nurhastuti, Natalia. 2011. *Pengaruh Lingkungan Kerjadan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFY.
- Purnama, Ade Vici, 2015. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya*. Skripsi
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Santoso, Singgih. 2002. *Buku Latihan SPSS Statistik Versi 10,6*. Jakarta : PT Elex Media Computindo.
- Sari, Ulfa Purnama, 2016. *Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur*. eJurnal Pemerintahan Integratif, 2016, 4 (4) : 505-519
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung: Mandar Maju
- Sofyan Syafri. 2001. *Manajemen Kontemporer*. Edisi Pertama. Grafindo Persada. Jakarta.
- Wignjosoebroto, Sritomo. 1989. *Teknik Tata Cara Pengukuran Kerja*, PT. Guna Widya, Jakarta
- Winardi. 2004. “*Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*”. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.