

PENGARUH FASILITAS, PENEMPATAN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLA KEUANGAN, PENDAPATAN DAN ASET DAERAH KOTA TANJUNGBALAI

¹Eka Ansari Siregar, ²Wirawati, ³Muhammad Iqbal, ⁴Fithri Arisandi, ⁵Ikamah Nilawati
^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Sumatera Utara

¹eka.ansarisrg@gmail.com, ²wirawati.mm@gmail.com, ³mhdiqbal.mm@gmail.com, ⁴fithri.arisandi@gmail.com, ⁵ikamah.nilawati@gmail.com

ABSTRACT

The formulation of the problem in this study is whether facilities, job placement and commitment simultaneously have a positive and significant effect on the performance of the employees at Regional Financial Management, Income and Assets Agency, Kota Tanjungbalai. This study aims to determine the effect of facilities, job placement and commitment to the performance of the employees at Regional Financial Management, Income and Assets Agency, Kota Tanjungbalai. The sample in this study were all employees at Regional Financial Management, Income and Assets Agency, Kota Tanjungbalai, which numbered 46 people. Data analysis technique in this research is Multiple Linear Regression. The results of this study indicate; Facilities partially have a positive and significant effect on employee performance; Job placement partially has a positive and significant effect on employee performance; Commitment partially has a positive and significant effect on employee performance; Facilities, job placement and commitment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords : *Facilities; Work Placement; Commitment; Performance*

ABSTRAK : *Rumusan masalah dalam penelitian ini apakah fasilitas, penempatan kerja dan komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Tanjungbalai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas, penempatan kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Tanjungbalai. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Tanjungbalai yang berjumlah 46 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan; Fasilitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; Penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; Komitmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; Fasilitas, penempatan kerja dan komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.*

Kata Kunci: *Fasilitas; Penempatan Kerja; Komitmen; Kinerja*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting dalam suatu organisasi. Saat ini sumber daya manusia merupakan masalah organisasi yang paling penting, karena dengan SDM menyebabkan sumber daya yang lain dalam organisasi dapat berfungsi. Oleh karena itu organisasi harus memerhatikan sumber daya yang ada, sebab tanpa adanya sumber daya, organisasi tidak akan mampu melaksanakan aktifitasnya, hal tersebut dilakukan karena sumber daya manusia

adalah merupakan faktor kunci khususnya dalam upaya menciptakan kinerja yang baik.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku

yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau pegawai akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk organisasi. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang pegawai akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai sehingga mereka berpengaruh terhadap kontribusi organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Strategi peningkatan kinerja adalah cara organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka organisasi perlu mengetahui sasaran kinerja.

Pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh pimpinan organisasi adalah bagaimana meningkatkan kinerja pegawainya. Adanya kinerja pegawai yang baik sehingga organisasi dapat meraih tujuan yang telah ditetapkan, secara efektif dan efisien. Keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi

sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawai. Setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi tercapai.

Di setiap organisasi ataupun organisasi tentu memiliki standar kinerja yang berbedabeda. Dalam evaluasi kinerja, ada standar yang disebut sebagai standar kinerja (*performance standard*). Evaluasi kinerja tidak mungkin dapat di laksanakan dengan baik tanpa standar kinerja. Esensi evaluasi kinerja adalah membandingkan kinerja ternilai dengan standar kerjanya.

Peningkatan kinerja dalam kaitannya dengan penyelenggaraan tugas-tugas pokok sebagai seorang pegawai, harus ditunjang dengan dedikasi loyalitas, kesungguhan, disiplin, ketepatan untuk menggunakan metode atau cara kerja lain yang tampak selama pegawai sebagai tenaga kerja melaksanakan volume dan beban kerjanya.

Masalah yang dihadapi oleh Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Tanjungbalai adalah komitmen pegawai yang rendah dalam bekerja ditandai dengan hasil kerja yang belum sesuai dengan standar organisasi. komitmen merupakan hal yang paling mendasar bagi setiap orang dalam pekerjaannya. Tanpa ada suatu komitmen, tugas-tugas yang diberikan kepadanya sukar untuk terlaksana dengan baik. Selain masalah komitmen pegawai di Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Tanjungbalai, fasilitas pekerjaan yang tersedia belum cukup baik mendukung pekerjaan pegawai untuk menyelesaikannya tepat waktu seperti unit komputer yang digunakan merupakan seri lama serta penempatan kerja bagi pegawai yang terasa belum tepat sasaran sesuai dengan kemampuan pegawai. Permasalahan ini dapat terlihat dari table dibawah ini:

Tabel 1. Capaian Kinerja

NO	Kegiatan Tugas Jabatan	TARGET			REALISASI			NILAI CAPAIAN SKP
		Kuant/ Output	Kual/ Mutu	Waktu	Kuant/ Output	Kual/ Mutu	Waktu	
1	Membukukan dan melaporkan pengelolaan benda berharga serta membukukan dan melaporkan realisasi penerimaan Pajak Bumi dan Bangunan	64 Dok	100	6 bln	64 Dok	70	7 bln	76.44

NO	Kegiatan Tugas Jabatan	TARGET			REALISASI			NILAI CAPAIAN SKP
		Kuant/ Output	Kual/ Mutu	Waktu	Kuant/ Output	Kual/ Mutu	Waktu	
2	Menghitung tunggakan dengan jalan menjumlahkan isi kolom penetapan dan isi kolom pembayaran / pemungutan / penyetoran pada Kartu Jenis Pajak Daerah, Retribusi Daerah dan Kartu Wajib Pajak PBB	284 Data	100	3 bln	284 Data	73	3 bln	83.00
3	Melakukan verifikasi terhadap realisasi penerimaan dari SKPD pengelola PAD	114 Data	100	3 bln	100 Data	75	5 bln	57.35
Nilai Capaian SKP								72.27 (Cukup)

Sumber: Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Tanjungbalai, -2019

Dari Tabel 1. diatas dapat dilihat bahwa capaian kinerja Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Tanjungbalai, pada tahun 2019 hanya mencapai 72,27 (cukup). Kategori ini tergolong rendah dan dibawah target organisasi.

1.1. Rumusan Masalah

Setiap lembaga atau instansi pasti mempunyai masalah yang berbeda-beda dengan lembaga lainnya. Adanya perubahan yang selalu dihadapi oleh setiap organisasi baik yang berada diluar maupun didalam organisasi tersebut dapat menjadi hambatan demi pencapaian tujuan yang efektif dan efisien.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah fasilitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Tanjungbalai.
- 2) Apakah penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Tanjungbalai.
- 3) Apakah komitmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Tanjungbalai.

- 4) Apakah fasilitas, penempatan kerja dan komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Tanjungbalai.

1.2. Batasan Masalah

Agar permasalahan yang dikaji terarah maka permasalahan dibatasi sebagai berikut. Penelitian ini akan mengkaji kinerja pegawai namun dalam penelitian ini hanya membahas Pengaruh fasilitas, penempatan kerja dan komitmen yang berdampak ataupun tidak berdampak terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Tanjungbalai.

1.3. Hioptesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian teori, dan kerangka konseptual yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Fasilitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Tanjungbalai.
- 2) Penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Tanjungbalai.

- 3) Komitmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Tanjungbalai.
- 4) Fasilitas, penempatan kerja dan komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Tanjungbalai.

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas, penempatan kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Tanjungbalai baik secara simultan maupun parsial, serta mencari hubungan atau pengaruh setiap variabel seperti:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh fasilitas terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Tanjungbalai.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Tanjungbalai.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Tanjungbalai.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh fasilitas, penempatan kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Tanjungbalai.

2. Metode Penelitian

2.1. Populasi

Populasi adalah sekumpulan objek yang menjadi pusat perhatian, yang padanya terkandung informasi yang ingin diketahui. Objek ini disebut dengan satuan analisis. Satuan analisis ini memiliki kesamaan perilaku atau karakteristik yang ingin diteliti. Menurut Arikunto (2013: 173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun prosentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian. Sedangkan Sugiyono (2013: 117) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh

peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Tanjungbalai yang berjumlah 48 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2. Kerangka Populasi

No	Golongan	Jumlah
1	Pembina	5
2	Penata	32
3	Pengatur	10
4	Juru Muda	1
Total		48

Sumber: Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Tanjungbalai -2020

2.2 Sampel

Sampel merupakan contoh atau himpunan bagian (subset) dari suatu populasi yang dianggap mewakili populasi tersebut sehingga informasi apa pun yang dihasilkan oleh sampel ini bisa dianggap mewakili keseluruhan populasi. Arikunto (2013: 174) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan menurut Sugiyono (2013: 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Teknik pengambilan sampel merupakan sebuah proses penyeleksian jumlah dari populasi untuk dapat mewakili populasi. Teknik pengambilan sampel adalah berbagai cara yang ditempuh untuk pengambilan sampel agar mendapatkan sampel yang benar-benar sesuai dengan seluruh subjek penelitian tersebut (Nursalam, 2013: 113).

Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan cara *Non Probability Sampel* atau pengambilan sampel tidak *Random* mengingat keterbatasan jumlah populasi pada objek penelitian. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *total sampling*. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2013: 76). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2013: 77) jumlah populasi yang kurang dari 100, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

Berkaitan dengan judul penelitian yang diambil, maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Tanjungbalai yang berjumlah 46 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3. Kerangka Sampel

No	Golongan	Populasi	Sampel	Keterangan
1	Pembina	5	4	1 Orang Merupakan Pimpinan
2	Penata	32	31	1 Orang Merupakan Peneliti
3	Pengatur	10	10	-
4	Juru Muda	1	1	-
Total		48	46	

Sumber: Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Tanjungbalai -2020

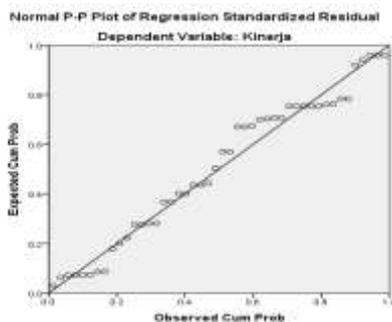
2.3. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data bertujuan untuk melihat normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik yaitu *Normality Probability Plot*.

Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Menurut Sugiyono (2013: 354), dasar pengambilan keputusan adalah:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pada output SPSS bagian *normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*, dapat dijelaskan bahwa data-data (titik-titik) cenderung lurus mengikuti garis diagonal sehingga data dalam penelitian ini cenderung berdistribusi normal, seperti terlihat pada gambar dibawah ini.



Gambar .1. Normalitas Data

2.4. Uji Multikolinearitas

Pengujian *multikolinearitas* dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem *multikolinearitas*. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat nilai

Variance Inflation Factor (VIF). Menurut Sugiyono (2013: 354), pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel bebas tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

Pada output SPSS bagian *Coefficient*, semua angka VIF berada dibawah 5, hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas, seperti dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Fasilitasi	.789	1.268
PenempatanKerja	.772	1.296
Komitmen	.673	1.485

a. Dependent Variable: Kinerja

2.5. Uji Heteroskedastisitas

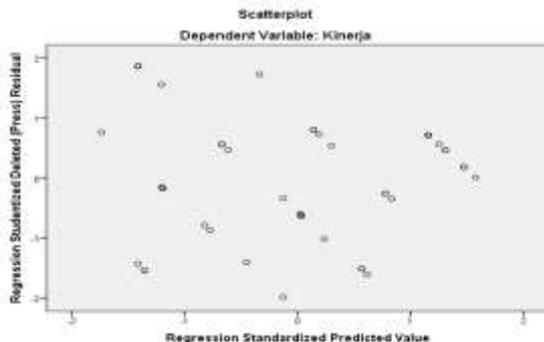
Pengujian *heteroskedastisitas* bertujuan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual yang merupakan suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varians dari residual yang merupakan suatu pengamatan ke pengamatan yang lain bernilai tetap, maka hasil data disebut *homoskedastisitas* dan jika varians berbeda atau bernilai tidak tetap maka disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah model yang bernilai tetap atau homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Deteksi *heteroskedastisitas* dilakukan dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu pada data yang diolah. Menurut Sugiyono (2013: 354), dasar pengambilan keputusannya adalah:

- Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terdapat situasi *heteroskedastisitas*.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol

pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Pada output SPSS dibagian Scatterplot, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai. Pola Scatterplot dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar .2. Uji Heteroskedastitas

Tabel 5. Hasil Uji Statistik Keofesien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.451	4.107		.597	.554
1 Fasilitas	.387	.084	.409	4.592	.000
PenempatanKerja	.279	.083	.303	3.370	.002
Komitmen	.338	.084	.389	4.041	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 5. diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,451 + 0,387X_1 + 0,279X_2 + 0,338X_3 + \varepsilon$$

Persamaan diatas dijelaskan bahwa koefesien X_1 (fasilitas) mempunyai nilai positif yaitu 0,387, hal ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Jika fasilitas yang tersedia dalam kantor sangat memadai untuk membantu pekerjaan pegawai maka akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Tanjungbalai.

Berdasarkan persamaan diatas bahwa koefesien X_2 (penempatan kerja) juga memiliki nilai positif yaitu 0,279. Hal ini menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan persamaan diatas bahwa koefesien X_3 (komitmen) juga memiliki nilai

3. Hasil dan pembahasan

3.1. Hasil Regresi Linear Berganda

Dalam bagian ini akan disajikan gambaran hasil penelitian yang telah diolah komputer melalui program SPSS dengan hasil analisis regresi linier berganda (*multiple regression*) secara parsial dan simultan. Adapun hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan maka secara sistematis dapat disajikan pada tabel dibawah ini.

positif yaitu 0,338. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hal ini berarti jika seorang pemimpin didalam organisasinya memperhatikan bagaimana fasilitas pegawainya, penempatan kerja yang dimiliki serta komitmen setiap pegawai dalam pekerjaannya maka akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Tanjungbalai.

3.2. Hasil Hipotesis

3.2.1. Uji F (secara simultan)

Hasil pengujian hipotesis pengaruh fasilitas, penempatan kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 6. Hasil Uji Statistik Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	48.992	3	16.331	39.323	.000 ^b
Residual	17.443	42	.415		
Total	66.435	45			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen, Fasilitas, Penempatan Kerja

Pada tabel 6. diatas terlihat bahwa nilai F_{hitung} adalah 39,323 dan nilai signifikansi 0,000^b. Diketahui nilai F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,810. Oleh karena itu nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($39,323 > 2,810$) maka H_0 ditolak dan menerima H_a hipotesis dalam penelitian ini yaitu bahwa fasilitas, penempatan kerja dan komitmen secara

simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kota Tanjungbalai.

3.2.2. Uji t (secara parsial)

a. Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 7. Hasil Uji Parsial Variabel X_1 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Fasilitas	.387	.084	.409	4.592	.000

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2020.

Untuk mengetahui secara partial pengaruh fasilitas terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 5.15 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,592 dan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,021. Oleh karena itu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,592 >$

$2,021$) maka H_0 ditolak dan menerima H_a hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel fasilitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kota Tanjungbalai.

b. Pengaruh Penempatan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 8 Hasil Uji Parsial Variabel X_2 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Penempatan Kerja	.279	.083	.303	3.370	.002

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2020

Untuk mengetahui secara partial pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 5.16 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,370 dan nilai signifikansi 0,002. Sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,021. Oleh karena itu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,370 > 2,021$) maka H_0

ditolak dan menerima H_a hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kota Tanjungbalai.

c. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 9 Hasil Uji Parsial Variabel X₃ Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Komitmen	.338	.084	.389	4.041	.000

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2020

Untuk mengetahui secara partial pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 9 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,041 dan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,021. Oleh karena itu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,041 > 2,021$) maka H_0 ditolak dan menerima H_a hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel komitmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan

Pengelola Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kota Tangjungbalai.

3.2.3. Koefisien Determinasi (R²)

Uji determinan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Untuk melihat hasil uji determinan maka dapat diketahui nilai R Square atau koefisien determinasi dan dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 10. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.737	.719	.644

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2020

Nilai R Square pada tabel diatas adalah 0,737. Hal ini menunjukkan bahwa 73,7% variabel kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Tangjungbalai dijelaskan oleh variabel fasilitas, penempatan kerja dan komitmen, sedangkan sisanya sebesar 26,3% tidak dilakukan penelitian.

Pengelola Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kota Tangjungbalai.

5) Nilai R Square pada hasil penelitian ini adalah 0,737. Hal ini menunjukkan bahwa 73,7% variabel kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Tangjungbalai dijelaskan oleh variabel fasilitas, penempatan kerja dan komitmen, sedangkan sisanya sebesar 26,3% tidak dilakukan penelitian.

4. Kesimpulan

Dari hasil penelitian diatas maka diambil keputusan sebagai berikut :

- 1) Fasilitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kota Tangjungbalai.
- 2) Penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kota Tangjungbalai.
- 3) Komitmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kota Tangjungbalai.
- 4) Fasilitas, penempatan kerja dan komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Faisal (2015). *Dasar-dasar Manajemen Keuangan*. Cetak Kelima Malang: UMM.
- Ahmad Ibrahim Abu Sinn (2018). *Manajemen Syariah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ahyari, Agus (2016). *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta: BPF.
- Arif Bondan Rudianto (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Pt.Taspen (Persero) Kcu Bandung*. Skripsi Bandung: FE UNPAS.
- Arikunto, S (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Byron, William J (2010). *The Power Of Principle, Etika untuk Budaya Baru Perusahaan*. Yogyakarta: Kanisius.
- Cut Zurnali (2010). *Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*. Bandung: Unpad Press.
- Damayanti, K dan Suhariadi (2013). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Keadilan Organisasi Dengan Komitmen*. Surabaya: Media Psikologi.
- Ellena, Frieda (2011). *Analisis Pengaruh Kepercayaan, Komitmen, Komunikasi dan Penanganan Keluhan Terhadap Loyalitas Nasabah, (Studi pada Nasabah PT. BRI Persero Tbk Cabang Pemalang)*. Skripsi Malang: FE Brawijaya.
- Gomes, Faustino Cardoso (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hartanto (2015). *Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husnan, Suad (2012). *Manajemen Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Iskandar (2018). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lupiyoadi, Handani (2016). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2015). *Evaluasi Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Jackson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. diterjemahkan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Edisi Pertama Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, Haris (2014). *Keberhasilan dan Pengaruh Dalam Manajemen*. Jakarta: Mitra Utama
- Nursalam (2013). *Metodologi Penelitian Ilmu Penellitian*. Jakarta: Salemba Medika.
- Panggabean, Mutiara (2014). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal dan Basri, Mohdfawzi Ahmad (2015). *Performance Appraisal System yang Tepat Untuk Menilai Kerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P (2018). *Perilaku Organisasi. Jilid 1* Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti (2012). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mundur Maju.
- Siagian, P. Sondang (2010). *Teori dan Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sofyan (2010). *Manajemen Produksi dan Operasi*. Jakarta: Lembaga.
- Sopiah (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto (2015). *Manajemen Karyawan*. Yogyakarta: Amus.
- Tohardi, Ahmad (2012). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Mandar Maju.
- Wibowo (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.