

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan PT Bank Mandiri Syariah Cabang di Jalan Ir.H.Juanda.

3.1.1 Sejarah Singkat Bank Mandiri

Hadir dengan Cita-Cita Membangun Negeri

Nilai-nilai perusahaan yang menjunjung tinggi kemanusiaan dan integritas telah tertanam kuat pada segenap insan Bank Syariah Mandiri (BSM) sejak awal pendiriannya.

Kehadiran BSM sejak tahun 1999, sesungguhnya merupakan hikmah sekaligus berkah pasca krisis ekonomi dan moneter 1997-1998. Sebagaimana diketahui, krisis ekonomi dan moneter sejak Juli 1997, yang disusul dengan krisis multi-dimensi termasuk di panggung politik nasional, telah menimbulkan beragam dampak negatif yang sangat hebat terhadap seluruh sendi kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dunia usaha. Dalam kondisi tersebut, industri perbankan nasional yang didominasi oleh bank-bank konvensional mengalami krisis luar biasa. Pemerintah akhirnya mengambil tindakan dengan merestrukturisasi dan merekapitalisasi sebagian bank-bank di Indonesia.

Salah satu bank konvensional, PT Bank Susila Bakti (BSB) yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) PT Bank Dagang Negara dan PT Mahkota Prestasi juga terkena dampak krisis. BSB berusaha keluar dari situasi tersebut dengan melakukan upaya merger dengan beberapa bank lain serta mengundang investor asing.

Pada saat bersamaan, pemerintah melakukan penggabungan (merger) empat bank (Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim, dan Bapindo) menjadi satu bank baru bernama PT Bank Mandiri (Persero) pada tanggal 31 Juli 1999. Kebijakan penggabungan tersebut juga menempatkan dan menetapkan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. sebagai pemilik mayoritas baru BSB.

Sebagai tindak lanjut dari keputusan merger, Bank Mandiri melakukan konsolidasi serta membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah. Pembentukan tim ini bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah di kelompok perusahaan Bank Mandiri, sebagai respon atas diberlakukannya UU No. 10 tahun 1998, yang memberi peluang Bank umum untuk melayani transaksi Syariah (dual banking system).

Tim Pengembangan Perbankan Syariah memandang bahwa pemberlakuan UU tersebut merupakan momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT Bank Susila Bakti dari Bank Konvensional menjadi Bank syariah. Oleh karenanya, Tim Pengembangan Perbankan Syariah segera mempersiapkan sistem dan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha BSB berubah dari bank konvensional menjadi bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah dengan nama PT Bank Syariah Mandiri sebagaimana tercantum dalam Akta Notaris: Sutjipto, SH, No. 23 tanggal 8 September 1999.

Perubahan kegiatan usaha BSB menjadi Bank Umum Syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No. 1/24/ KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999. Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DGS/ 1999, BI menyetujui perubahan nama menjadi PT Bank Syariah Mandiri. Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut, PT Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999.

PT Bank Syariah Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. BSM hadir untuk bersama membangun Indonesia menuju Indonesia yang lebih baik.

3.1.2 Visi dan Misi

Visi

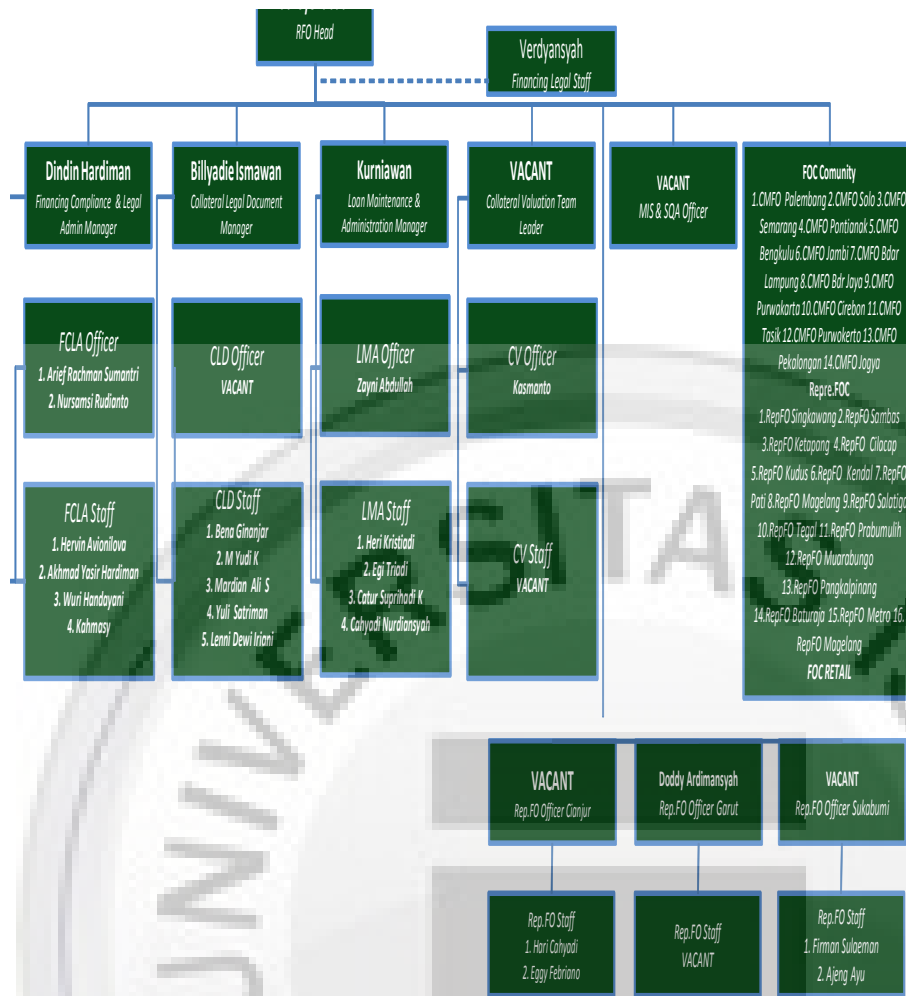
Memimpin pengembangan peradaban ekonomi yang mulia.

Misi

- Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan di atas rata-rata industri yang berkesinambungan.
- Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen UMKM.
- Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.
- Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.
- Mengembangkan nilai-nilai syariah universal.



Gambar 3.1 Struktur Organisasi



3.2 Metode Penelitian

3.2.1 metode yang digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif, menurut Sugiyono (2009:29) statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang di teliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

Metode analisis data yang dilakukan adalah :

- 1 Metode deskriptif, yaitu metode pembahasan masalah dengan memaparkan, menafsirkan dan menulis suatu keadaan atau peristiwa kemudian menganalisis serta mengambil kesimpulan dari masalah yang di bahas.
- 2 Metode verifikatif yaitu, metode untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Dalam hal ini dihitung koefisien korelasi antara variable X (lingkungan kerja non fisik) dan Y (kinerja karyawan) dan uji signifikansi yang menunjukkan tingkat kebenaran dari hasil pengujian hipotesis, serta uji determinasi untuk mengetahui berapa besar presentasi pengaruh variable X (lingkungan kerja non fisik) dan Y (kinerja karyawan).

3.2.2 Populasi dan sample penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian selalu dihadapkan pada sumber data tertentu yang diharapkan dapat memberika informasi dan keterangan yang berkaitan dengan masalah yang di teliti. Adapun sumber data dalam penelitin sering disebut dengan populasi penelitian.

Menurut Sugiyono (2011:117) menyatakan bahwa :

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya..”

Menurut Suharsimi Arikunto (2002) “sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang di teliti. Apabila subjek kurang dari 100 orang lebih baik di ambil semua”. Sample dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada di Bank Mandiri Syariah Cabang di jalan Ir.H.Juanda yang berjumlah 67 orang .Tekhnik pengambilan sample yang akan digunakan adalah sampling jenuh, dimana sampling jenuh adalah cara pengambilan sample dengan mengambil semua anggota populasi menjadi sampel (Hidayat 2007) cara ini dilakukan apabila populasinya kecil dan istilah lain sampling jenuh adalah sensus.

3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data dengan turun secara langsung untuk meninjau dan meneliti ke perusahaan yang menjadi objek penelitian dengan cara :

a. Observasi

Yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung oleh peneliti terhadap subjek penelitian dengan mengamati subjek yang diteliti tersebut untuk kelengkapan data dan untuk mendapatkan gambaran mengenai perusahaan sehingga diharapkan data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang bagaimana lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan di PT Bank Mandiri Syariah Cabang di Jalan Ir.H.Juanda.

b. Wawancara

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan langsung dengan pihak pihak yang berkepentingan atau terkait yang dapat memberikan keterangan-keterangan dan data yang diperlukan. Wawancara ini peneliti mendapatkan data

secara langsung dari manajer dan beberapa pihak karyawan, sehingga peneliti dapat menerima data yang nantinya sangat membantu dalam mengolah data-data yang ada, serta sebagai penguat data yang telah di peroleh.

c. Kuesioner

Penelitian yang dilakukan dengan cara menyebarkan suatu daftar pertanyaan yang berkaitan dengan indikator – indikator dalam variabel penelitian yang di berikan penulis secara langsung kepada karyawan untuk diisi.

2. Penelitian Kepustakaan

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari teori-teori dari bahan-bahan literatur, *textbook*, maupun catatan dari perkuliahan yang ada hubungannya dengan masalah yang dibahas sebagai bahan pendukung yang penulis tuangkan dalam tinjauan pustaka.

3.2.4 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Dalam penelitian ini, penulis mengemukakan dua (2) jenis variabel, yaitu:

1. Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang dapat mempengaruhi variabel lainnya. Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja Non Fisik yang diberi notasi X.

Menurut Duane P.Schultz dan Sydne E.Schultz dalam Mangkunegara (2005:107) Lingkungan Kerja Non Fisik terdiri dari lingkungan kerja temporer dan lingkungan kerja psikologis.

3. Lingkungan kerja temporer

Lingkungan kerja seperti ini berhubungan dengan penjadwalan dari pekerjaan, lamanya bekerja dalam hari dan dalam waktu sehari atau selama orang tersebut bekerja. Kondisi seperti ini yang harus diperhatikan agar para karyawan dapat merasa nyaman dalam bekerja.

e) Waktu jam kerja

Dalam kebijakan pegawai di Indonesia standar jumlah jam kerja minimal 35 jam dalam seminggu. Karyawan dikategorikan pekerja penuh apabila mereka bekerja minimal 35 jam dalam seminggu. Sebaliknya, karyawan bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu, dikategorikan karyawan setengah pengangguran yang terlihat (*visible underemployed*).

f) Waktu istirahat kerja

Waktu istirahat kerja perlu diberikan kepada karyawan agar karyawan dapat memulihkan kembali rasa lelahnya. Dengan adanya waktu istirahat yang cukup, karyawan dapat bekerja lebih semangat dan bahkan dapat meningkatkan produksi serta meningkatkan efisiensi.

4. Lingkungan kerja psikologis

Kondisi psikologis dari lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang meliputi perusahaan yang bersifat pribadi atau kelompok. Hal tersebut pula dapat dihubungkan dengan sejumlah lokasi ruang kerja dan sejumlah pengawasan atau lingkungan kerja.

k) Bosan kerja

Bosan kerja dapat disebabkan perasaan tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah. Untuk dapat mengurangi perasaan bosan kerja, perusahaan dapat melakukan penempatan jam kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan karyawan, pemberian motivasi dan rotasi kerja

l) Pekerjaan yang monoton

Suatu pekerjaan yang sifatnya rutin tanpa variasi akan dapat menimbulkan rasa bosan karena pekerjaan yang dilakukan akan terasa monoton, sehingga menimbulkan kemalasan yang dapat mengakibatkan menurunnya motivasi kerja karyawan.

m) Keletihan kerja

Keletihan kerja terdiri atas dua macam yaitu keletihan psikis dan keletihan fisiologis. Penyebab keletihan psikis adalah kebosanan kerja, sedangkan keletihan fisiologis dapat menyebabkan meningkatnya kesalahan dalam bekerja, *turn over* dan kecelakaan kerja

2. Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang diberi notasi Y.

Kinerja(Y) karyawan diukur dengan dimensi hasil kesimpulan dari beberapa teori mengenai penilaian kinerja, yaitu :

1. Kualitas kerja, meliputi: kerapian hasil kerja dan ketelitian dalam bekerja.
2. Kuantitas kerja, yaitu jumlah *output* yang dihasilkan dari satu waktu kerja.
3. Tanggung jawab, meliputi : tingkat kehadiran, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kemampuan bekerja sama, dan inisiatif dalam menjalankan tugas.

4. pelaksanaan tugas meliputi : pengalaman,kemampuan bekerja sama,pemahaman tugas, efektifitas dan efesiensi dalam penggunaan sumber daya, dan keahlian dalam menjalankan tugas,inisiati dan kepedulian terhadap tugas

Tabel 3.1
Operasionalisasi variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
“ lingkungan kerja non fisik adalah aspek fisik psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.	1. Lingkungan kerja temporer		Ordinal
	a.Jam kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat kecukupan jumlah jam kerja - Tingkat kesesuaian jam kerja dengan standar 	
	b.waktu istirahat	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat kecukupan waktu istirahat - Tingkat kenyamanan setelah istirahat - Tingkat semangat setelah istirahat 	
	2. Lingkungan kerja psikologis		Ordinal
	a.kebosanan		

		<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat kebosanan dalam bekerja - Tingkat kenyamanan suasana kerja 	
	b. pekerjaan monoton	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat kerumitan pekerjaan - Tingkat kesenangan dalam melakukan pekerjaan 	
	c. kelelahan	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat tantangan dalam bekerja - Tingkat variasi pekerjaan 	
	d. hubungan atasan dengan bawahan	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat kelelahan dalam menyelesaikan pekerjaan - Tingkat kesalahan dalam bekerja - tingkat rasa hormat kepada atasan - tingkat komunikasi 	

		dengan atasan dalam melakukan	
	e. hubungan antar sesama pegawai	<p>Pekerjaan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tingkat perhatian dan dukungan dari atasan - Tingkat komunikasi sesama rekan kerja - Tingkat bekerja sama dalam berkelompok - Tingkat kebersamaan antar pegawai 	
Kinerja : bahwa kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi	<p>a.kualitas</p> <p>b.kuantitas</p>	<p>a. kerapihan hasil kerja dan</p> <p>b. ketelitian dalam bekerja.</p> <p>c.ketepatan hasil kerja dengan standar kerja</p> <p>d.tinggi rendahnya kerja keras dalam bekerja</p> <p>e.kehati-hatian dalam bekerja</p> <p>a. tingkat jumlah <i>output</i> yang dihasilkan dari satu waktu kerja</p> <p>b.tingkat kehadiran dalam bekerja</p> <p>c. ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas</p> <p>d. jumlah kesalahan dalam</p>	<p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p>

pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.	c.tanggung jawab	menjalankan tugas e. tingkat keterlambatan masuk kerja a. tingkat kesediaan untuk menjujung tinggi nama baik perusahaan	
		b. tingkat ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan c. tingkat inisiatif dalam menjalankan tugas.	
	d.pelaksanaan tugas	d. tingkat kepedulian terhadap tugas e. tingkat kesedian untuk patuh menjalankan tugas a. tingkat pengalaman kerja b. tingkat keahlian dalam menjalankan tugas c. tingkat kemampuan bekerja sama d. tingkat pemahan tugas yang diberikan e. tingkat kemampuan dalam menggunakan sumber daya yang ada	

3.2.5 Teknik Pengolahan Data

Untuk pengolahan data dari hasil kuesioner untuk variabel lingkungan kerja nn fisik (X) sebagai variabel independen dan Kinerja sebagai variabel dependen (Y) maka penulis

menggunakan skala likert, dimana alternatif jawaban diberi nilai 1 sampai 5, selanjutnya nilai – nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan untuk tiap responden. Dalam penelitian ini skala yang digunakan adalah sebagai berikut :

A. Skala Likert

Skala ini terdiri dari lima butir kategori untuk tiap-tiap variabel dan berbeda tergantung pertanyaan yang tertera di kuesioner. Kategori – kategori tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert dengan skor tiap pernyataan

Pernyataan	Skor	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Cukup	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber : Sugiyono (2005 : 88)

Langkah-langkah yang dilakukan dalam pengujian data secara statistik adalah sebagai berikut :

1. Jawaban yang diperoleh dari kuesioner diolah untuk mendapatkan frekuensi dan persentasenya.
2. Melakukan uji validitas dan reabilitas, dan melakukan analisis deskriptif terhadap data- data hasil kuesioner.

3. Melakukan perubahan data jawaban kuesioner dari ordinal menjadi interval menggunakan *software spss 18.0*.
4. Melakukan pengolahan data dengan *software SPSS 18.0*. Dari hasil perhitungan akan di peroleh angka regresi. Untuk melihat hubungan kedua variabel tersebut signifikan atau tidak, dilihat dari angka probabilitas (sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05. ketentuan yang berlaku jika angka probabilitas $< 0,05$ maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel, sebaliknya jika probabilitas $>$ dari 0,05 maka hubungan kedua variabel tidak signifikan.
5. Menentukan besarnya pengaruh menggunakan angka *R square* atau koefisien determinasi.
6. Melakukan Pengujian hipotesis.

B. Transformasi Data Ordinal Menjadi Interval

Mentransformasi data dari ordinal menjadi interval gunanya untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametrik yang mana data setidaknya-tidaknya berskala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan MSI (*Method of successive Interval*). Langkah-langkah transformasi data ordinal ke data interval sebagai berikut :

Riduwan, Drs., M.B.A (2007:30)

- a) Pertama perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebarkan;
- b) Pada setiap butir ditentukan berapa orang yang mendapat skor 1, 2, 3, 4, 5 yang disebut sebagai frekuensi.
- c) Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
- d) Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
- e) Gunakan tabel distribusi normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi komulatif yang diperoleh.

- f) Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang di peroleh (dengan menggunakan tabel tinggi densitas).
- g) Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

(Denisty at lower limit) - (Denisty at upper limit)

NS _____

(Area Below Upper Limit) - (Area Below Upper Limit)

- h) Tentukan nilai transformasi dengan rumus: $Y = NS + [1 + |NS \text{ min}|]$

Setelah data terkumpul, selanjutnya dilakukan pengolahan data agar di peroleh penyajian data sebagai hasil yang berarti dan kesimpulan yang baik.

C. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Untuk menganalisis data yang di peroleh dari penelitian dan menjawab pertanyaan – pertanyaan riset yang di ajukan dengan metode analisis data, perlu di ajukan uji validitas dan reliabilitas terhadap pengumpulan data, dalam hal ini adalah kuesioner yang di sebarakan.

1. Uji Validitas

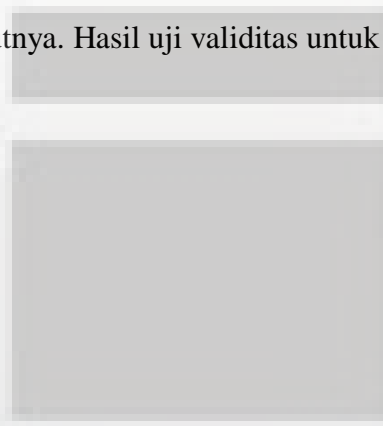
Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, mampu mengungkap data dari variabel yang di teliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas

instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud (Suharsimi Arikunto, 148:1998).

Menurut Sugiono (2009:172) Perhitungan validitas menggunakan SPSS versi 17.0 dengan melihat corrected item total correlation, keputusannya apabila r hitung $>$ r kritis maka pertanyaan tersebut valid. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah $r = 0,30$.

a) Validitas variabel lingkungan kerja non fisik

Pengujian validitas pada variabel pelatihan dengan menyebarkan pertanyaan kuesioner kepada 67 responden menghasilkan data yang sudah valid, sehingga tidak perlu melakukan uji validitas pada putaran berikutnya. Hasil uji validitas untuk variabel(X)dapat dilihat pada tabel berikut



Tabel 3.3

Hasil uji validitas lingkungan kerja non fisik

Item	r korelasi	r kritis	keterangan
1	0.678	0.3	valid
2	0.626	0.3	valid
3	0.842	0.3	valid
4	0.885	0.3	valid
5	0.805	0.3	valid

6	0.835	0.3	valid
7	0.829	0.3	valid
8	0.813	0.3	valid
9	0.858	0.3	valid
10	0.754	0.3	valid
11	0.804	0.3	valid
12	0.611	0.3	valid
13	0.684	0.3	valid
14	0.695	0.3	valid
15	0.689	0.3	valid
16	0.686	0.3	valid
17	0.629	0.3	valid
18	0.670	0.3	valid
19	0.674	0.3	valid
20	0.605	0.3	valid

a) Validitas Variabel Kinerja

Pengujian validitas pada variabel kinerja dengan menyebarkan 10 pertanyaan kuesioner kepada 67 responden menghasilkan data yang sudah valid, sehingga tidak perlu melakukan uji validitas pada putaran berikutnya. Hasil uji validitas untuk variabel(Y) dapat dilihat pada tabel 3.4 berikut :

Tabel 3.4

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Item	r korelasi	r kritis	keterangan
1	0.651	0.3	valid
2	0.604	0.3	valid
3	0.729	0.3	valid

4	0.686	0.3	valid
5	0.565	0.3	valid
6	0.667	0.3	valid
7	0.552	0.3	valid
8	0.460	0.3	valid
9	0.441	0.3	valid
10	0.418	0.3	valid
11	0.312	0.3	valid
12	0.588	0.3	valid
13	0.303	0.3	valid
14	0.321	0.3	valid
15	0.398	0.3	valid
16	0.597	0.3	valid
17	0.321	0.3	valid
18	0.343	0.3	valid
19	0.658	0.3	valid
20	0.615	0.3	valid

1. Uji Reliabilitas

Pengujian realibilitas perlu dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya dan diandalkan. Realibilitas adalah suatu analisis yang menunjukkan tingkat kemantapan dan ketetapan suatu alat ukur, dalam arti apakah ukuran yang benar dari suatu yang diukur (Suharsimi,1996).

Kaplan (1993 : 126) mengemukakan bahwa perkiraan kehandalan dalam kisaran 0,7 - 0,8 cukup baik untuk sebagian besar tujuan dalam penelitian dasar. Dari pernyataan tersebut

diambil kesimpulan bahwa Kelompok item dalam suatu dimensi dinyatakan reliabel jika koefisien reliabilitasnya tidak lebih rendah dari 0,7.

Hasil uji reliabilitas untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X) dan kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 3.5 , tabel 3.6 berikut :

Tabel 3.5

Hasil Perhitungan Reliabilitas Variabel lingkungan kerja non fisik

Reliabilitas	R kritis	Titik Kritis	Kesimpulan
<i>Alpha Cronbach</i>	0,961	0,7	Reliabel

Tabel 3.6

Hasil Perhitungan Reliabilitas Variabel kinerja

Reliabilitas	R kritis	Titik Kritis	Kesimpulan
<i>Alpha Cronbach</i>	0,86	0,7	Reliabel

3.3 Analisis Data

3.3.1 Analisis Deskriptif

Menurut **Sugiono (2004:169)** bahwa “Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”. Adapun untuk analisis deskriptif penulis akan menghitung skor rata-rata pada masing-masing indikator dan menyesuaikan pada tabel interpretasi skor rata-rata jawaban responden guna mendeskripsikan hasil skor rata-rata tanggapan responden. Dalam

penelitian ini, mendeskripsikan data variabel penelitian terutama untuk melihat gambaran secara umum penelitian responden atau tanggapan responden dilakukakan dengan membuat pengkategorian

Tabel 3.7

Tafsiran Penilaian Responden

Skor rata-rata	keterangan
1,00 – 1,79	Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Rendah
2,60 – 3,39	Cukup
3,40 – 4,19	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi

Dalam menentukan rentang skor kategori untuk variabel X dan variabel Y yang mengacu pada ketentuan yang dikemukakan oleh Husein Umar (2003:201) dimana rentang skor dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{(m - n)}{B}$$

Keterangan :

RS : Rentang Skor

m : Skor tertinggi item

n : Skor terendah item

b : Jumlah kelas

Tabel 3.8

Kriteria Interpretasi Skor

No	Keterangan Jawaban	Skor/Nilai
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0% - 20%
2	Tidak setuju (TS)	21% - 40%

3	Cukup (C)	41% - 60%
4	Setuju (S)	61% - 80%
5	Sangat Setuju (SS)	81% -100%

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat dihitung sebagai berikut :

(responden : 67)

Skor tertinggi = $5 \times 67 = 335$ (m)

Skor terendah = $1 \times 67 = 67$ (n)

RS = $(335 - 67) : 5 = 53.6$

Keterangan :

Bobot terendah : 1

Bobot tertinggi : 5

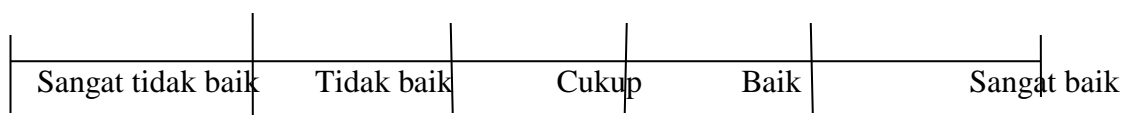
Jumlah Responden : 67

Tabel 3.9
Daftar Tabel Distribusi Frekuensi Rata-Rata

No	Keterangan	Skor Rata-Rata
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	31 – 55,8
2	Tidak setuju (TS)	55,8 – 80,6
3	Cukup (C)	80,6 – 105,4
4	Setuju (S)	105,4 - 130,2
5	Sangat Setuju (SS)	130,2 - 155

Sumber : Riduwan, (2010)

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut :



Gambar 3.2
Garis Kontinum

Dimana setiap klasifikasi nilai yang terdapat dalam garis kontinum menggambarkan keadaan yang sebenarnya dari objek peneliti. Sehingga dapat menjelaskan secara deskriptif bagaimana keadaan variabel yang diteliti dan menempatkan pada kolom kategori yang sesuai dengan total skor dan persentase yang didapat. Untuk menentukan persentase setiap kategori untuk variabel X dan variabel Y dengan rumus sebagai berikut :

$$P (\%) = \frac{\text{skor total} - \text{skor terendah}}{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}} \times 100\%$$

Sedangkan kriteria pengklasifikasian secara keseluruhan yang mengacu pada ketentuan yang dikemukakan oleh Husein Umar (2000:224) sebagai berikut:

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

3.3.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dipergunakan untuk menguji hipotesis dengan menguji menggunakan uji statistik dan menitik beratkan pada pengungkapan perilaku variabel penelitian. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi dan liner sederhana, karena penelitian hanya menganalisis dua variabel, yaitu Lingkungan Kerja Non Fisik sebagai variabel independen (X) dan Kinerja sebagai variabel dependen (Y). Pengujian Hipotesis dilakukan dengan menggunakan rumus regresi karena skala data yang digunakan interval.

- Analisis Regresi Sederhana

Teknik analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana variable independen (Lingkungan Kerja Non Fisik) dapat diprediksikan melalui variable dependen (Kinerja) atau prediktor secara individual. Maksud dari teknik analisis ini juga dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variable dependen dapat dilakukan menaikkan dan menurunkan keadaan variable independen, atau untuk meningkatkan keadaan variable dependen dapat dikatakan dengan meningkatkan variable independen ataupun sebaliknya.

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variable independen dengan satu variable dependen. Untuk memudahkan proses pengolahan data yang telah terkumpul penulis menggunakan bantuan program *SPSS 20.0 for Windows* agar data yang dihasilkan lebih cepat dan tepat.

- Analisis Korelasi

Analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan seberapa kuat hubungan suatu variable dengan variable lain. Untuk bentuk atau arah hubungan, nilai koefisien dinyatakan dalam positif (+) dan negatif (-). Penentuan koefisien korelasi (r) dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi *Pearson (Pearson's Product Moment Coefficient of Correlation)*. Untuk memudahkan proses pengolahan data yang telah terkumpul penulis menggunakan bantuan program *SPSS 20,0 for Windows* agar data yang dihasilkan lebih cepat dan tepat. Berikut merupakan nilai-nilai koefisien korelasi yang dijadikan pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap tingkat hubungan koefisien korelasi:

Tabel 3.10
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Regresi

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

Sumber : Sugiyono (2005:184)

- **Koefisien Determinasi (kd)**

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variable lingkungan kerja non fisik (X) terhadap variable kinerja (Y) adalah menggunakan teknik analisis koefisien determinasi (kd), dimana penggunaan koefisien determinasi dinyatakan dalam persentase, dengan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = koefisien determinasi

r^2 = koefisien korelasi kuadrat

100% = prosentase

Adapun pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien regresi, untuk menentukan kriteria, seberapa besar hasil pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja dengan menggunakan tabel di bawah ini:

Tabel 3.11
Tafsiran Kriteria Koefisien Regresi

Besarnya Pengaruh	Tafsiran Regresi
$0,80 \leq r < 1,000$	Pengaruh yang sangat erat
$0,60 \leq r < 0,799$	Pengaruh yang erat

$0,40 \leq r < 0,599$	Pengaruh yang cukup erat
$0,20 \leq r < 0,399$	Pengaruh yang sangat kecil
$0,00 \leq r < 0,199$	Pengaruh yang sangat kecil dan dapat diabaikan

Sumber : Sugiyono (2005:184)

- Uji Hipotesis

Hipotesis yang ditetapkan penulis adalah sebagai berikut:

- $H_0: r \neq 0$ tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap Kinerja.
- $H_a: r=0$ terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap Kinerja.

- Uji Signifikansi

Menentukan tingkat signifikansi (α), yaitu probabilitas kesalahan menolak hipotesis yang ternyata benar, dimana semakin kecil tingkat signifikansi berarti semakin mengurangi resiko salah. Maka ditentukan $\alpha = 5\%$.

- Jika signifikansi hitung $> 0,05$ maka H_0 diterima.
- Jika signifikansi hitung $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

- Uji-t

Untuk menguji kebenaran hipotesis, maka digunakan uji-t dengan ketentuan:

- Jika t hitung $> t$ tabel maka H_0 ditolak.
- Jika t hitung $< t$ tabel maka H_0 diterima