

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini jumlah sampel yang diambil sebanyak 30 responden yaitu seluruh Pegawai Dilingkungan Satuan Kerja Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi tingkat pendidikan dan pelatihan Pegawai Dilingkungan Satuan Kerja Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir.

1. Pendidikan Terakhir

Adapun pendidikan terakhir responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4 : Pendidikan Terakhir Pegawai Dilingkungan Satuan KerjaKecamatan Enok

No	Pendidikan Terakhir Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	S1	12	40%
2.	Diploma	1	3%
3.	SMA	15	51%
4.	SMP	1	3%
5.	SD	1	3%
	Jumlah	30 Orang	100%

Sumber : Kantor Camat Enok (2014)

Dari Tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa jenjang pendidikan terakhir responden terakhir yang berpendidikan S1 sebanyak 12 Orang dengan persentase 40%, DIPLOMA sebanyak 1 Orang dengan persentase 3 %, SMA sebanyak 15 orang dengan persentase 51 %, selanjutnya SMP



sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 3 %, SD sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 3%. Untuk data ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat pendidikan Pegawai Dilingkungan Satuan Kerja Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir masih banyak pendidikan terakhir nya Sekolah Menengah Atas (SMA) dengan hasil sebanyak 15 orang atau 46,88 %.

2. Jenis Kelamin Responden

Adapun jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5 : Jenis Kelamin Responden Pada Satuan Kerja Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	26	86,67%
2	Perempuan	4	13,33%
	Jumlah	30	100 %

Sumber : Kantor Camat Enok (2014)

Dari data diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden seluruhnya laki-laki sebanyak 26 Orang dengan persentase 86,67 %, Perempuan sebanyak 4 Orang dengan persentase 13,33 % Dari hasil data ini kita lihat bahwa seluruhresponden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 26 orang dengan persentase86,67 %.

3. Umur Responden

Adapun umur atau usia responden dalam penelitian ini terlihat pada tabel dibawah ini :



Tabel 6 : Umur Responden Pegawai Dilingkungan Satuan Kerja Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir

No	Usia (tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	20 – 30 Tahun	5	16,67%
2	31 – 40 Tahun	20	66,67%
3	41 – 50 Tahun	3	10,00%
4	> 50 Tahun	2	6,66%
	Jumlah	30 orang	100%

Sumber : Kantor Camat Enok (2014)

Pada Tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden pada tingkat umur adalah untuk umur 20 – 30 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 16,67 %, selanjutnya untuk responden yang mempunyai umur 31 – 40 adalah sebanyak 20 orang atau dengan persentase 66,67 %, dan untuk 3 responden dengan umur 41 - 50 adalah sebanyak dengan persentase 10 % dan terakhir responden yang berusia diatas 50 tahun adalah sebanyak 2 orang atau dengan persentase sebesar 6,66%. Dari data diatas dapat dilihat bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini ada pada usia 31 – 40 tahun dengan persentase sebesar 66,67 %.

B. Hasil Penelitian

1. Lingkungan Internal (X)

Lingkungan internal adalah segala sesuatu didalam organisasi yang akan mempengaruhi organisasi tersebut. Lingkungan internal berasal dari dalam organisasi tersebut. Lingkungan internal berasal dari dalam organisasi dan dimensinya langsung mempengaruhi kerja seorang menejer. Termasuk



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

kedalam dimensi ini budaya organisasi, Teknologi produksi, Struktur organisasi, Dan fasilitas fisik.

Lingkungan internal merupakan salah satu faktor dari fungsi manajemen sumber daya manusia, Tepatnya fungsi perencanaan. Fungsi perencanaan berhubungan langsung dengan anggota yang bekerja pada lingkungan organisasi. Dengan demikian lingkungan internal dalam suatu organisasi agar berpengaruh kepada semua kegiatan organisasi. Disini lingkungan internal yaitu berasal dari dalam organisasi atau lingkungan kerja yang berasal dari dalam organisasi.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai lingkungan internal dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 7 : Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Internal Pada Satuan Kerja Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir

Pertanyaan	Skor Nilai					JML	Total	Rata-Rata
	SS	S	N	TS	STS			
	5	4	3	2	1			
1. Lingkugan kerja fisik berupa laptop, printer dan yang lainnya dapat meningkatkan semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir?	8	22	0	0	0	30	128	4,27
2. Lingkungan kerja fisik berupa meja, kursi, lemari dan lain lain dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat Enok	13	17	0	0	0	30	133	4,43



Kabupaten Indragiri Hilir?								
3. Lingkungan kerja nonfisik dapat meningkatkan semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir?	18	12	0	0	0	30	138	4,60
4. Lingkungan kerja nonfisik dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir?	11	19	0	0	0	30	131	4,37
Jumlah	50	70	0	0	0			
Nilai	250	140	0	0	0			
Total								390
$\sum$ Rata-rata X								13,00
Rata-rata X								3,25

Sumber: Data Olahan, 2015

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 4 indikator lingkungan internal nilai tertinggi jawaban responden terletak pada indikator pertanyaan ke 3 mengenai lingkungan kerja nonfisik dapat meningkatkan semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir, dengan jawaban responden terbanyak adalah setuju dan jumlah total jawaban keseluruhan adalah 138 atau dengan rata-rata 4,60. Sedangkan rank terendah yaitu terletak pada pertanyaan ke 1 yaitu mengenai lingkungan kerja fisik berupa laptop, printer dan yang lainnya dapat meningkatkan semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilirdengan jawaban responden terbanyak adalah setuju dan jumlah total jawaban keseluruhan adalah 128 atau dengan rata-rata 4,27.



2. Kinerja (Y)

Kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, Hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut Kualitas, Kwantitas, Dan Ketepatan waktu. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, Tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya. Kinerja disebut dengan prestasi kerja yaitu suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Adapun hasil tanggapan responden mengenai kinerja, yaitu:

Tabel 8 : Tanggapan Responden Mengenai Kinerja (Y) Pada Satuan Kerja Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir

Pertanyaan	Skor Nilai					JML	Total	Rata - Rata
	SS	S	N	TS	STS			
	5	4	3	2	1			
1. Hasil kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir?	18	12	0	0	0	30	138	4,60
2. Hasil kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir?	17	13	0	0	0	30	137	4,57
3. Target pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat Enok Kabupaten	8	22	0	0	0	32	128	4,27



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Indragiri Hilir?								
4. Setiap pegawai memiliki target pekerjaan pada Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir?	3	27	0	0	0	30	123	4,10
5. Tingkat kehadiran dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir?	20	10	0	0	0	30	140	4,57
6. Tingkat kehadiran pegawai akan menurunkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir?	11	19	0	0	0	30	131	4,37
7. Tingkat keahlian dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir?	21	9	0	0	0	30	141	4,70
8. Setiap pegawai memiliki tingkat keahlian tertentu dalam menyelesaikan pekerjaan pada Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir?	16	14	0	0	0	30	136	4,53
9. Kemampuan dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir?	6	24	0	0	0	30	126	4,20
10. Setiap pegawai memiliki kemampuan dalam	10	20	0	0	0	30	130	4,33



menyelesaikan pekerjaan pada Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir?								
Jumlah	141	170	0	0	0			
Nilai	705	680	0	0	0			
Total	1.385							
$\sum$ Rata-rata X2								46,17
Rata-rata X2								4,62

Sumber: Data Olahan, 2015

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 10 indikator kinerja nilai tertinggi jawaban responden terletak pada indikator pertanyaan ke 7 mengenai tingkat keahlian dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir, dengan jawaban responden terbanyak adalah sangat setuju dan jumlah total jawaban keseluruhan adalah 141 atau dengan rata-rata 4,70. Rankterendah terletak pada pertanyaan ke 5 mengenai tingkat kehadiran dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir, dengan jawaban responden terbanyak adalah setuju dan jumlah total jawaban keseluruhan adalah 123 atau dengan rata-rata 4,10.

C. Uji Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Uji Validitas digunakan untuk mengetahui sah / valid tidak suatu kuisioner, suatu kuisioner dinyatakan



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut,

Tabel 9: Uji Validitas

No	Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Lingkungan Internal (X)	No. 1	0,828	0,361	Valid
		No.2	0,934	0,361	Valid
		No.3	0,810	0,361	Valid
		No.4	0,933	0,361	Valid
2	Kinerja (Y)	No. 1	0,668	0,361	Valid
		No.2	0,794	0,361	Valid
		No.3	0,820	0,361	Valid
		No.4	0,519	0,361	Valid
		No.5	0,526	0,361	Valid
		No. 6	0,715	0,361	Valid
		No. 7	0,616	0,361	Valid
		No. 8	0,618	0,361	Valid
		No. 9	0,706	0,361	Valid
		No. 10	0,623	0,361	Valid

Sumber : Data Olahan, 2015

Dari pengujian validitas instrument penelitian (kuisioner) dengan masing-masing pertanyaan mendapatkan nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, yang mana r_{tabel} dari 30 responden adalah 0,361, dan $P \leq 0,05$ sehingga keseluruhan instrumen penelitian tersebut dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien reliabilitas internal dari Alpha.

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Tabel 10: Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha	Keterangan
1	Lingkungan Internal (X)	0,902	Reliabel
2	Kinerja (Y)	0,872	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2015

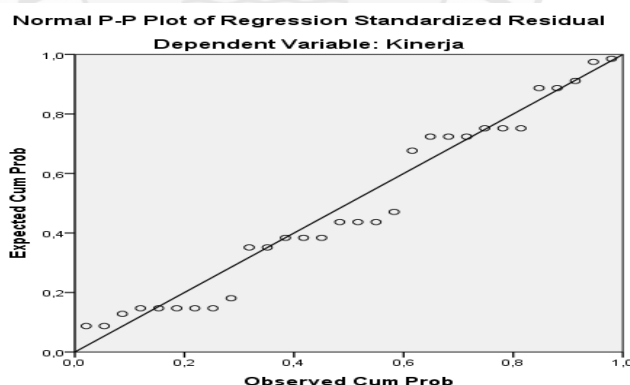
Dari hasil uji realibilitas didapat nilai alpha pada variabel lingkungan internal sebesar 0,9202 dan kinerja sebesar 0,872. Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing instrumen penelitian tersebut reliabel karena nilai alpha lebih besar dari r tabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi nilai residual memiliki distribusi normal.

Gambar 3 : Uji Normalitas



Sumber : Data Olahan SPSS, 2015

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa dari uji normalitas tersebut grafik menunjukkan data –data yang dihasilkan berdistribusi normal.

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

b. Uji Autokorelasi

Tabel 11: Uji Koefisien Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,913 ^a	,833	,827	1,32716	2,604

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Internal

b. Dependent Variable: Kinerja

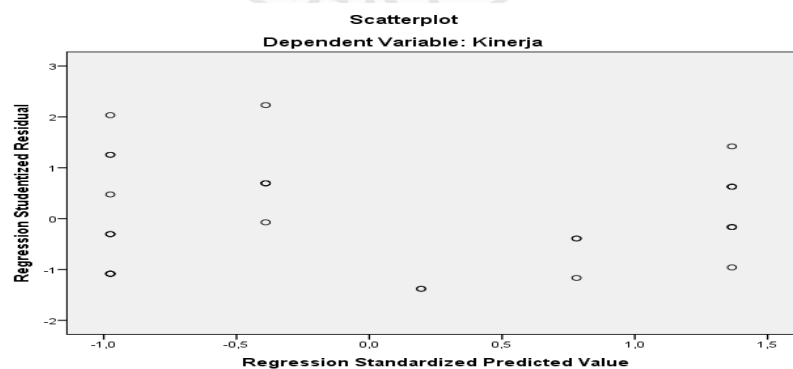
Sumber : Data Olahan SPSS, 2015

Dari hasil output uji autokorelasi dengan menggunakan SPSS untuk model summary didapatkan nilai statistik Durbin-Waston sebesar 2,604. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat.

c. Uji Heterokedesitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan lainnya. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 4. Grafik Uji Heterokadestisitas



Sumber : Data Olahan SPSS, 2014



Dari gambar grafik *scatterplot* diatas tampak bahwa titik- titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 12: Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,117	2,560		5,515	,000
1 Lingkungan Internal	1,705	,144	,913	11,819	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS, 2015

$$Y = 14,117 + 1,705X$$

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa :

a. Nilai a = 14,117, bermakna bahwa tanpa adanya lingkungan internal maka besarnya kinerja akan tetap sebesar 14,117.

b. Nilai b = 1,705

Nilai b merupakan nilai koefisien untuk variabel lingkungan internal.

Yang berarti bahwa lingkungan internal dengan kinerja adalah positif, atau setiap pertambahan atau adanya lingkungan internal sebesar 1% akan meningkatkan kinerja sebesar 1,705.



4. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 13: Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,913 ^a	,833	,827	1,32716	2,604

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Internal

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS, 2015

Hasil uji dari koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel diatas, pada tabel dibawah ini menunjukkan bahwa nilai adjusted R² sebesar 0,827 hal ini berarti 82,7% variabel lingkungan internal mempengaruhi kinerja. Sisanya 17,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disetarakan dalam variabel penelitian ini.

b. Uji statistik t

Tabel 14: Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,117	2,560		5,515	,000
1 Lingkungan Internal	1,705	,144	,913	11,819	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS, 2015

Berdasarkan tabel diatas secara terperinci dihasilkan pengujian sebagai berikut:



1. Lingkungan Internal

Hasil analisis terdapat nilai sig 0,000. Nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Variabel X mempunyai t hitung yakni 11,819 dengan t tabel 2,052. Jadi $t_{hitung} X_{11,819} > t_{tabel} 2,052$. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel Lingkungan Internal merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F statistik digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil perhitungannya terangkum pada tabel berikut.

Tabel 15: Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	246,049	1	246,049	139,692	,000 ^b
	Residual	49,318	28	1,761		
	Total	295.367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Internal

Sumber : Data Olahan SPSS, 2015

Pengujian hipotesis mengenai variabel Lingkungan Internal secara simultan pada tabel diatas diperoleh nilai signifikannya sebesar 0,000^b. Dengan demikian dapat dibandingkan bahwa nilai signifikan pada tabel diatas ($0,000^b$) $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 di tolak, hal ini berarti



variabel Lingkungan Internal secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pada Satuan Kerja Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir. Dimana nilai F hitung yang di dapat yaitu $139,692 >$ dari nilai F tabel = 4,20.

D. Pembahasan

1. Pengaruh variabel lingkungan internal secara parsial terhadap kinerja.

Hasil analisis terdapat nilai sig 0,000. Nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Variabel X mempunyai t hitung yakni 11,819 dengan t tabel 2,052. Jadi $t_{hitung} X 11,819 > t \text{ tabel } 2,052$. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel Lingkungan Internal merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir.

2. Pengaruh variabel lingkungan internal secara simultan terhadap kinerja.

Lingkungan Internal secara simultan pada tabel diatas diperoleh nilai signifikannya sebesar $0,000^b$. Dengan demikian dapat dibandingkan bahwa nilai signifikan pada tabel diatas ($0,000^b < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 di tolak, hal ini berarti variabel Lingkungan Internal secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pada Satuan Kerja Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir. Dimana nilai F hitung yang di dapat yaitu $139,692 >$ dari nilai F tabel = 4,20.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah ditemukan dalam penelitian lapangan dan setelah diolah tentang pengaruh lingkungan internal terhadap kinerja pegawai dilingkungan satua kerja kecamatan enok Kabupaten indragiri hilir, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = 14,117 + 1,705X$
2. Berdasarkan uji t(parsial), Variabel X mempunyai t hitung yakni $11,819 > t$ tabel 2,052. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel Lingkungan Internal merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir.
3. Variabel Lingkungan Internal secara simultan pada tabel diatas diperoleh nilai signifikannya sebesar $0,000^b$. Dengan demikian dapat dibandingkan bahwa nilai signifikan pada tabel diatas $(0,000^b) < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o di tolak, hal ini berarti variabel Lingkungan Internal secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pada Satuan Kerja Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir. Dimana nilai F hitung yang di dapat yaitu $139,692 >$ dari nilai F tabel = 4,20.
4. Dari koefisien determinasi (R^2) di peroleh hasil 82,7% variabel lingkungan internal mempengaruhi kinerja. Sisanya 17,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disetarakan dalam variabel penelitian ini.



B. Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat menggunakan regresi linier berganda, karena dalam penelitian ini penulis hanya menggunakan regresi linear sederhana.
2. Pimpinan satuan pegawai kecamatan enok harus lebih memperhatikan lingkungan kerja pegawai. Dengan adanya kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman akan mempengaruhi kinerja pegawai. Seperti peralatan kantor yang belum terpeuhi dalam menyelesaikan pekerjaan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat
3. Dalam penelitian ini terdapat pengaruh antara lingkungan kerja internal terhadap kinerja, maka itu lingkungan kerja yang baik harus dapat menunjang kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan di kantor.
4. Pegawai yang bekerja pada Satuan Kecamatan Enok selalu menjaga kekompakan dalam bekerja sehingga tidak terjadi permasalahan yang dapat menyebabkan beban dalam pekerjaan di kantor dan selalu menjaga kerja sama dengan pimpinan agar tidak terjadi mis komunikasi.