

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENDIDIKAN DAN KEDISIPLINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT PELANGIRAN
KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

Adi Ahmad Putra

Hadi05081975@gmail.com

Hadi Susanto

Sutarji

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This study aims to analyze the environment, education and discipline on the performance of employees of the Pelangiran Sub-District Office of Indragiri Hilir Regency. By using cross tabulation data which was analyzed using multiple regression analysis tools, it can be seen that the R value above 50% is equal to 95.7%. The value of simultaneous determination (R square) is 0.916, which means that variations in work environment, education and discipline on the performance of employees of the Pelangiran Sub-District Office in Indragiri Hilir Regency changed 91.6% while the remaining 8.4% were produced by other variables that were not approved. In this study it can be seen that the variables of environmental motivation, education and discipline of participation together (simultaneous) on the performance of employees of the Pelangiran Sub-District Office of Indragiri Hilir Regency produce Fcount values of 112.359 and Ftables of 2.911. By using the t test, it can be seen all the independent variables of work environment, education and discipline related to the performance of employees of the Pelangiran Sub-District Office of Indragiri Hilir Regency, while education is the most dominant variable compared to the employees of the Pelangiran Sub-District Office in Indragiri Hilir Regency.

Keywords: *work environment, education, discipline, performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, pendidikan dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir. Dengan menggunakan data tabulasi silang yang dianalisis menggunakan alat analisis regresi linear berganda maka dapat diketahui nilai R di atas 50% yaitu sebesar 95,7 %. Nilai determinasi simultan (R square) sebesar 0.916 artinya variasi lingkungan kerja, pendidikan dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir berubahnya 91,6 % sedangkan sisanya 8,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dalam penelitian ini dapat diketahui antara variabel motivasi lingkungan kerja, pendidikan dan kedisiplinan berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 112.359 dan F_{tabel} sebesar 2,911. Dengan menggunakan uji t dapat diketahui seluruh variabel bebas baik lingkungan kerja, pendidikan dan kedisiplinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir, dimana pendidikan sebagai variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir.

Kata kunci : lingkungan kerja, pendidikan, kedisiplinan, kinerja

PENDAHULUAN

Dalam melaksanakan kinerjanya, banyak permasalahan yang dihadapi oleh aparatur pemerintah daerah khususnya di Kecamatan Pelangiran dalam pelayanan publik bidang pembuatan KTP dan KK. Faktor yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan kinerja aparatur pemerintah daerah di Kecamatan Pelangiran dalam pelayanan publik di bidang KTP dan KK dikelompokkan menjadi dua, yaitu: pertama, faktor internal birokrasi publik bisa berupa situasi dan kondisi, baik berupa organisasi (struktur, penempatan personel, efektifitas kegiatan) efektifitas komunikasi antar unit, sumber daya dan pemberdayaannya. kedua, faktor eksternal, yakni berupa dinamika masyarakat dan tumbuh kembangnya masalah yang dihadapi oleh masyarakat sebagai pihak yang dilayani. Masalah yang dihadapi aparatur pemerintah daerah, baik yang berasal dari lingkungan internal maupun eksternal muaranya lebih banyak diarahkan pada kinerja aparatur pemerintah daerah dalam menjalankan tugas yang diamanatkan kepadanya.

Lingkungan kerja adalah hal-hal yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Jadi lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan. Maka setiap organisasi atau instansi haruslah mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja diusahakan akan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang baik bagi pegawai untuk semangat kerja. Semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas dan kinerja kerja yang tinggi, maka dari itu suatu organisasi harus selalu berusaha untuk meningkatkan atau mempertahankan semangat daya juang yang tertanam pada diri setiap pegawainya. Sebab apabila suatu organisasi yang pegawainya mempunyai semangat kerja yang rendah,

maka akan mengakibatkan terganggunya pencapaian tujuan organisasi.

Pendidikan merupakan kebutuhan manusia. Pendidikan selalu mengalami perubahan, perkembangan dan perbaikan sesuai dengan perkembangan di segala bidang kehidupan. Perubahan dan perbaikan dalam bidang pendidikan meliputi berbagai komponen yang terlibat di dalamnya baik itu pelaksana pendidikan di lapangan (kompetensi guru dan kualitas tenaga pendidik), mutu pendidikan, perangkat kurikulum, sarana dan prasarana pendidikan dan mutu manajemen pendidikan termasuk perubahan dalam metode dan strategi pembelajaran yang lebih inovatif.

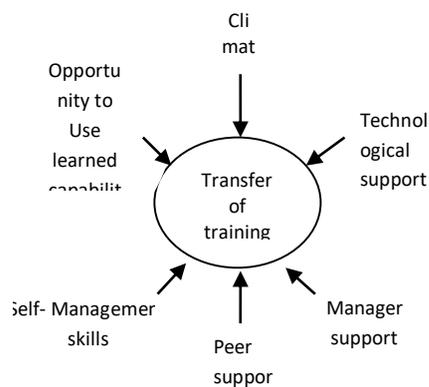
Disiplin sangat penting artinya bagi kehidupan manusia, karena disiplin harus ditanamkan secara terus-menerus agar disiplin menjadi kebiasaan. Orang-orang yang berhasil dalam bidang pekerjaan, umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi, sebaliknya orang yang gagal umumnya tidak disiplin. Disiplin merupakan suatu proses latihan dan belajar untuk meningkatkan kemampuan dalam bertindak, berfikir dan bekerja yang aktif dan kreatif. Disiplin juga merupakan suatu kepatuhan dari orang-orang dalam suatu organisasi terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan sehingga menimbulkan keadaan tertib (Fauzi, 2009: 1). Permasalahan kedisiplinan khususnya kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, hingga saat ini masih mendapat sorotan yang tajam dari masyarakat.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Kedisiplinan secara parsial, stimulan dan sejauh mana berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir.

TINJAUAN TEORETIS

Menurut (Munib, 2005:76) lingkungan kerja dalam suatu perusahaan

sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiapharinya. Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.



Gambar 2.1 Karakteristik Lingkungan Kerja Mempengaruhi Transfer Pelatihan

Sumber: Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright: *Human Resource Management Gaining a Competitive Advantage*, international Edition., 2000 (The McGraw-Hill Companies, Inc)

Menurut Flipo dalam Hasibuan (2008;179) mendefinisikan pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara keseluruhan. Kemudian menurut Husnan dalam Sutrisno (2014;62) mendefinisikan pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Menurut Sutrisno (2014;63) pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan latihan bagi peranannya di

masa yang akan datang. Sasra, dkk. (2015) menyimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan suatu persyaratan pekerjaan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan, keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktifitas kerja yang sesungguhnya terinci dan rutin agar dapat menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2011;193) mendefinisikan disiplin adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2014;86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Singodimedjo dalam Sutrisno (2014;86) mengatakan disiplin adalah sikap ketersediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan yang harus ditaati sesuai dengan prosedur kerja yang ada.

Menurut Mangkunegara kinerja (2013;67) mendefinisikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti dalam Yakub (2014) kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai. Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2014;149) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

METODE PENELITIAN

Dalam pendekatan penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian jenis kuantitatif, dimana jenis kuantitatif merupakan penelitian yang berbentuk angka untuk menguji suatu hipotesis. Dalam penelitian ini akan mencoba melakukan eksplorasi atas 3 (tiga) variabel bebas (*dependen*) yang terdiri dari variabel Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Kedisiplinan, sedangkan untuk variabel terikat (*independen*) variabel Kinerja Pegawai Kantor Camat Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kecamatan Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir tahun 2017 yang berjumlah 35 orang dalam penelitian diambil dari populasi dengan menggunakan teknik sampel acak sederhana (*simple random sampling*). 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. Sehingga besarnya sampel yang diperlukan minimal sebanyak 35 orang Pegawai di Kecamatan Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir Riau tahun 2017.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun sumber data dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah : (1) Kuesioner, (2) Observasi, (3) Dokumentasi.

Analisis Data

Dalam menjawab penelitian yang dituangkan dalam hipotesis yang diajukan maka digunakan analisa Regresi Linier Berganda, dengan persamaan :

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

Dimana;

Y = Kinerja Pegawai Kantor Camat

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Pendidikan

X₂ = Kedisiplinan

a = Variabel Konstan

b = koefisien regresi

e = *standard error estimation*

Agar dapat diketahui diterima atau tidaknya hipotesis yang ditetapkan, maka dilakukan analisis data secara kuantitatif. Analisis ini menggunakan uji F maupun uji-t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi berganda untuk menguji Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir, disajikan pada tabel 1.

Tabel 1
Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		R	R Square
	B	Std.Error		
Constant	.400	.197	0.957	0.916
Lingkungan Kerja	.398	.083		
Pendidikan	.582	.168		
Kedisiplinan	.273	.113		

Sumber: data primer diolah

Persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan setelah perhitungan:

$$Y = 0.400 + 0.398 X_1 + 0.582 X_2 + 0.273 X_3 + e$$

Persamaan di atas mempunyai arti jika Lingkungan Kerja naik satu satuan, maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0.398 satuan dengan anggapan variabel yang lain konstan. Jika penerapan Pendidikan naik satu satuan, maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0.582 satuan dengan anggapan variabel yang lain konstan. Jika penerapan Kedisiplinan naik satu satuan, maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0.273 satuan dengan anggapan variabel yang lain konstan.

Nilai R sebesar 0.957 berarti hubungan antara variabel-variabel bebas Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir Riau adalah erat dan kuat. Hal ini ditandai dengan nilai R di atas 50% yaitu sebesar 95,7 %. Nilai determinasi simultan (R

square) sebesar 0.916 artinya bahwa variasi Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir Riau berubahnya 91,6 % sedangkan sisanya 8,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis yang pertama adalah diduga terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Kedisiplinan dengan variabel terikat Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir. Pengujian hipotesis yang pertama ini dengan menggunakan uji t pada tabel 2.

Tabel 2
Hasil Perhitungan Uji-t

Model	t_{hitung}	Sign	Keterangan
1 Constant	2.028	0.051	
Lingkungan Kerja	4.773	0.000	Ho Ditolak
Pendidikan	3.463	0.002	Ho Ditolak
Kedisiplinan	2.644	0.025	Ho Ditolak

Sumber: data primer diolah

Derajat kebebasan $df = (n-k-1) = 35-3-1 = 31$ dan tingkat taraf kepercayaan 5% atau 0.05, maka nilai t_{tabel} adalah sebesar 2.03951. Adapun penjelasan pada masing-masing variabel:

Variabel Lingkungan Kerja

Nilai t_{hitung} dalam penelitian ini adalah sebesar 4.773 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.03951. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penolakan H_0 dan penerimaan H_a yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai Kantor Camat Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir.

Variabel Pendidikan

Nilai t_{hitung} dalam untuk variabel ini ini adalah sebesar 3.463 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.03951. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penolakan

H_0 dan penerimaan H_a yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel Pendidikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Kantor Camat Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir.

Variabel Kedisiplinan

Nilai t_{hitung} dalam untuk variabel ini ini adalah sebesar 2.644 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.03951. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penolakan H_0 dan penerimaan H_a yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel Kedisiplinan terhadap variabel Kinerja Pegawai Kantor Camat Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir.

Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis yang kedua adalah terdapat pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Kedisiplinan secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir. Pengujian hipotesis yang kedua ini dengan menggunakan uji F dengan dasar pengambilan keputusan :

a. $H_0 : F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja, pendidikan, kedisiplinan dengan variabel kinerja pegawai

b. $H_a : F_{hitung} < F_{tabel}$, berarti menerima H_0 dan menolak H_a . Hal ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja, pendidikan, kedisiplinan dengan variabel kinerja pegawai.

Perhitungan regresi linier berganda menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 112.359 dan F_{tabel} sebesar 2,911 dengan df pembilang 3 dan penyebut 31. Dengan demikian maka terbukti F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} yang berarti H_0 ditolak dan menerima H_a pada tingkat signifikansi sebesar 0.000. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel-variabel Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Kedisiplinan secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja

Pegawai Kantor Camat Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir.

Tabel 3
Hasil Perhitungan Uji Simultan (Uji F)

Model	Change Statistics			
	df	Mean Square	F	Sign.
Regression	3	1.637	112.359	0.000
Residual	31	.015		
Total	34			

F tabel: 2,911

Sumber: data primer diolah

Pengujian Hipotesis Ketiga

Selanjutnya, untuk pengujian hipotesis yang ketiga adalah melihat variabel mana diantara variabel bebas yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel terikat. Dari tabel 4.6. di atas dapat dilihat bahwa secara parsial seluruh variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai). Oleh karena itu dari keseluruhan variabel bebas yang berpengaruh, Pendidikan dengan nilai koefisien beta nilai B hitung sebesar 0.582 lebih besar dibandingkan dengan nilai koefisien beta untuk variabel Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan.

Pembahasan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja yang maksimal dapat dipicu dengan adanya tingkat disiplin yang tinggi dari setiap pegawai dan lingkungan kerja yang baik di dalam organisasi tersebut. Disiplin yang tinggi akan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin, sesuai peraturan dan prosedur kerja yang ada dalam organisasi, selain itu dengan adanya lingkungan kerja yang baik, pegawai akan merasa aman dan nyaman ketika bekerja.

Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai apabila tidak ada disiplin kerja. Sesuai pendapat dari Moekizat (2002) disiplin timbul karena adanya *command discipline* dan *self imposed*. *Command discipline*, dalam hal ini sebuah organisasi harus membuat peraturan yang jelas dan memberikan sanksi yang tegas kepada pelaku indisipliner, dengan adanya sanksi yang tegas, maka akan meminimalisir pegawai untuk melakukan tindakan indisipliner.

Self imposed, atasan harus bisa membantu pegawai untuk menumbuhkan disiplin didalam diri pegawai dengan cara memberikan teladan yang baik kepada bawahannya, sehingga pegawai akan termotivasi untuk bekerja secara disiplin. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Pihak organisasi harus menciptakan lingkungan kerja yang baik, supaya pegawai merasa nyaman ketika bekerja. Kinerja yang maksimal dapat dicapai ketika indikator-indikator lingkungan kerja dapat terpenuhi. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik pada Kantor Camat Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir dapat dilakukan dengan beberapa cara seperti merenovasi penataan ruang kerja dengan meletakkan meja kerja antar pegawai tidak terlalu berdekatan, sehingga pegawai mempunyai ruang gerak yang cukup untuk melakukan pekerjaannya. Menyediakan ruang arsip, dengan adanya ruang arsip maka tidak ada lagi dokumen-dokumen menumpuk di atas meja kerja pegawai, hal itu membuat pegawai akan merasa lebih nyaman dalam bekerja.

Dipengaruhi oleh sikap disiplin dari diri masing-masing pegawai dan lingkungan kerja yang ada didalam kantor camat Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir. Pegawai yang memiliki disiplin rendah dan mereka bekerja didalam lingkungan kerja yang buruk akan menghasilkan kinerja yang

rendah, karena mereka tidak mempunyai kesadaran dan dorongan dari diri sendiri untuk bekerja sesuai peraturan dan prosedur kerja yang ada serta tidak merasakan kenyamanan dan keamanan ketika menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, pegawai yang memiliki disiplin tinggi dan bekerja pada lingkungan kerja yang kondusif akan menghasilkan kinerja yang tinggi, karena mereka memiliki kesadaran yang tinggi untuk bekerja sesuai peraturan dan prosedur kerja yang ada di kantor. Ketika disiplin yang tinggi didukung dengan lingkungan kerja yang baik, pegawai akan merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya.

Wilson (2012:202) menyatakan pendidikan adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia serta untuk memperbaiki keterampilan kerja pegawai untuk membantu tercapainya tujuan dari lembaga. Program-program yang ada dalam pendidikan dan pelatihan akan memberi manfaat kepada lembaga dan pegawai itu sendiri. Lembaga akan memperoleh manfaat seperti peningkatan produktivitas kerja, stabilitas kerja, dan fleksibilitas kerja sehingga pegawai dapat menyesuaikan diri dengan keadaan yang semakin meningkat. Untuk itu sudah sepatutnya pemimpin selalu mengikut sertakan pegawainya dalam proses pendidikan dan pelatihan, agar kinerja pegawai semakin meningkat.

SIMPULAN

Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t menggunakan software SPSS bahwa t_{hitung} Lingkungan Kerja yaitu 4.773 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.03951 dan Pendidikan memiliki t_{hitung} .3.463 dan Kedisiplinan memiliki t_{hitung} .2.644.

Variabel Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir menghasilkan

nilai F_{hitung} sebesar 112.359 dan F_{tabel} sebesar 2,911. Nilai R sebesar 0.957 berarti bahwa hubungan antara variabel-variabel bebas Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir adalah erat dan kuat. Hal ini ditandai dengan nilai R di atas 50% yaitu sebesar 95,7 %. Nilai determinasi simultan (R^2) sebesar 0.916 artinya bahwa variasi Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir berubahnya 91,6 % sedangkan sisanya 8,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pendidikan sebagai variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir. Dibuktikan dengan nilai koefisien beta nilai B hitung sebesar 0.582 lebih besar dibandingkan dengan nilai koefisien beta untuk variabel Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Acmad, Munib dkk. 2005. *Pengantar Ilmu Pendidikan*. UPT Unnes Press. Semarang.
- Dessler, Gary. 2008. *Manajemen SDM*. Buku 1. Indeks. Jakarta.
- Eswika Nilasari. 2015. Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Dealer PT. Ramayana Motor Sukoharjo. *Jurnal Paradigma* Vol. 13, No. 01, Februari – Juli 2015. Universitas Islam Batik Surakarta
- Fandy, Tjiptono. 2001. *Manajemen Jasa*. Edisi Kedua. Andi Offset. Yogyakarta.
- Flippo, Edwin B. 2008. *Personel Management (Manajemen Personalia)*. Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga. Jakarta.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit. Bumi Aksara. Jakarta.
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru, Unri Press.

- Moenir, A.S. 2002. *Manajemen Pelayanan Umum Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nela Pima Rahmawati, dkk. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*| Vol. 8 No. 2 Maret 2014. UNIBRAW.
- Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright. 200. *Human Resource Management Gaining a Competitive Advantage*. International Edition .The McGraw-Hill Companies,Inc.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yayasan Aini Syam. Pekanbaru.
- Simanjuntak, Payaman J. 2003. *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Prisma. Jakarta.
- Syamsuddinnor. 2014. Pengaruh Pemberian Pemberian Insentif Dan Disiplin. Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ben Line Agencies (BLA) Banjarmasin. *Jurnal Socioscientia*, 6 (1), 1-44.