

BAB V

ANALISIS HASIL PENELITIAN

Variabel yang akan dianalisis terdiri dari satu variabel bebas yakni Lingkungan kerja (X) dan satu variabel terikat yakni Kinerja Pegawai (Y). Kedua variabel tersebut dianalisis secara Deskriptif dan Eksplanatif. Analisis secara deskriptif bertujuan untuk menjawab permasalahan bagaimana lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Camat Teluk Mutiara Kabupaten Alor. Sedangkan analisis secara eksplanatif bertujuan untuk menjawab permasalahan apakah ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Teluk Mutiara Kabupaten Alor.

5.1 Analisis Deskriptif

5.5.1 Lingkungan Kerja(X)

Lingkungan merupakan suasana kerja bagi para pegawai dalam menjalankan setiap tugas dan saling menjalin hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja serta dipenuhi dengan tersedianya sarana dan prasarana dalam kantor tersebut.

Hasil penelitian terhadap lingkungan kerja pada Kantor Camat Teluk Mutiara Kabupaten Alor memperlihatkan data sebagai berikut :

Tabel 5.1
Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang
Lingkungan Kerja

No Resp	Nomor Angket					Total
	1	2	3	4	5	
1	5	5	2	2	4	18
2	5	4	2	2	5	18
3	4	3	3	3	4	17
4	4	4	3	3	4	18
5	4	4	4	4	5	21
6	4	4	3	3	4	18
7	4	4	3	4	5	20
8	5	5	5	5	5	25
9	4	3	3	4	4	18
10	3	3	3	3	4	16
11	3	3	3	3	3	15
12	3	4	5	4	5	21
13	4	4	3	4	4	19
14	5	5	5	5	4	24
15	5	5	5	5	4	24
16	4	4	4	4	4	20
17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	5	5	5	25
19	4	4	3	4	4	19
20	5	4	4	4	5	22
21	3	4	4	3	4	18
22	5	5	5	5	5	25
23	4	4	4	4	4	20
24	3	3	5	5	3	19
25	4	4	4	4	4	20
26	5	4	4	4	4	21
27	4	4	3	3	3	17
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	20
30	4	3	4	4	4	19
Σ	125	121	114	116	126	602

Sumber Data Primer

Untuk keperluan interpretasi data pada tabel diatas, maka ditetapkan kriteria penilaiannya sebagai berikut :

a. Skor tertinggi :

= jumlah responden x nilai tertinggi

= 30 x 5

= 150

b. Skor terendah :

= jumlah responden x nilai terendah

= 30 x 1

= 30

c. Interval :

= $\frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah klasifikasi pengukuran}}$

= $\frac{150 - 30}{5}$

= 24

d. Klasifikasi penilaian :

Sangat Baik : 127 – 150

Baik : 103 – 126

Cukup Baik : 79 – 102

Tidak Baik : 55 – 78

Sangat Tidak Baik : 30 – 54

Berdasarkan data diatas dan dengan memperhatikan kriteria penilaian yang telah ditetapkan, maka variabel lingkungan kerja pada Kantor Camat Teluk Mutiara Kabupaten Alor dapat dijelaskan melalui indikator sebagai berikut :

a. Indikator suasana kerja, dengan aspek yang diukur :

Aspek merasa nyaman dengan kondisi kerja yang ada dalam kantormemperoleh nilai 125, nilai ini berada pada klasifikasi baik. Sedangkan aspek aktifitas kerja yang dijalankan dalam kantormemperoleh nilai 121, nilai ini berada pada klasifikasi baik.

Berdasarkan kedua aspek tersebut, maka indikator suasana kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar $123 (\frac{125+121}{2})$.Nilai ini berada pada klasifikasi baik (103 – 126), artinya pegawai pada Kantor Camat Teluk Mutiara Kabupaten Alor merasa nyaman dengan kondisi kerja yang ada serta aktifitas kerja yang mereka jalankan dapat berjalan dengan baik.

Dari hasil analisis diatasdiperkuat dengan hasil wawancara dengan Bapak Ambrosius Blegur (staf pegawai) mengatakan :
“ Mengenai kenyamanan dengan kondisi kerja serta aktifitas kerja yang ada dalam kantor selalu berjalan dengan baik. Dimana bahwa para pegawai dalam kantor selalu merasa nyaman dengan kondisi kerja yang ada serta aktifitas kerja yang dilaksanakan juga selalu berjalan lancar.”(24-06-2019)

- b. Indikator hubungan dengan rekan kerja, dengan aspek yang diukur :

Aspek adanya hubungan yang harmonis antara pimpinan dan para pegawai dalam kantor memperoleh nilai 114, nilai ini berada pada klasifikasi baik. Sedangkan aspek adanya keterbukaan diantara sesama pegawai dalam kantor memperoleh nilai 116, nilai ini berada pada klasifikasi baik.

Berdasarkan nilai pada kedua aspek tersebut, maka indikator hubungan dengan rekan kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar $115 \left(\frac{114+116}{2} \right)$. Nilai ini berada pada klasifikasi baik (103 – 126), artinya hubungan diantara pimpinan dan para pegawai sangat harmonis dan juga saling terbuka diantara satu sama lain dalam kantor.

Dari hasil analisis diatas diperkuat dengan hasil wawancara dengan Ibu Alfiana Peni (staf seksi keuangan desa) mengatakan :

“ Mengenai hubungan yang harmonis antara pimpinan dan para pegawai serta keterbukaan diantara sesama pegawai. Dapat dikatakan bahwa keharmonisan yang selama ini dilihat dari pribadi masing-masing baik itu pimpinan maupun para pegawai lainnya, mereka selalu menjalin keharmonisan dengan baik serta saling terbuka diantara satu sama lain. Meski terkadang ada hal-hal yang tidak diinginkan terjadi,

namun dengan secepatnya suasana keharmonisan akan kembali seperti semula”. (24-06-2019)

- c. Indikator tersedianya sarana dan prasarana, dengan aspek yang diukur :

Aspek tersedianya ruangan kerja yang memadai serta perlengkapan peralatan kantor memperoleh nilai 126, nilai ini berada pada klasifikasi baik.

Berdasarkan aspek tersebut, maka indikator tersedianya sarana dan prasarana memperoleh nilai rata-rata sebesar 126 ($\frac{126}{1}$). Nilai ini berada pada klasifikasi baik (103 – 126), artinya tersedianya perlengkapan kantor serta ruangan kerja yang memadai.

Dari hasil analisis diatas diperkuat dengan hasil wawancara dengan Bapak Soleman Haan, S.Sos (sekretaris camat) mengatakan :

“ Mengenai sarana kantor seperti : meja, kursi, komputer, rak dan lain sebagainya semuanya tersedia dan selalu digunakan. Sedangkan prasarana seperti : gedung kantor yang terlihat seperti tidak layak untuk dihuni, namun semua pekerjaan dan aktifitas dalam kantor selalu berjalan lancar”. (24-06-2019)

Berdasarkan uraian dari masing-masing indikator tersebut, maka variabel lingkungan kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 121 ($\frac{123 + 115 + 126}{3}$). Nilai ini berada pada klasifikasi

baik (103 – 126), artinya variabel lingkungan kerja dapat dilihat dari ketiga indikator diatas menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada Kantor Camat Teluk Mutiara Kabupaten Alor baik.

Berdasarkan data kuisioner yang di bagikan pada para pegawai dalam kantor mengenai lingkungan kerja yang diterapkan pada kantor terlihat baik. Realita ini diperkuat melalui hasil wawancara dengan Bapak Ferdy I.Lahal, SH (pimpinan) mengatakan :

“ Mengenai lingkungan kerja yang selama ini diterapkan dalam kantor camat bahwa hasilnya baik. Secara umum bisa dikatakan bahwa, saya suka dengan lingkungan kerja yang memiliki produktifitas tinggi dan para pegawainya memiliki komitmen terhadap pekerjaan. Disisi lainnya juga saya melihat bahwa para pegawai selalu merasa nyaman, saling terbuka satu sama lain dan selalu menjalin hubungan yang harmonis baik itu dengan pimpinan, sesama rekan kerja maupun semua orang. Sehingga aktifitas atau pekerjaan dalam kantor selalu berjalan dengan baik.” (01-07-2019)

5.5.2 Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah : suatu efektifitas yang dilakukan oleh para pegawai dengan tanggung jawab dan disiplin dalam mentaati waktu dan menyelesaikan tugas serta mempunyai inisiatif dalam menyampaikan sesuatu.

Hasil penelitian terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Teluk Mutiara Kabupaten Alor memperlihatkan data sebagai berikut :

Tabel 5.2

Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Kinerja Pegawai

No Resp	Nomor Angket						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	5	5	4	4	4	4	26
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	4	3	4	4	3	23
4	5	5	4	5	5	3	27
5	5	5	4	4	5	4	27
6	5	5	3	4	4	4	25
7	5	5	3	3	4	3	23
8	5	5	5	4	4	4	27
9	5	4	4	4	3	3	23
10	3	4	3	3	3	4	20
11	3	3	3	3	4	3	19
12	4	3	4	5	5	5	26
13	3	4	3	4	4	4	22
14	5	5	4	4	4	4	26
15	5	5	4	4	4	4	26
16	4	4	4	4	4	4	24
17	5	5	5	5	5	4	29
18	3	4	3	4	3	4	21
19	4	4	3	4	4	4	23
20	5	5	4	4	5	4	27

21	5	5	3	4	4	5	26
22	5	5	5	5	5	4	29
23	4	4	4	4	4	4	24
24	3	3	3	3	3	3	18
25	5	5	4	4	5	5	28
26	5	5	5	5	4	4	28
27	4	4	3	4	3	4	22
28	4	3	5	5	4	3	24
29	4	4	3	4	4	3	22
30	3	4	3	3	4	4	21
Σ	131	131	113	122	123	116	736

Sumber Data Primer

Untuk keperluan interpretasi data pada tabel diatas, maka ditetapkan kriteria penilaiannya sebagai berikut :

a. Skor tertinggi :

= jumlah responden x nilai tertinggi

= 30 x 5

= 150

b. Skor terendah :

= jumlah responden x nilai terendah

= 30 x 1

= 30

c. Interval :

= $\frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah klasifikasi pengukuran}}$

= $\frac{150 - 30}{5}$

= 24

d. Klasifikasi penilaian :

Sangat Baik	: 127 – 150
Baik	: 103 – 126
Cukup Baik	: 79 – 102
Tidak Baik	: 55 – 78
Sangat Tidak Baik	: 30 – 54

Berdasarkan data diatasdan dengan memperhatikan kriteria penilaian yang telah ditetapkan, maka variabel kinerja pegawai pada Kantor Camat Teluk Mutiara Kabupaten Alor dapat dijelaskan melalui indikator sebagai berikut :

a. Indikator efektifitas, dengan aspek yang diukur :

Aspek adanya tingkat keberhasilan yang dicapai dalam kantor memperoleh nilai 131, nilai ini berada pada klasifikasi sangat baik. Sedangkan aspek pencapaian suatu tujuan yang sesuai dengan perencanaan dalam kantormemperoleh nilai 131, nilai ini berada pada klasifikasi sangat baik.

Berdasarkan kedua aspek tersebut, maka indikator efektifitas memperoleh nilai rata-rata sebesar $131 \left(\frac{131+131}{2} \right)$. Nilai ini berada pada klasifikasi sangat baik (127 -150), artinya tingkat keberhasilan yang dicapai dalam kantor sangat baik.

Dari hasil analisis diatas diperkuat dengan hasil wawancara dengan Bapak Syamsudin Abdullah, SE (staf kepegawaian) mengatakan :

“ Mengenai perencanaan dan tingkat keberhasilan yang dicapai dalam kantor sangatlah bagus dan memuaskan. Dikarenakan perencanaan yang dibuat selalu meningkatkan keberhasilan”. (27-06-2019)

b. Indikator tanggung jawab, dengan aspek yang diukur :

Aspek bertanggung jawab pada setiap pekerjaan kantor memperoleh nilai 113, nilai ini berada pada klasifikasi baik.

Berdasarkan aspek tersebut, maka indikator tanggungjawab memperoleh nilai rata-rata sebesar $113 (\frac{113}{1})$. Nilai ini berada pada klasifikasi baik (103 -126), artinya pegawai pada Kantor Camat Teluk Mutiara Kabupaten Alor memiliki tanggung jawab yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dari hasil analisis diatas diperkuat dengan hasil wawancara dengan Bapak Macxi I.M.Missa, S.STP (staf seksi pemerintahan) mengatakan :

“ Mengenai tanggung jawab yang dilihat dalam kantor terkhususnya dalam hal bekerja, semua pegawai selalu bertanggung jawab pada tugasnya masing-masing sehingga pekerjaan yang diberikan dapat terselesaikan dengan baik”. (27-06-2019)

c. Indikator disiplin, dengan aspek yang diukur :

Aspek taat pada waktu dan aturan yang ada pada kantor memperoleh nilai 122, nilai ini berada pada klasifikasi baik.

Berdasarkan aspek tersebut, maka indikator disiplin memperoleh nilai rata-rata sebesar $122 (\frac{122}{1})$. Nilai ini berada pada klasifikasi baik (103 – 126), artinya pegawai pada Kantor Camat Teluk Mutiara Kabupaten Alor disiplin dan taat pada waktu serta aturan yang ada.

Dari hasil analisis diatas diperkuat dengan hasil wawancara dengan Ibu Sri Sulastri Nampira, SE (staf seksi kesos) mengatakan :

“ Mengenai taat pada waktu dan aturan yang ada pada kantor, semua pegawai selalu taat pada waktu jam masuk kantor dan jam keluar kantor. Serta aturan-aturan yang ada dalam kantor juga selalu diikuti”. (27-06-2019)

d. Indikator inisiatif, dengan aspek yang diukur :

Aspek saling memberi motivasi kepada sesama rekan kerja dalam kantor memperoleh nilai 123, nilai ini berada pada klasifikasi baik. Sedangkan aspek menyampaikan ide, tindakan dan solusi yang inovatif antara sesama rekan kerja memperoleh nilai 116, nilai ini berada pada klasifikasi baik.

Berdasarkan kedua aspek tersebut, maka indikator inisiatif memperoleh nilai rata-rata sebesar $123 (\frac{123+116}{2})$. Nilai ini berada

pada klasifikasi baik (103 – 126), artinya pegawai pada Kantor Camat Teluk Mutiara Kabupaten Alor selalu menyampaikan ide, tindakan dan solusi yang inovatif serta saling memberi motivasi kepada sesama rekan kerja.

Dari hasil analisis diatas diperkuat dengan hasil wawancara dengan Bapak Yoca S.D Salko, SE (staf seksi pembangunan) mengatakan :

“ Para pegawai dalam kantor selalu memberi motivasi diantara satu sama lain dalam hal bekerja. Selain memotivasi juga para pegawai selalu menyampaikan ide, tindakan dan solusi saat mengadakan rapat dalam kantor”. (27-06-2019)

Berdasarkan uraian dari masing-masing indikator tersebut, maka variabel kinerja pegawai memperoleh nilai rata-rata sebesar $122 \left(\frac{131+113+122+123}{4} \right)$. Nilai ini berada pada klasifikasi baik (103 – 126), artinya variabel kinerja pegawai dapat dilihat dari ke empat indikator diatas menunjukan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Camat Teluk Mutiara Kabupaten Alor baik.

Berdasarkan data kuisioner yang di bagikan pada para pegawai dalam kantor mengenai kinerja pegawai yang diterapkan pada kantor terlihat baik. Realita ini diperkuat melalui hasil wawancara dengan Bapak Ferdy I.Lahal, SH (pimpinan) mengatakan :

“ Mengenai kinerja pegawai yang selama ini diterapkan dalam kantor camat. Secara umum, dapat dilihat dari hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama masa kerjanya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Dan juga para pegawai selalu taat pada waktu dan aturan yang ada serta selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan kantor dengan baik.”(01-07-2019)

Uji Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas dari setiap kuisioner yang disebarkan pada kedua variabel yang diteliti.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kemampuan alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran secara tepat.

Kriteria yang digunakan Uji validitas tiap butir angket dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi product moment dengan menggunakan software SPSS 16.0

a. Uji Validitas Variabel lingkungan kerja (X)

Tabel 5.3

Uji Validitas Variabel lingkungan kerja

No	No item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	1	0,666	0,361	Valid
2	2	0,775	0,361	Valid
3	3	0,794	0,361	Valid
4	4	0,808	0,361	Valid
5	5	0,620	0,361	Valid

Sumber : Pengolahan data primer dengan SPSS 16

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 5.3 diatas, dengan bantuan SPSS *for windows fersi* 16.0 diperoleh hasil uji validitas tiap-tiap pernyataan tentang variabel lingkungan kerja (X), yang terdiri dari 5 item pernyataan dalam kuisisioner penelitian diperoleh nilai **rhitung** lebih besar dari **rtabel** (0,361) sehingga semua pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan **Valid**.

b. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 5.4

Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No	No item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	1	0,815	0,361	Valid
2	2	0,731	0,361	Valid
3	3	0,774	0,361	Valid
4	4	0,748	0,361	Valid
5	5	0,765	0,361	Valid
6	6	0,516	0,361	Valid

Sumber : Pengolahan data primer dengan SPSS 16.0

Berdasarkan data pada tabel 5.4 di atas, dengan bantuan SPSS *for windows fersi* 16.0 diperoleh hasil uji validitas tiap-tiap pernyataan tentang variabel kinerja pegawai (Y) yang terdiri dari 6 item pernyataan dalam kuisioner penelitian diperoleh nilai **rhitung** lebih besar dari **rtabel** (0,361) sehingga semua pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan **Valid**.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu alat ukur untuk menyimak sejauh mana kemantapan , ketetapan dan homogenitas

instrument bila digunakan beberapa kali akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2003:100). Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item dalam penelitian ini akan menggunakan uji statistic Cronbach Alpha (α).

Tabel 5.5
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Rtabel	Keterangan
1	X	0,788	0,361	Reliabel
2	Y	0,783	0,361	Reliabel

Sumber : Pengolahan data primer dengan SPSS 16.

Berdasarkan data pada tabel 5.6 diatas, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha dari seluruh nilai yang diujikan lebih besar dari **rtabel**(0,361), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan reliable.

Uji Linearitas Hubungan

1. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 5.6**Menghitung Korelasi Product Moment**

NO. RESP	X	Y	X²	Y²	XY
1	18	26	324	676	468
2	18	30	324	600	540
3	17	23	289	529	391
4	18	27	324	729	486
5	21	27	441	729	567
6	18	25	324	625	450
7	20	23	400	529	460
8	25	27	625	729	675
9	18	23	324	529	414
10	16	20	256	400	320
11	15	19	225	361	285
12	21	26	441	676	546
13	19	22	361	484	418
14	24	26	576	676	624
15	24	26	576	676	624
16	20	24	400	576	480
17	25	29	625	841	725
18	25	21	625	441	525
19	19	23	361	529	437
20	22	27	484	729	594
21	18	26	324	676	468
22	25	29	625	841	725
23	20	24	400	576	480
24	19	18	361	324	342
25	20	28	400	784	560
26	21	28	441	784	588
27	17	22	289	484	374
28	20	24	400	576	480
29	20	22	400	484	440
30	19	21	361	441	399
Jumlah	602	736	12306	18034	14885

Sumber : Pengolahan data primer.

Tabel 5.7

Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2017:214)

Tabel 5.8

Hasil Uji Korelasi

Correlations

		Lingkungan Kerja	Kinerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.465**
	Sig. (2-tailed)		.010
	N	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	.465**	1
	Sig. (2-tailed)	.010	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan analisis korelasi *Product Moment* pada tabel 5.8, dengan menggunakan aplikasi SPSS diperoleh **rhitung** sebesar 0,465. Nilai ini berada pada klasifikasi hubungan sedang (0,40-0,599), artinya terdapat hubungan yang sedang antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja pegawai pada Kantor Camat Teluk Mutiara Kabupaten Alor.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah hasil uji korelasi signifikan atau tidak, maka dibandingkan nilai rhitung dengan rtabel untuk $n = 30$ dengan taraf signifikan 1%, maka rtabel = 0,463, sedangkan untuk rhitung adalah 0,465. Ketentuannya apabila taraf nyata atau probabilitas nilai **sig** < **0,01** maka H_0 ditolak, jika taraf nyata atau probabilitas nilai **sig** > **0,01** H_0 diterima.

Berdasarkan hasil uji korelasi pada tabel 5.8 terlihat bahwa pada angka **Sig (2-tailed)** nilainya sebesar **0,005** < **0,01** sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan ketentuan hipotesis, apabila **rhitung** lebih kecil dari **rtabel**, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Tetapi sebaliknya bila **rhitung** lebih besar dari **rtabel** maka H_a diterima. Dari hasil uji korelasi menunjukkan bahwa nilai **rhitung** lebih besar dari **rtabel** ($0,465 > 0,463$). Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan

kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Teluk Mutiara Kabupaten Alor.

2. Koefisien Determinasi

Analisis determinasi dalam regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil analisis product moment dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.9

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.465 ^a	.216	.186	2.790

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Pengolahan data primer (kuisisioner) dengan spss 16.0

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5.9 diatas, nilai koefisien determinasi atau R Square (r^2) menunjukkan besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Nilai hubungan antara variable lingkungan kerja (X) dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,465, apabila dideterminasikan (r^2 X

100%) maka di peroleh nilai R square sebesar 21,6% ($0,465^2 \times 100\%$). Nilai ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh hubungan variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 21,6%, sedangkan sisanya sebesar 78,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Teluk Mutiara seperti faktor ruangan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, jaminan terhadap keamanan, menimbulkan ketenangan, kebisingan dan juga tata ruang. Ada pula faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja dengan kinerja pegawai seperti faktor internal dan juga faktor eksternal.