

BAB IV

PENGOLAHAN DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Responden

Pada bab ini peneliti akan membahas mengenai uraian dan analisis data yang di peroleh dari data primer dan data sekunder. Data primer penelitian ini adalah hasil dari kuesioner yang disebarakan kepada 67 karyawan yang dijadikan kerangka populasi penelitian. Data tersebut merupakan data pokok, dimana analisisnya di tunjang oleh data sekunder. Data sekunder merupakan hasil analisis yang diperoleh dari beberapa sumber pustaka untuk memperkuat dan memperjelas dalam hasil analisis. Data yang di peroleh hasil kuesioner dari data responden.

Data responden adalah seluruh identitas responden yang dipandang relevan dengan permasalahan yang di identifikasi. Sedangkan data penelitian adalah sejumlah skor yang diperoleh dari jawaban responden atas pertanyaan maupun pernyataan mengenai variabel penelitian, yaitu variabel X (lingkungan kerja non fisik) dan variabel Y (kinerja).

Bab ini menyajikan hasil dan interpretasi data yang dikumpulkan melalui kuesioner, penelitian ini mempunyai tiga tujuan, yaitu untuk mengetahui : (1) lingkungan kerja non fisik di Bank Mandiri Syariah Cabang Bandung , (2) kinerja karyawan di Bank Mandiri Syariah Cabang Bandung , (3) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja di Bank Mandiri Syariah Cabang Bandung.

Tabel 4.1
Gambaran Banyaknya Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	%
<20	9	13.43
21-26	25	37.31
26-31	13	19.40
>31	20	29.85
Total	67	100

Tabel 4.1 menunjukkan banyaknya responden berdasarkan “Usia”. Paling banyak responden berusia “21-26 tahun yaitu sebanyak 25 orang atau 37.31%, berusia >31 tahun sebanyak 20 tahun (29.85%), kemudian paling sedikit responden berusia “<20 tahun” sebanyak 9 orang atau 13.43%.

Tabel 4.2
Gambaran Banyaknya Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	%
SMA	17	25.37
D3	21	31.34
S1	26	38.81
S2	3	4.48
Total	67	100

Tabel 4.2 menunjukkan banyaknya responden berdasarkan “Pendidikan”. Sebagian besar responden berpendidikan S1 yaitu sebanyak 263 orang atau 38.81% sedangkan paling sedikit adalah responden yang berpendidikan S2 yaitu sebanyak 3 orang atau 4.48%.

Tabel 4.3
Gambaran Banyaknya Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama kerja	Frekuensi	%
<1 tahun	10	14.93
2-5 tahun	23	34.33
>6 tahun	34	50.75
Total	67	100

Tabel 4.3 menunjukkan banyaknya responden berdasarkan “Lama Kerja”. Sebagian besar responden dengan masa kerja >6 tahun yaitu sebanyak 34 orang atau 50.75%, kemudian 2-5 tahun sebanyak 23 orang (34.33%) dan responden dengan masa kerja <1 tahun sebanyak 10 orang (14.93%).

Tabel 4.4
Gambaran Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Laki-Laki	39	58.21
Perempuan	28	41.79
Total	67	100

Tabel 4.4 menunjukkan banyaknya responden berdasarkan “Jenis Kelamin”. Sebagian besar responden adalah Laki-Laki sebanyak 39 orang (58.21%) dan Perempuan sebanyak 28 orang (41.79%).

4.2 Analisis Lingkungan Kerja Non Fisik Karyawan Bank Mandiri Syariah Jalan Ir.H.Juanda Bandung

4.2.1 Lingkungan Kerja Non Fisik di Bank Mandiri Syariah Jalan Ir.H.Juanda Bandung

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis berkaitan dengan Lingkungan Kerja Non Fisik di Bank Mandiri Syariah di jalan Ir.H.Juanda Bandung terdapat bahwa lingkungan kerja non fisik di dalam perusahaan sebelum melakukan kegiatan di perusahaan semua karyawan berkumpul untuk melakukan doa bersama dalam mencapai pekerjaan yang maksimal dengan doa bersama terlihat eratnya hubungan semua karyawan untuk melakukan suatu kegiatan. Dalam pemberian waktu istirahat dan jam kerja perusahaan memberikan waktu jam kerja yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan waktu istirahat juga perusahaan sangat memperhatikan waktu istirahat karyawan guna untuk mencapai kembalinya semangat karyawan untuk melaksanakan tugas kembali.

Hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik, baik di tempat kerja maupun di luar perusahaan dan hubungan komunikasi antara sesama rekan kerja berjalan dengan baik dalam melakukan pekerjaan dalam berkelompok.

Kenyamanan dalam melakukan pekerjaan di tempat kerja juga sangat baik dimana waktu istirahat, jumlah jam kerja, tingkat variasi dalam bekerja dan hubungan komunikasi antar atasan dan bawahan, hubungan komunikasi antar sesama rekan kerja juga berjalan dengan baik oleh karena itu karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan karena merasa sangat nyaman berada di tempat kerja.

4.2.2 Analisis Tanggapan Responden

Berdasarkan data yang telah terkumpul dari lapangan untuk tahap selanjutnya adalah menganalisa tanggapan dari responden. Dari tahapan ini juga digolongkan ke dalam beberapa bagaian, diantaranya pengklasifikasi tanggapan responden, dan pembobotannya. Variabel lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner.

Variabel lingkungan kerja non fisik diukur menggunakan 20 butir pernyataan dan kinerja karyawan terdiri dari 20 butir pernyataan. Untuk mengetahui gambaran tentang variabel tersebut maka dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Menentukan data terbesar dan data terkecil

$$\text{Data terbesar} = 67 \times 5 \text{ (nilai tertinggi)} = 335$$

$$\text{Data terkecil} = 67 \times 1 \text{ (nilai terendah)} = 67$$

2. Menentukan jangkauan (R)

$$R = \text{data terbesar} - \text{data terkecil}$$

$$R = 335 - 67 = 268$$

3. Menentukan banyaknya kelas (k)

Pada penelitian ini menggunakan skala *likert*, sehingga kelas yang digunakannyapun berdasarkan skala tersebut, yang terdiri dari 5 (lima) jawaban, sehingga dalam menentukan kelas juga akan mengikuti dari banyaknya jawaban dan dalam hal ini maka kelasnyapun menjadi 5 (lima).

4. Membuat panjang interval kelas (int)

$$\text{Int} = \frac{268}{5} = 53.6$$

5. Membuat tabel rentang klasifikasi

Tabel 4.5

Rentang Klasifikasi Variabel

No	Lebar Interval	Kategori	
		X	Y
1	67-120.6	Sangat rendah	Sangat rendah
2	120.7-174.2	Rendah	Rendah
3	174.3-227.8	Cukup	Cukup
4	227.9-281.4	Tinggi	Tinggi
5	281.5-335	Sangat tinggi	Sangat tinggi

Sumber : data olahan

4.3 Gambaran Variabel Lingkungan kerja non fisik

Pada Variabel Lingkungan kerja non fisik terdiri dari 2 (dua) pernyataan terdiri dari dimensi lingkungan kerja temporer dan lingkungan kerja psikologi. Dimensi tersebut dituangkan kedalam tiap item pertanyaan untuk setiap dimensi. Item-item pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut;

1. Dimensi Lingkungan Kerja Temporer

Dalam dimensi ini yang dicari adalah seberapa besar kecukupan jumlah kerja dan kesesuaian jam kerja yang standar ,kecukupan waktu istirahat, tingkat kenyamanan setelah istirahat, tingkat semangat setelah istirahat yang disajikan pada tabel 4.6,tabel 4.7,tabel 4.8,tabel 4.9,tabel 4.10

Tabel 4.6

Tingkat kecukupan jumlah jam kerja

Jawaban Responden		Jumlah	%	Skor	Kriteria
Sangat tidak cukup	1	0	0.00	0	Cukup
Tidak cukup	2	0	0.00	0	

Kurang cukup	3	0	0.00	0
Cukup	4	63	94.03	252
Sangat cukup	5	4	5.97	20
Jumlah		67	100.00	272

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan cukup bahwa Tingkat kecukupan jumlah jam kerja sebanyak 63 orang (94.03%), kemudian 4 orang (5.97%) menyatakan sangat cukup. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.6 skor total untuk pernyataan Tingkat kecukupan jumlah jam kerja adalah 272 (**kategori cukup**) berada pada interval 227.9 -281.4.

Tabel 4.7

Tingkat kesesuaian jam kerja dengan standar

Jawaban Responden		Jumlah	%	Skor	Kriteria
Sangat tidak sesuai	1	0	0.00	0	Sesuai
Tidak sesuai	2	0	0.00	0	
Kurang sesuai	3	0	0.00	0	
Sesuai	4	66	98.51	264	
Sangat sesuai	5	1	1.49	5	
Jumlah		67	100.00	269	

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan sesuai bahwa Tingkat kesesuaian jam kerja dengan standar sebanyak 66 orang (98.51%), kemudian 1 orang (1.49%) menyatakan sangat sesuai. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.7 skor total untuk pernyataan Tingkat kesesuaian jam kerja dengan standar adalah 269 (**kategori sesuai**) berada pada interval 227.9 -281.4.

Tabel 4.8**Tingkat kecukupan waktu istirahat**

Jawaban Responden		Jumlah	%	Skor	Kriteria
Sangat tidak cukup	1	0	0.00	0	Cukup
Tidak cukup	2	0	0.00	0	
Kurang cukup	3	2	2.99	6	
Cukup	4	62	92.54	248	
Sangat cukup	5	3	4.48	15	
Jumlah		67	100.00	269	

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan cukup bahwa Tingkat kecukupan waktu istirahat sebanyak 62 orang (92.54%), kemudian 3 orang (4.48%) menyatakan sangat cukup dan hanya 2 orang yang menyatakan kurang cukup. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.8 skor total untuk pernyataan Tingkat kecukupan waktu istirahat adalah 269 (**kategori cukup**) berada pada interval 227.9 -281.4.

Tabel 4.9**Tingkat kenyamanan setelah istirahat**

Jawaban Responden		Jumlah	%	Skor	Kriteria
Sangat tidak nyaman	1	0	0.00	0	Nyaman
Tidak nyaman	2	0	0.00	0	
Kurang nyaman	3	1	1.49	3	
Nyaman	4	63	94.03	252	
Sangat nyaman	5	3	4.48	15	
Jumlah		67	100.00	270	

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan nyaman bahwa Tingkat kenyamanan setelah istirahat sebanyak 63 orang (94.03), kemudian 3 orang (4.48%) menyatakan sangat nyaman, dan hanya 1 orang yang menyatakan kurang nyaman. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.9 skor total untuk pernyataan Tingkat kenyamanan setelah istirahat adalah 270 (**kategori nyaman**) berada pada interval 227.9 - 281.4.

Tabel 4.10
Tingkat Semangat Setelah Istirahat

Jawaban Responden		Jumlah	%	Skor	Kriteria
Sangat rendah	1	1	1.49	1	Cukup
Rendah	2	6	8.96	12	
Cukup	3	32	47.76	96	
Tinggi	4	22	32.84	88	
Sangat tinggi	5	6	8.96	30	
Jumlah		67	100.00	227	

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan cukup tentang Tingkat semangat setelah istirahat sebanyak 32 orang (47.76%), kemudian 22 orang (32.84%) menyatakan tinggi, dan hanya 1 orang yang menyatakan sangat rendah. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.10 skor total untuk pernyataan Tingkat semangat setelah istirahat adalah 227 (**kategori cukup**) berada pada interval 174.3-227.8

Tabel. 4.11

Total Pembobotan Dimensi Lingkungan Kerja Temporer

No	Pernyataan	Skor	%	Kategori
	Jam Kerja			

1	Tingkat kecukupan jumlah jam kerja	272	81.19	Cukup
2	Tingkat kesesuaian jam kerja dengan standar	269	80.30	Sesuai
	Waktu istirahat			
3	Tingkat kecukupan waktu istirahat	269	80.30	Cukup
4	Tingkat kenyamanan setelah istirahat	270	80.60	Nyaman
5	Tingkat semangat setelah istirahat	227	67.76	Cukup
Total		1307		
Rata-Rata		261	78.03	Baik

Berdasarkan hasil dari perhitungan jawaban responden mengenai dimensi lingkungan kerja temporer menghasilkan nilai total sebesar 1307. Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel 4.11 di atas tersebut diinterpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan pada gambar sebagai berikut:

Nilai minimum : $1 \times 67 \times 5 = 335$

Nilai maksimum : $5 \times 67 \times 5 = 1675$

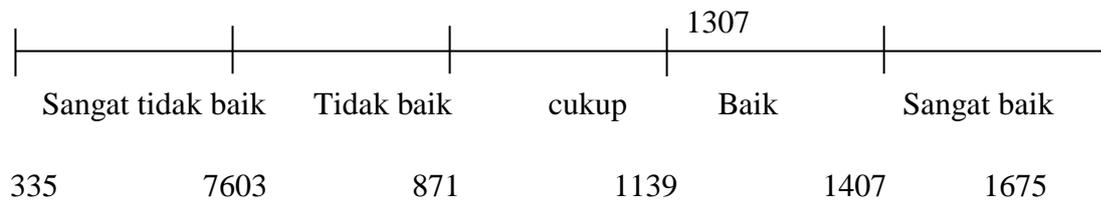
Range : $1675 - 335 = 1340$

Interval : $1340/5 = 268$

Kriteria

335-603	Sangat tidak baik
604-871	Tidak baik
872-1139	Cukup
1140-1407	Baik
1408-1675	Sangat baik





Gambar. 4.1 Garis Kontinum Responden

Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil perhitungan persentase total skor dari dimensi lingkungan kerja temorer sebesar 1307 berada di antara interval 1139-1407. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dimensi lingkungan kerja temporer berada dalam kategori baik. Artinya bahwa lingkungan kerja non fisik yang diukur dimensi lingkungan kerja temporer yang kesesuaian jam kerja,waktu istirahat dinilai karyawan baik.

2.Dimensi Lingkungan Kerja Psikologis

Dalam dimensi lingkungan kerja psikologis yang di cari adalah bagai mana tingkat kebosanan dalam melakukan pekerjaan,tingkat kenyamanan suasana kerja, tingkat kerumitan pekerjaan,tingkat kesederhanaan pekerjaan dalam bekerja, tingkat kesenangan dalam bekerja, tantangan dalam melakukan pekerjaan, tingkat variasi dalam melakukan pekerjaan, tingkat keletihan dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan, tingkat rasa hormat kepada atasan, tingkat komunikasi dengan atasan dalam melakukan pekerjaan, tingkat perhatian dan dukungan dari atasan, tingkat komunikasi antara rekan kerja, tingkat kerja sama dalam melakukan pekerjaan.dan tingkat bekerja sama dalam berkelompok yang disajikan pada tabel 4.12-4.26.

Tabel 4.12

Tingkat Kebosanan Dalam Bekerja

Jawaban Responden		Jumlah	%	Skor	Kriteria
Sangat tinggi	1	1	1.49	1	Tidak bosan
Tinggi	2	5	7.46	10	
Cukup	3	31	46.27	93	
Rendah	4	26	38.81	104	
Sangat rendah	5	4	5.97	20	
Jumlah		67	100.00	228	

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan rendah bahwa Tingkat kebosanan dalam bekerja sebanyak 26 orang (38.81%), kemudian 31 orang (46.27%) menyatakan cukup, dan hanya 1 orang yang menyatakan sangat tinggi. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.12 skor total untuk pernyataan Tingkat kebosanan dalam bekerja adalah 228 (**kategori tidak bosan**) berada pada interval 227.9 -281.4.

Tabel 4.13

Tingkat Kenyamanan Suasana Kerja

Jawaban Responden		Jumlah	%	Skor	Kriteria
Sangat tidak nyaman	1	0	0.00	0	Nyaman
Tidak nyaman	2	0	0.00	0	
Kurang nyaman	3	8	11.94	24	
Nyaman	4	55	82.09	220	
Sangat nyaman	5	4	5.97	20	
Jumlah		67	100.00	264	

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan nyamami dengan pernyataan bahwa Tingkat kenyamanan suasana kerja sebanyak 55 orang (82.09%),

kemudian 8 orang (11.94%) menyatakan kurang nyaman, dan 4 orang menyatakan sangat nyaman. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.13 skor total untuk pernyataan Tingkat kenyamanan suasana kerja adalah 264 (**kategori nyaman**) berada pada interval 227.9 -281.4.

Tabel 4.14

Tingkat kerumitan pekerjaan

Jawaban Responden		Jumlah	%	Skor	Kriteria
Sangat sulit	1	0	0.00	0	Cukup
Sulit	2	1	1.49	2	
Cukup	3	43	64.18	129	
Tidak sulit	4	21	31.34	84	
Sangat tidak sulit	5	2	2.99	10	
Jumlah		67	100.00	225	

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan cukup bahwa Tingkat kerumitan pekerjaan sebanyak 43 orang (64.18%), kemudian 21 orang (31.34%) menyatakan tidak sulit, dan paling sedikit 1 orang menyatakan sulit.. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.14 skor total untuk pernyataan Tingkat kerumitan pekerjaan adalah 225 (**kategori cukup**) berada pada interval 174.3-227.8.

Tabel 4.15

Tingkat kesederhanaan dalam pekerjaan

Jawaban Responden		Jumlah	%	Skor	Kriteria
Sangat rumit	1	0	0.00	0	Cukup
Rumit	2	1	1.49	2	

Cukup	3	45	67.16	135
Tinggi	4	21	31.34	84
Sangat tinggi	5	0	0.00	0
Jumlah		67	100.00	221

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan cukup tinggi bahwa Tingkat kesederhanaan dalam pekerjaan sebanyak 45 orang (67.16%), kemudian 21 orang (31.34%) menyatakan tinggi, dan hanya 1 orang menyatakan rumit. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.15 skor total untuk pernyataan Tingkat kesederhanaan dalam pekerjaan adalah 221 (**kategori cukup**) berada pada interval 174.3-227.8.

Tabel 4.16

Tingkat kesenangan dalam pekerjaan

Jawaban Responden		Jumlah	%	Skor	Kriteria
Sangat rendah	1	0	0.00	0	Tinggi
Rendah	2	0	0.00	0	
Cukup	3	37	55.22	111	
Tinggi	4	29	43.28	116	
Sangat tinggi	5	1	1.49	5	
Jumlah		67	100.00	232	

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan tinggi bahwa Tingkat kesenangan dalam pekerjaan sebanyak 37 orang (55.22%), kemudian 29 orang (43.28%) menyatakan tinggi, dan paling sedikit 1 orang menyatakan sangat tinggi. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.16 skor total untuk pernyataan Tingkat kesenangan dalam pekerjaan adalah 232 (**kategori tinggi**) berada pada interval 227.9-281.4.

Tabel 4.17**Tingkat tantangan dalam bekerja**

Jawaban Responden		Jumlah	%	Skor	Kriteria
Sangat rendah	1	0	0.00	0	Tinggi
Rendah	2	0	0.00	0	
Cukup	3	41	61.19	123	
Tinggi	4	18	26.87	72	
Sangat tinggi	5	8	11.94	40	
Jumlah		67	100.00	235	

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan cukup tinggi bahwa Tingkat tantangan dalam bekerja sebanyak 41 orang (61.19%), kemudian 18 orang (26.87%) menyatakan tinggi, dan paling sedikit hanya 8 orang menyatakan sangat tinggi. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.17 skor total untuk pernyataan Tingkat tantangan dalam bekerja adalah 235 (**kategori tinggi**) berada pada interval 227.9-281.4.

Tabel 4.18**Tingkat variasi pekerjaan**

Jawaban Responden		Jumlah	%	Skor	Kriteria
Sangat rendah	1	0	0.00	0	Cukup
Rendah	2	8	11.94	16	
Cukup	3	34	50.75	102	
Tinggi	4	23	34.33	92	
Sangat tinggi	5	2	2.99	10	
Jumlah		67	100.00	220	

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan cukup bahwa Tingkat variasi pekerjaan sebanyak 34 orang (50.75%), kemudian 23 orang (34.33%)

menyatakan tinggi, dan hanya 2 orang menyatakan sangat tinggi. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.18 skor total untuk Tingkat variasi pekerjaan adalah 220 (**kategori cukup**) berada pada interval 174.3-227.8.

Tabel 4.19

Tingkat keletihan dalam menyelesaikan pekerjaan

Jawaban Responden		Jumlah	%	Skor	Kriteria
Sangat rendah	1	0	0.00	0	Tinggi
Rendah	2	0	0.00	0	
Cukup	3	42	62.69	126	
Tinggi	4	22	32.84	88	
Sangat tinggi	5	3	4.48	15	
Jumlah		67	100.00	229	

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan cukup tinggi bahwa Tingkat keletihan dalam menyelesaikan pekerjaan sebanyak 42 orang (62.69%), kemudian 22 orang (32.84%) menyatakan tinggi, dan hanya 3 orang menyatakan sangat tinggi. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.19 skor total untuk pernyataan Tingkat keletihan dalam menyelesaikan pekerjaan adalah 229 (**kategori tinggi**) berada pada interval 227.9-281.4.

Tabel 4.20

Tingkat kesalahan dalam pekerjaan

Jawaban Responden		Jumlah	%	Skor	Kriteria
Sangat rendah	1	5	7.46	5	Cukup
Rendah	2	16	23.88	32	
Cukup	3	27	40.30	81	

Tinggi	4	18	26.87	72
Sangat tinggi	5	1	1.49	5
Jumlah		67	100.00	195

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan cukup tinggi bahwa Tingkat kesalaham dalam pekerjaan sebanyak 27 orang (40.30%), kemudian 18 orang (26.87%) menyatakan tinggi, dan hanya 1 orang menyatakan sangat tinggi. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.20 skor total untuk pernyataan Tingkat kesalaham dalam pekerjaan adalah 195 (**kategori cukup**) berada pada interval 174.3-227.8.

Tabel 4.21

Tingkat Rasa Hormat Kepada Atasan

Jawaban Responden		Jumlah	%	Skor	Kriteria
Buruk	1	0	0.00	0	Baik
Kurang baik	2	1	1.49	2	
Cukup	3	8	11.94	24	
Baik	4	34	50.75	136	
Sangat baik	5	24	35.82	120	
Jumlah		67	100.00	282	

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan baik bahwa Tingkat rasa hormat kepada atasan sebanyak 34 orang (50.75%), kemudian 24 orang (35.82%) menyatakan sangat baik, dan hanya 1 orang menyatakan kurang baik. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.21 skor total untuk pernyataan Tingkat rasa hormat kepada atasan adalah 282 (**kategori baik**) berada pada interval 227.9-281.4.

Tabel 4.22

Komunikasi dengan Atasan Dalam Melakukan Pekerjaan

Jawaban Responden		Jumlah	%	Skor	Kriteria
Buruk	1	0	0.00	0	Sangat Baik
Kurang baik	2	0	0.00	0	
Cukup	3	7	10.45	21	
Baik	4	32	47.76	128	
Sangat baik	5	28	41.79	140	
Jumlah		67	100.00	289	

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan baik bahwa Tingkat komunikasi dengan atasan dalam melakukan pekerjaan sebanyak 32 orang (47.76%), kemudian 28 orang (41.79%) menyatakan sangat baik, dan hanya 7 orang menyatakan cukup. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.22 skor total untuk pernyataan Tingkat komunikasi dengan atasan dalam melakukan pekerjaan adalah 289 (**kategori baik**) berada pada interval 281.5-335.

Tabel 4.23

Tingkat perhatian dan dukungan dari atasan

Jawaban Responden		Jumlah	%	Skor	Kriteria
Sangat rendah	1	0	0.00	0	Tinggi
Rendah	2	1	1.49	2	
Cukup	3	22	32.84	66	
Tinggi	4	27	40.30	108	
Sangat tinggi	5	17	25.37	85	
Jumlah		67	100.00	261	

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan tinggi bahwa Tingkat perhatian dan dukungan dari atasan sebanyak 27 orang (40.30%), kemudian 22 orang

(32.84%) menyatakan cukup tinggi, dan hanya 1 orang menyatakan rendah. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.23 skor total untuk pernyataan Tingkat perhatian dan dukungan dari atasan adalah 261 (**kategori tinggi**) berada pada interval 227.9-281.4.

Tabel 4.24

Tingkat Komunikasi Sesama Rekan Kerja

Jawaban Responden		Jumlah	%	Skor	Kriteria
Buruk	1	0	0.00	0	Baik
Kurang baik	2	0	0.00	0	
Cukup	3	8	11.94	24	
Baik	4	49	73.13	196	
Sangat baik	5	10	14.93	50	
Jumlah		67	100.00	270	

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan baik bahwa Tingkat komunikasi sesama rekan kerja sebanyak 49 orang (73.13%), kemudian 10 orang (14.93%) menyatakan sangat baik, dan hanya 8 orang menyatakan rendah. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.24 skor total untuk pernyataan Tingkat komunikasi sesama rekan kerja adalah 270 (**kategori baik**) berada pada interval 227.9-281.4.

Tabel 4.25

Tingkat Bekerja Sama Dalam Kelompok

Jawaban Responden		Jumlah	%	Skor	Kriteria
Buruk	1	0	0.00	0	Baik
Kurang baik	2	1	1.49	2	
Cukup	3	8	11.94	24	
Baik	4	55	82.09	220	

Sangat baik	5	3	4.48	15
Jumlah		67	100.00	261

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan baik bahwa Tingkat bekerja sama dalam kelompok sebanyak 55 orang (82.09%), kemudian 8 orang (11.94%) menyatakan cukup, dan hanya 1 orang menyatakan kurang baik. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.25 skor total untuk pernyataan Tingkat bekerja sama dalam kelompok adalah 261 (**kategori baik**) berada pada interval 227.9-281.4.

Tabel 4.26

Tingkat kebersamaan antar pegawai

Jawaban Responden		Jumlah	%	Skor	Kriteria
Buruk	1	0	0.00	0	Tinggi
Kurang baik	2	0	0.00	0	
Cukup	3	8	11.94	24	
Baik	4	56	83.58	224	
Sangat baik	5	3	4.48	15	
Jumlah		67	100.00	263	

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan baik bahwa Tingkat kebersamaan antar pegawai sebanyak 55 orang (83.58%), kemudian 8 orang (11.94%) menyatakan cukup baik, dan hanya 3 orang menyatakan sangat baik. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.26 skor total untuk pernyataan Tingkat kebersamaan antar pegawai adalah 263 (**kategori baik**) berada pada interval 227.9-281.4.

Kriteria dan skor aktual secara keseluruhan dari dimensi lingkungan kerja psikologi dapat dilihat pada tabel 4.27 berikut ini:

Tabel. 4.27**Total Pembobotan Dimensi Lingkungan kerja psikologis**

No	Pernyataan	Skor	%	Kategori
Kebosanan				
1	Tingkat kebosanan dalam bekerja	228	68.06	tidak bosan
2	Tingkat kenyamanan suasana kerja	264	78.81	Nyaman
3	Tingkat kerumitan pekerjaan	225	67.16	Cukup
Pekerjaan monoton				
4	Tingkat kesederhanaan dalam pekerjaan	221	65.97	Cukup
5	Tingkat kesenangan dalam pekerjaan	232	69.25	Tinggi
6	Tingkat tantangan dalam bekerja	235	70.15	Tinggi
7	Tingkat variasi pekerjaan	220	65.67	Tinggi
Keletihan				
8	Tingkat keletihan dalam menyelesaikan pekerjaan	229	68.36	Tinggi
9	Tingkat kesalaham dalam pekerjaan	195	58.21	Cukup
Hubungan atasan dengan bawahan				
10	Tingkat rasa hormat kepada atasan	282	84.18	Baik
11	Tingkat komunikasi dengan atasan dalam melakukan pekerjaan	289	86.27	Baik
12	Tingkat perhatian dan dukungan dari atasan	261	77.91	Baik
Hubungan antar sesama pegawai				
13	Tingkat komunikasi sesama rekan kerja	270	80.60	Baik
14	Tingkat bekerja sama dalam kelompok	261	77.91	Baik
15	Tingkat kebersamaan antar pegawai	263	78.51	Baik
Total		3675		

Rata-Rata	245	73.13	Baik
------------------	------------	-------	-------------

Berdasarkan hasil dari perhitungan jawaban responden mengenai dimensi lingkungan kerja psikologis menghasilkan nilai total sebesar 3675. Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel 4.27 di atas tersebut diinterpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan pada gambar sebagai berikut:

Nilai minimum : $1 \times 67 \times 15 = 1005$

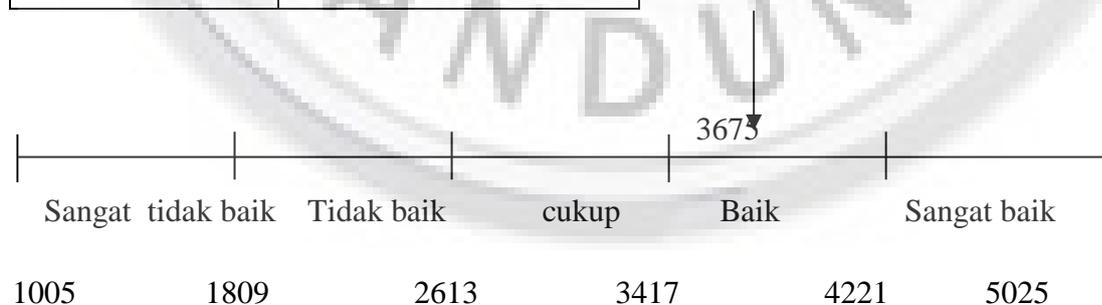
Nilai maksimum : $5 \times 67 \times 15 = 5025$

Range : $5025 - 1005 = 4020$

Interval : $4020/5 = 804$

Kriteria

1005-1809	Sangat tidak baik
1810-2613	Tidak baik
2614-3417	Cukup
3418-4221	Baik
4222-5025	Sangat baik



Gambar. 4.2 Garis Kontinum Responden

Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil perhitungan persentase total skor dari dimensi lingkungan kerja psikologis sebesar 3675 berada di antara interval 3417 -4221. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dimensi lingkungan kerja psikologis berada dalam kategori baik. Artinya bahwa lingkungan kerja non fisik yang di ukur melalui dimensi lingkungan kerja psikologis yang meliputi kebosanan, pekerjaan yang monoton, tingkat keletihan dalam melakukan pekerjaan, hubungan atasan dan bawahan dan hubungan antar sesama pegawai dinilai karyawan baik.

Selanjutnya untuk mengetahui kriteria variabel lingkungan kerja non fisik secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel 4.28 berikut ini:

Tabel 4.28
Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai
Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Dimensi	Skor Aktual	Jumlah item	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kriteria
Lingkungan kerja temporer	1307	5	1675	78.03	Baik
Lingkungan kerja psikologis	3675	15	5025	73.13	Baik
Total	4982	20	6700	74.36	Baik

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel 4.28 di atas tersebut diinterpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan pada gambar sebagai berikut:

Nilai minimum : $1 \times 20 \times 67 = 1340$

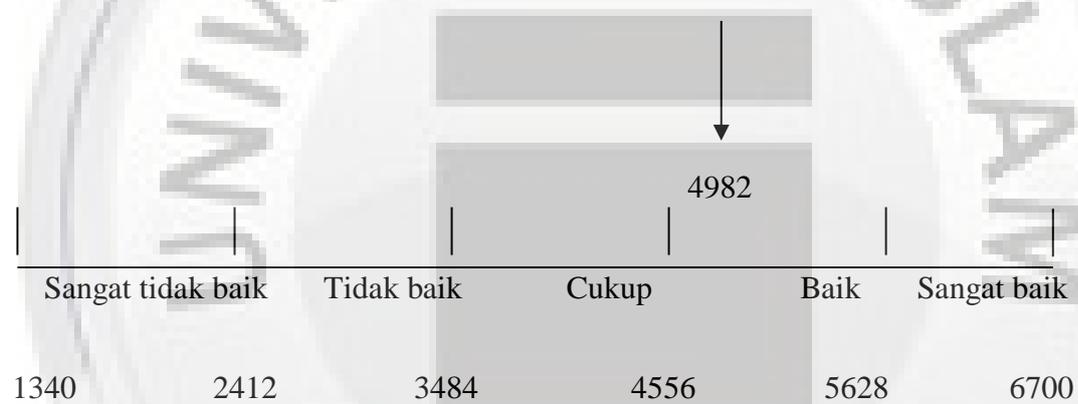
Nilai maksimum : $5 \times 20 \times 67 = 6700$

Range : $6700 - 1340 = 5360$

Interval : $5360/5 = 1072$

Kriteria

1340-2412	Sangat tidak baik
2413-3484	Tidak baik
3485-4556	Cukup
4557-5628	Baik
5629-6700	Sangat baik



Gambar. 4.3 Garis Kontinum Responden

Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil perhitungan persentase total skor dari variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 4982 berada di antara interval 4556 – 5628. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik terdiri dari lingkungan kerja temporer dan lingkungan kerja psikologis berada dalam kategori baik.

4.4 Analisis Kinerja Karyawan Karyawan Bank Mandiri Syariah Jalan Ir.H.Juanda Bandung

4.4.1 Kinerja Karyawan Karyawan Bank Mandiri Syariah Jalan Ir.H.Juanda Bandung

Berdasarkan hasil observasi penulis terkait kinerja Karyawan Bank Mandiri Syariah Jalan Ir.H.Juanda Bandung mengenai kinerja karyawan salah satunya adalah tanggung jawab menjunjung tinggi nama perusahaan dimana karyawan sangat menjunjung tinggi nama perusahaan baik didalam pekerjaan maupun diluar perusahaan dan dalam tingkat kehadiran dalam bekerja menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan untuk hadir dalam bekerja sangat tinggi.

Dalam mengerjakan tugas karyawan memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh atasan dan karyawan sangat teliti dan hati-hatian dalam mengerjakan tugas tersebut sesuai dengan waktu yang telah ditentukan .

Dalam penilaian kerja perusahaan saya akan menjelaskan secara singkat mengenai penilaian kinerja diperusahaan Bank Mandiri Syariah yaitu dalam penilaian kinerjanya yang dinilai adalah sasaran kerja setiap divisi di dalam sasaran kerja setiap divisi di jelaskan apa saja target yang harus di capai dan pekerjaan apa yang harus di lakukan dan salah satu pekerjaan yang akan dinilai adalah bagaimana mengelola jaminan yang diberikan oleh nasabah dan bagaimana melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jobdiscription dan di indikator kinerja terdapat ukuran dan target setiap sasaran kerja yang ingin di capai dan target setiap sasaran yang dituju apakah target dan sasaran yang ingin dituju dapat tercapai setelah itu akan dinilai sesuai dengan bobot yang telah di tentukan dan di rencana kerja disini akan terlihat bagaimana pencapai hasil kerja dari setiap sasaran atau target kerja setiap bulanya apakah tercapai atau tidak. Dapat dilihat dengan melihat hasil dari total pencapaian hasil kerja setiap divisi apakah hasil tersebut mencapai hasil yang sangat tercapai(sangat baik), lebih tercapai(lebih baik), tercapai(baik), hampir tercapai(hampir baik) atau mendapatkan hasil tidak tercapai(tidak baik).

4.5 Gambaran Variabel Kinerja Karyawan

Pada Variabel kinerja karyawan terdiri dari 4 (empat) dimensi terdiri dari dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, dan pembagian tugas. Dimensi tersebut dituangkan kedalam tiap item pertanyaan untuk setiap dimensi. Item-item pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut;

1. Dimensi Kualitas Kerja

Dalam dimensi ini yang kita lihat adalah kualitas dari hasil pekerjaan seorang karyawan yaitu, kerapihan, ketelitian, ketepatan hasil kerja, tinggi rendahnya kerja keras dan kehati-hatian dalam bekerja disajikan pada tabel 4.29, tabel 4.30, tabel 4.31, tabel 4.32, tabel 4.33

Tabel 4.29

Tanggapan Responden mengenai Tingkat kerapihan dalam melakukan pekerjaan

Jawaban Responden		Jumlah	%	Skor	Kriteria
Sangat rendah	1	0	0.00	0	Tinggi
Rendah	2	0	0.00	0	
Cukup	3	33	49.25	99	
Tinggi	4	18	26.87	72	
Sangat tinggi	5	16	23.88	80	
Jumlah		67	100.00	251	

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan cukup bahwa Tingkat kerapihan dalam melakukan pekerjaan sebanyak 33 orang (49.25%), kemudian 18 orang (26.87%) menyatakan tinggi, dan hanya 16 orang yang menyatakan sangat tinggi.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.29 skor total untuk pernyataan Tingkat kerapihan dalam melakukan pekerjaan adalah 251 (**kategori tinggi**) berada pada interval 227.9-281.4.

Tabel 4.30

Tingkat ketelitian dalam bekerja

Jawaban Responden		Jumlah	%	Skor	Kriteria
Sangat rendah	1	0	0.00	0	Tinggi
Rendah	2	0	0.00	0	
Cukup	3	24	35.82	72	
Tinggi	4	38	56.72	152	
Sangat tinggi	5	5	7.46	25	
Jumlah		67	100.00	249	

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan tinggi bahwa Tingkat ketelitian dalam bekerja sebanyak 38 orang (56.72%), kemudian 24 orang (35.82%) menyatakan cukup tinggi, dan hanya 5 orang yang menyatakan sangat tinggi. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.30 skor total untuk pernyataan Tingkat ketelitian dalam bekerja adalah 249 (**kategori tinggi**) berada pada interval 227.9-281.4.

Tabel 4.31

Tingkat ketepatan hasil kerja dengan standar kerja

Jawaban Responden		Jumlah	%	Skor	Kriteria
Buruk	1	0	0.00	0	Baik
Kurang baik	2	0	0.00	0	
Cukup	3	19	28.36	57	
Baik	4	40	59.70	160	

Sangat baik	5	8	11.94	40
Jumlah		67	100.00	257

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan baik bahwa Tingkat ketepatan hasil kerja dengan standar kerja sebanyak 40 orang (59.70%), kemudian 19 orang (28.36%) menyatakan cukup, dan hanya 8 orang yang menyatakan sangat baik. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.31 skor total untuk pernyataan Tingkat ketepatan hasil kerja dengan standar kerja adalah 257 (**kategori baik** berada pada interval 227.9-281.4).

Tabel 4.32

Tingkat Tinggi Rendahnya Kerja Keras Dalam Bekerja

Jawaban Responden		Jumlah	%	Skor	Kriteria
Sangat rendah	1	0	0.00	0	Tinggi
Rendah	2	0	0.00	0	
Cukup	3	32	47.76	96	
Tinggi	4	29	43.28	116	
Sangat tinggi	5	6	8.96	30	
Jumlah		67	100.00	242	

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan tinggi bahwa Tingkat tinggi rendahnya kerja keras dalam bekerja sebanyak 32 orang (47.76%), kemudian 29 orang (43.28%) menyatakan tinggi, dan hanya 6 orang yang menyatakan sangat tinggi. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.32 skor total untuk pernyataan Tingkat tinggi rendahnya kerja keras dalam bekerja adalah 242 (**kategori tinggi**) berada pada interval 227.9-281.4.

Tabel 4.33**Tingkat Kehati-hatian Dalam Bekerja**

Jawaban Responden		Jumlah	%	Skor	Kriteria
Sangat rendah	1	0	0.00	0	Tinggi
Rendah	2	0	0.00	0	
Cukup	3	16	23.88	48	
Tinggi	4	43	64.18	172	
Sangat tinggi	5	8	11.94	40	
Jumlah		67	100.00	260	

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan tinggi bahwa Tingkat kehati-hatian dalam bekerja sebanyak 43 orang (64.18%), kemudian 16 orang (23.88%) menyatakan cukup tinggi, dan hanya 8 orang yang menyatakan sangat tinggi. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.33 skor total untuk pernyataan Tingkat kehati-hatian dalam bekerja adalah 260 (**kategori tinggi**) berada pada interval 227.9-281.4.

Kriteria dan skor aktual secara keseluruhan dari dimensi kualitas kerja dapat dilihat pada tabel 4.34 berikut ini:

Tabel. 4.34**Total Pembobotan Dimensi Kualitas Kerja**

No	Pernyataan	Skor	%	Kategori
1	Tingkat kerapihan dalam melakukan pekerjaan	251	74.93	Tinggi
2	Tingkat ketelitian dalam bekerja	249	74.33	Tinggi
3	Tingkat ketepatan hasil kerja dengan standar kerja	257	76.72	Baik
4	Tingkat tinggi rendahnya kerja keras dalam bekerja	242	72.24	Tinggi

5	Tingkat kehati-hatian dalam bekerja	260	77.61	Tinggi
Total		1259		
Rata-Rata		252	75.16	Baik

Berdasarkan hasil dari perhitungan jawaban responden mengenai dimensi kualitas kerja menghasilkan nilai total sebesar 1259. Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel 4.34 di atas tersebut diinterpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan pada gambar sebagai berikut:

Nilai minimum : $1 \times 67 \times 5 = 335$

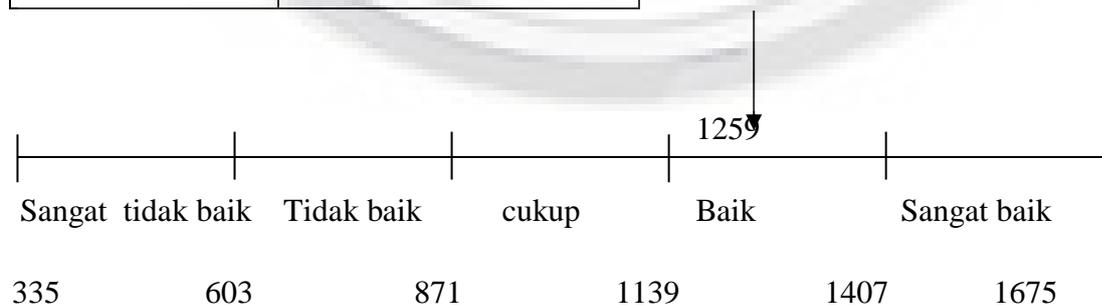
Nilai maksimum : $5 \times 67 \times 5 = 1675$

Range : $1675 - 335 = 1340$

Interval : $1340/5 = 268$

Kriteria

335-603	Sangat tidak baik
604-871	Tidak baik
872-1139	Cukup
1140-1407	Baik
1408-1675	Sangat baik



Gambar. 4.4 Garis Kontinum Responden

Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil perhitungan persentase total skor dari dimensi kualitas kerja sebesar 1259 berada di antara interval 1139-1407. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dimensi kualitas kerja berada dalam kategori baik. Artinya kinerja karyawan yang diukur dari dimensi kualitas kerja yang meliputi kerapihan dalam melakukan pekerjaan, ketelitian dalam bekerja, ketepatan hasil kerja dengan standart kerja, tinggi rendahnya kerja keras dalam bekerja, kehati-hatian dalam bekerja dinilai baik.

2. Dimensi Kuantitas Kerja

Dalam dimensi ini yang kita lihat adalah kuantias dari hasil pekerjaan seseorang karyawan yaitu kesesuai dengan targer kerja,tingkat kehadiran dalam bekerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kesalahan dalam menyelesaikan tugas, keterlambatan masuk kerja yang disajikan kan dalam tabel 4.35-tabel 4.39.

Tabel 4.35

Tingkat Jumlah Output Yang Dihasilkan Dari Satu Waktu Kerja

Jawaban Responden		Jumlah	%	Skor	Kriteria
Sangat rendah	1	0	0.00	0	Tinggi
Rendah	2	0	0.00	0	
Cukup	3	31	46.27	93	
Tinggi	4	30	44.78	120	
Sangat tinggi	5	6	8.96	30	
Jumlah		67	100.00	243	

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan tinggi bahwa Tingkat jumlah output yang dihasilkan dari satu waktu kerja sebanyak 31 orang (46.27%), kemudian 30 orang (44.78%) menyatakan tinggi, dan hanya 6 orang yang menyatakan sangat tinggi. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.35 skor total untuk pernyataan Tingkat

jumlah output yang dihasilkan dari satu waktu kerja adalah 243 (**kategori tinggi**) berada pada interval 227.9-281.4.

Tabel 4.36

Tingkat Kehadiran Dalam Bekerja

Jawaban Responden		Jumlah	%	Skor	Kriteria
Sangat rendah	1	0	0.00	0	Tinggi
Rendah	2	0	0.00	0	
Cukup	3	19	28.36	57	
Tinggi	4	34	50.75	136	
Sangat tinggi	5	14	20.90	70	
Jumlah		67	100.00	263	

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan tinggi bahwa Tingkat kehadiran dalam bekerja sebanyak 34 orang (50.75%), kemudian 19 orang (28.36%) menyatakan cukup tinggi, dan hanya 14 orang yang menyatakan sangat tinggi. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.36 skor total untuk pernyataan Tingkat kehadiran dalam bekerja adalah 263 (**kategori tinggi**) berada pada interval 227.9-281.4.

Tabel 4.37

Tingkat Ketepatan Waktu dalam Menyelesaikan Tugas

Jawaban Responden		Jumlah	%	Skor	Kriteria
Sangat rendah	1	0	0.00	0	Tinggi
Rendah	2	0	0.00	0	
Cukup	3	32	47.76	96	
Tinggi	4	18	26.87	72	
Sangat tinggi	5	17	25.37	85	

Jumlah	67	100.00	253	
--------	----	--------	-----	--

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan cukup tinggi bahwa Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas sebanyak 32 orang (47.76%), kemudian 18 orang (26.87%) menyatakan tinggi, dan hanya 17 orang yang menyatakan sangat tinggi. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.37 skor total untuk pernyataan Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas adalah 253 (**kategori tinggi**) berada pada interval 227.9-281.4.

Tabel 4.38

Tingkat Jumlah Kesalahan Dalam Menjalankan Tugas

Jawaban Responden		Jumlah	%	Skor	Kriteria
Sangat rendah	1	5	7.46	5	Cukup
Rendah	2	16	23.88	32	
Cukup	3	24	35.82	72	
Tinggi	4	22	32.84	88	
Sangat tinggi	5	0	0.00	0	
Jumlah		67	100.00	197	

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan cukup bahwa Tingkat jumlah kesalahan dalam menjalankan tugas sebanyak 24 orang (35.82%), kemudian 22 orang (32.84%) menyatakan tinggi, dan hanya 5 orang yang menyatakan sangat rendah. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.38 skor total untuk pernyataan Tingkat jumlah kesalahan dalam menjalankan tugas adalah 197 (**kategori cukup**) berada pada interval 174.3-227.8

Tabel 4.39

Tingkat Keterlambatan Masuk Kerja

Jawaban Responden		Jumlah	%	Skor	Kriteria
Sangat rendah	1	6	8.96	6	Cukup
Rendah	2	13	19.40	26	
Cukup	3	31	46.27	93	
Tinggi	4	17	25.37	68	
Sangat tinggi	5	0	0.00	0	
Jumlah		67	100.00	193	

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan cukup bahwa Tingkat keterlambatan masuk kerja sebanyak 31 orang (46.27%), kemudian 17 orang (25.37%) menyatakan tinggi, dan hanya 6 orang yang menyatakan sangat rendah. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.39 skor total untuk pernyataan Tingkat keterlambatan masuk kerja adalah 193 (**kategori cukup**) berada pada interval 174.3-227.8.

Kriteria dan skor aktual secara keseluruhan dari dimensi kuantitas kerja dapat dilihat pada tabel 4.35 berikut ini:

Tabel. 4.40

Total Pembobotan Dimensi Kuantitas Kerja

No	Pernyataan	Skor	%	Kategori
6	Tingkat jumlah output yang dihasilkan dari satu waktu kerja	243	72.54	Tinggi
7	Tingkat kehadiran dalam bekerja	263	78.51	Tinggi
8	Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas	253	75.52	Tinggi
9	Tingkat jumlah kesalahan dalam menjalankan tugas	197	58.81	Cukup
10	Tingkat keterlambatan masuk kerja	193	57.61	Cukup

Total	1149		
Rata-Rata	230	68.60	Baik

Berdasarkan hasil dari perhitungan jawaban responden mengenai dimensi kuantitas kerja menghasilkan nilai total sebesar 1149. Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel 4.35 di atas tersebut diinterpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan pada gambar sebagai berikut:

Nilai minimum : $1 \times 67 \times 5 = 335$

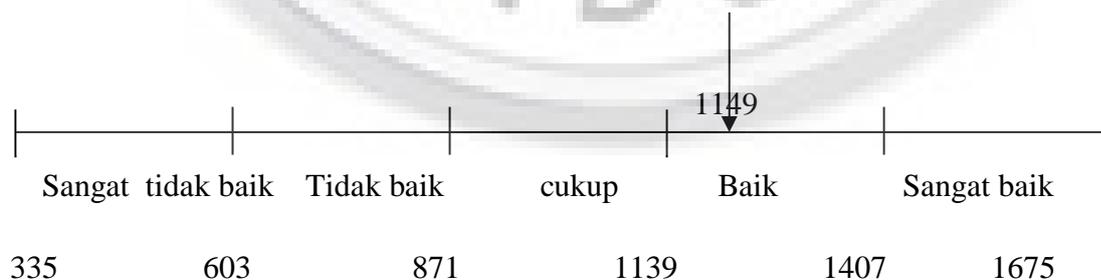
Nilai maksimum : $5 \times 67 \times 5 = 1675$

Range : $1675 - 335 = 1340$

Interval : $1340/5 = 268$

Kriteria

335-603	Sangat tidak baik
604-871	Tidak baik
872-1139	Cukup
1140-1407	Baik
1408-1675	Sangat baik



Gambar. 4.5 Garis Kontinum Responden

Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil perhitungan persentase total skor dari dimensi kuantitas kerja sebesar 1149 berada di antara interval 1139-1407. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dimensi kuantitas kerja berada dalam kategori baik. Artinya kinerja karyawan yang diukur dari dimensi kuantitas kerja yang meliputi jumlah output yang dihasilkan, tingkat kehadiran dalam bekerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, jumlah kesalahan dalam menyelesaikan tugas dan keterlambatan masuk kerja dinilai baik.

3. Dimensi Tanggungjawab

Dimensi ini yang kita lihat adalah bagaimana tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugasnya yaitu tingkat kesediaan menjunjung tinggi nama baik perusahaan, ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan, tingkat inisiatif dalam menjalankan tugas, kepedulian terhadap tugas, dan tingkat kesediaan untuk patuh menjalankan tugas disajikan pada tabel 4.41-tabel 4.45.

Tabel 4.41

Tingkat Kesediaan untuk Menjunjung Tinggi Nama Baik Perusahaan

Jawaban Responden		Jumlah	%	Skor	Kriteria
Sangat rendah	1	0	0.00	0	Tinggi
Rendah	2	0	0.00	0	
Cukup	3	18	26.87	54	
Tinggi	4	37	55.22	148	
Sangat tinggi	5	12	17.91	60	
Jumlah		67	100.00	262	

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan tinggi bahwa Tingkat kesediaan untuk menjunjung tinggi nama baik perusahaan sebanyak 37 orang (55.22%), kemudian 18 orang (26.87%) menyatakan cukup tinggi, dan hanya 12 orang yang menyatakan sangat tinggi. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.41 skor total untuk pernyataan Tingkat kesediaan untuk menjunjung tinggi nama baik perusahaan adalah 262 (**kategori tinggi**) berada pada interval 227.9-281.4.

Tabel 4.42
Tingkat Ketaatan dan Kepatuhan Terhadap Peraturan

Jawaban Responden		Jumlah	%	Skor	Kriteria
Sangat rendah	1	0	0.00	0	Tinggi
Rendah	2	0	0.00	0	
Cukup	3	25	37.31	75	
Tinggi	4	33	49.25	132	
Sangat tinggi	5	9	13.43	45	
Jumlah		67	100.00	252	

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan tinggi bahwa Tingkat ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan sebanyak 33 orang (49.25%), kemudian 25 orang (37.31%) menyatakan cukup tinggi, dan hanya 9 orang yang menyatakan sangat tinggi. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.42 skor total untuk pernyataan Tingkat ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan adalah 252 (**kategori tinggi**) berada pada interval 227.9-281.4.

Tabel 4.43
Tingkat Inisiatif dalam Menjalankan Tugas

Jawaban Responden		Jumlah	%	Skor	Kriteria

Sangat rendah	1	0	0.00	0	Tinggi
Rendah	2	0	0.00	0	
Cukup	3	24	35.82	72	
Tinggi	4	37	55.22	148	
Sangat tinggi	5	6	8.96	30	
Jumlah		67	100.00	250	

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan tinggi bahwa Tingkat inisiatif dalam menjalankan tugas sebanyak 37 orang (55.22%), kemudian 24 orang (35.82%) menyatakan cukup tinggi, dan hanya 6 orang yang menyatakan sangat tinggi. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.43 skor total untuk pernyataan Tingkat inisiatif dalam menjalankan tugas adalah 250 (**kategori tinggi**) berada pada interval 227.9-281.4.

Tabel 4.44
Tingkat Kepedulian Terhadap Tugas

Jawaban Responden		Jumlah	%	Skor	Kriteria
Sangat rendah	1	0	0.00	0	Tinggi
Rendah	2	0	0.00	0	
Cukup	3	24	35.82	72	
Tinggi	4	39	58.21	156	
Sangat tinggi	5	4	5.97	20	
Jumlah		67	100.00	248	

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan tinggi bahwa Tingkat kepedulian terhadap tugas sebanyak 39 orang (58.21%), kemudian 24 orang (35.82%) menyatakan cukup tinggi, dan hanya 4 orang yang menyatakan sangat tinggi.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.44 skor total untuk pernyataan Tingkat kepedulian terhadap tugas adalah 248 (**kategori tinggi**) berada pada interval 227.9-281.4.

Tabel 4.45

Tingkat kesediaan untuk Patuh Menjalankan Tugas

Jawaban Responden		Jumlah	%	Skor	Kriteria
Sangat rendah	1	0	0.00	0	Tinggi
Rendah	2	1	1.49	2	
Cukup	3	35	52.24	105	
Tinggi	4	20	29.85	80	
Sangat tinggi	5	11	16.42	55	
Jumlah		67	100.00	242	

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan cukup tinggi bahwa Tingkat kesediaan untuk patuh menjalankan tugas sebanyak 35 orang (52.24%), kemudian 20 orang (29.85%) menyatakan tinggi, dan hanya 1 orang yang menyatakan rendah. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.45 skor total untuk pernyataan Tingkat kesediaan untuk patuh menjalankan tugas adalah 242 (**kategori tinggi**) berada pada interval 227.9-281.4.

Kriteria dan skor aktual secara keseluruhan dari dimensi tanggungjawab dapat dilihat pada tabel 4.46 berikut ini:

Tabel. 4.46

Total Pembobotan Dimensi Tanggung jawab

No	Pernyataan	Skor	%	Kategori
11	Tingkat kesediaan untuk menjunjung tinggi nama baik perusahaan	262	78.21	Tinggi

12	Tingkat ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan	252	75.22	Tinggi
13	Tingkat inisiatif dalam menjalankan tugas	250	74.63	Tinggi
14	Tingkat kepedulian terhadap tugas	248	74.03	Tinggi
15	Tingkat kesediaan untuk patuh menjalankan tugas	242	72.24	Tinggi
Total		1254		
Rata-Rata		251	74.87	Baik

Berdasarkan hasil dari perhitungan jawaban responden mengenai dimensi tanggung jawab menghasilkan nilai total sebesar 1254. Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel 4.46 di atas tersebut diinterpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan pada gambar sebagai berikut:

Nilai minimum : $1 \times 67 \times 5 = 335$

Nilai maksimum : $5 \times 67 \times 5 = 1675$

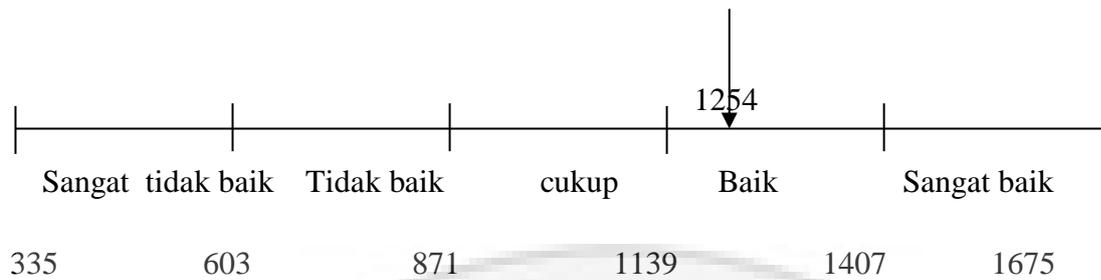
Range : $1675 - 335 = 1340$

Interval : $1340/5 = 268$

Kriteria

335-603	Sangat tidak baik
604-871	Tidak baik
872-1139	Cukup
1140-1407	Baik

1408-1675	Sangat baik
-----------	-------------



Gambar. 4.6 Garis Kontinum Responden

Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil perhitungan persentase total skor dari dimensi tanggung jawab sebesar 1254 berada di antara interval 1139-1407. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dimensi tanggung jawab berada dalam kategori baik. Artinya kinerja karyawan yang diukur dari dimensi tanggung jawab kerja yang meliputi tingkat kesediaan menjunjung tinggi nama baik perusahaan, ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan, tingkat insentif dalam menjalankan tugas, kepedulian terhadap tugas, kesediaan untuk patuh menjalankan tugas dinilai baik.

4. Dimensi Pelaksana Tugas

Dalam dimensi ini yang kita lihat adalah bagaimana karyawan tersebut melaksanakan tugas yaitu pengalaman kerja, tingkat keahlian dalam menjalankan tugas, kemampuan bekerjasama, pemahaman tugas yang diberikan, kemampuan dalam menggunakan sumber daya yang ada yang disajikan pada tabel 4.47, tabel 4.48, tabel 4.49, tabel 4.50, tabel 4.51

Tabel 4.47

Tingkat Pengalaman Kerja

Jawaban Responden		Jumlah	%	Skor	Kriteria
Sangat rendah	1	0	0.00	0	Tinggi
Rendah	2	0	0.00	0	
Cukup	3	35	52.24	105	
Tinggi	4	30	44.78	120	
Sangat tinggi	5	2	2.99	10	
Jumlah		67	100.00	235	

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan cukup tinggi bahwa Tingkat pengalaman kerjasebanyak 35 orang (52.24%), kemudian 30 orang (44.78%) menyatakan tinggi, dan hanya 2 orang yang menyatakan sangat tinggi. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.47 skor total untuk pernyataan Tingkat pengalaman kerja adalah 235 (**kategori tinggi**) berada pada interval 227.9-281.4.

Tabel 4.48

Tingkat Keahlian Dalam Menjalankan Tugas

Jawaban Responden		Jumlah	%	Skor	Kriteria
Sangat rendah	1	0	0.00	0	Tinggi
Rendah	2	0	0.00	0	
Cukup	3	29	43.28	87	
Tinggi	4	37	55.22	148	
Sangat tinggi	5	1	1.49	5	
Jumlah		67	100.00	240	

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan tinggi bahwa Tingkat keahlian dalam menjalankan tugas sebanyak 37 orang (55.22%), kemudian 29 orang (43.28%) menyatakan cukup tinggi, dan hanya 1 orang yang menyatakan sangat tinggi.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.48 skor total untuk pernyataan Tingkat keahlian dalam menjalankan tugas adalah 240 (**kategori tinggi**) berada pada interval 227.9-281.4.

Tabel 4.49

Tingkat Kemampuan Bekerjasama

Jawaban Responden		Jumlah	%	Skor	Kriteria
Sangat rendah	1	0	0.00	0	Tinggi
Rendah	2	0	0.00	0	
Cukup	3	23	34.33	69	
Tinggi	4	42	62.69	168	
Sangat tinggi	5	2	2.99	10	
Jumlah		67	100.00	247	

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan tinggi bahwa Tingkat kemampuan bekerjasama sebanyak 42 orang (62.69%), kemudian 23 orang (34.33%) menyatakan cukup tinggi, dan hanya 2 orang yang menyatakan sangat tinggi. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.49 skor total untuk pernyataan Tingkat kemampuan bekerjasama adalah 247 (**kategori tinggi**) berada pada interval 227.9-281.4.

Tabel 4.50

Tingkat pemahaman Tugas yang diberikan

Jawaban Responden		Jumlah	%	Skor	Kriteria
Buruk	1	0	0.00	0	Baik
Kurang baik	2	0	0.00	0	
Cukup	3	13	19.40	39	
Baik	4	51	76.12	204	
Sangat baik	5	3	4.48	15	
Jumlah		67	100.00	258	

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan baik bahwa Tingkat pemahaman tugas yang diberikan sebanyak 51 orang (76.12), kemudian 13 orang (19.40%) menyatakan cukup baik, dan hanya 3 orang yang menyatakan sangat baik. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.50 skor total untuk pernyataan Tingkat pemahaman tugas yang diberikan adalah 258 (**kategori baik**) berada pada interval 227.9-281.4.

Tabel 4.51

Tingkat Kemampuan dalam Menggunakan Sumber Daya yang Ada

Jawaban Responden		Jumlah	%	Skor	Kriteria
Buruk	1	0	0.00	0	Baik
Kurang baik	2	0	0.00	0	
Cukup	3	9	13.43	27	
Baik	4	57	85.07	228	
Sangat baik	5	1	1.49	5	
Jumlah		67	100.00	260	

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan baik bahwa Tingkat kemampuan dalam menggunakan sumber daya yang ada sebanyak 57 orang (85.07%), kemudian 9 orang (13.43%) menyatakan cukup tinggi, dan hanya 1 orang yang menyatakan sangat baik. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.51 skor total untuk pernyataan Tingkat kemampuan dalam menggunakan sumber daya yang ada adalah 260 (**kategori baik**) berada pada interval 227.9-281.4.

Kriteria dan skor aktual secara keseluruhan dari dimensi pelaksana tugas dapat dilihat pada tabel 4.52 berikut ini:

Tabel. 4.52

Total Pembobotan Dimensi Pelaksana Tugas

No	Pernyataan	Skor	%	Kategori
16	Tingkat pengalaman kerja	235	70.15	Tinggi
17	Tingkat keahlian dalam menjalankan tugas	240	71.64	Tinggi
18	Tingkat kemampuan bekerjasama	247	73.73	Tinggi
19	Tingkat pemahaman tugas yang diberikan	258	77.01	Baik
20	Tingkat kemampuan dalam menggunakan sumber daya yang ada	260	77.61	Baik
Total		1240		
Rata-Rata		248	74.03	Baik

Berdasarkan hasil dari perhitungan jawaban responden mengenai dimensi pelaksana tugas menghasilkan nilai total sebesar 1240. Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel 4.52 di atas tersebut diinterpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan pada gambar sebagai berikut:

Nilai minimum : $1 \times 67 \times 5 = 335$

Nilai maksimum : $5 \times 67 \times 5 = 1675$

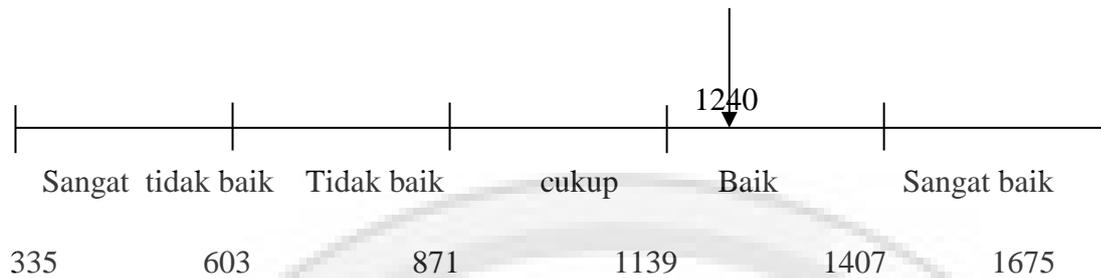
Range : $1675 - 335 = 1340$

Interval : $1340/5 = 268$

Kriteria

335-603	Sangat tidak baik
604-871	Tidak baik
872-1139	Cukup

1140-1407	Baik
1408-1675	Sangat baik



Gambar. 4.7 Garis Kontinum Responden

Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil perhitungan persentase total skor dari dimensi pelaksana tugas sebesar 1240 berada di antara interval 1139-1407. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dimensi pelaksana tugas berada dalam kategori baik. Artinya variabel kinerja yang diukur dari dimensi pelaksanaan tugas yang meliputi pengalaman kerja, keahlian dalam menjalankan tugas, kemampuan bekerja sama, pemahaman tugas yang diberikan, kemampuan dalam menggunakan sumber daya yang ada dinilai baik.

Selanjutnya untuk mengetahui kriteria variabel kinerja karyawan secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel 4.53 berikut ini:

Tabel 4.53

Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai

Variabel Kinerja Karyawan

Dimensi	Skor Aktual	Jmlh item	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kriteria
Kualitas kerja	1259	5	1675	75.16	Baik
Kuantitas kerja	1149	5	1675	68.60	Baik
Tanggungjawab	1254	5	1675	74.87	Baik
Pelaksana Tugas	1240	5	1675	74.03	Baik
Total	4902	20	6700	73.16	Baik

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel 4.48 di atas tersebut diinterpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan pada gambar sebagai berikut:

Nilai minimum : $1 \times 20 \times 67 = 1340$

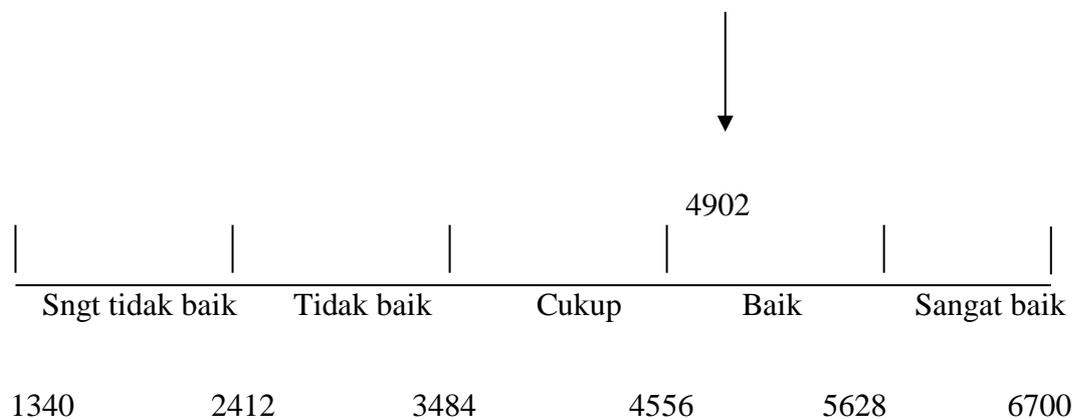
Nilai maksimum : $5 \times 20 \times 67 = 6700$

Range : $6700 - 1340 = 5360$

Interval : $5360 / 5 = 1072$

Kriteria

1340-2412	Sangat tdk baik
2413-3484	Tdk baik
3485-4556	Cukup
4557-5628	Baik
5629-6700	Sangat baik



Gambar. 4.8 Garis Kontinum Responden

Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil perhitungan persentase total skor dari variabel kinerja karyawan sebesar 4902 berada di antara interval 4556 – 5628. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan berada dalam kategori baik. Artinya bahwa kinerja karyawan yang diukur dengan dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab dan pelaksanaan tugas dinilai baik.

4.6 Transformasi Data

Asumsi yang harus dipenuhi pada saat melakukan analisis regresi data pengamatan minimal memiliki skala pengukuran interval. Agar dapat menggunakan analisis regresi dilakukan proses transformasi data dari skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval melalui suatu metode yang dikenal sebagai *method of successive interval*. Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil jawaban responden, untuk setiap pernyataan, hitung frekuensi setiap pilihan jawaban.
2. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, hitung proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
3. Berdasarkan proporsi tersebut, untuk setiap pernyataan, hitung proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
4. Untuk setiap pernyataan, tentukan nilai batas untuk Z untuk setiap pilihan jawaban.

5. Hitung nilai numerik penskalaan (skala value) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

$$\text{Scale Value} = \frac{\text{Density at Lower limit} - \text{Density at Uper Limit}}{\text{Area Under Upper Limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

Area Under Upper Limit - Area Under Lower Limit

Dimana:

- Density at Lower limit = Kepadatan batas bawah
 - Density at Upper Limit = Kepadatan batas atas
 - Area Under Upper Limit = Daerah dibawah batas atas
 - Area Under Lower Limit = Daerah dibawah batas bawah
6. Hitung skor (nilai hasil transformasi) untuk setiap pilihan jawaban dengan persamaan berikut : $\text{Score} = \text{Scale Value} + \text{Scale Value}_{\text{Minimum}} + 1$

Tabel 4.54

MSI (Method of Success Interval) Pertanyaan 1 pada Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1	4	63	0.940	0.940	0.119	1.557	4.000
	5	4	0.060	1.000	0.000		6.114

4.7 Analisis Regresi

1. Korelasi Antara Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Variabel Kinerja Karyawan

Adapun hasil pengukuran besarnya hubungan terdapat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.55

Korelasi Antara Lingkungan kerja non fisik Dengan Kinerja karyawan

Correlations

	Kinerja	Lingkungan_kerja
Pearson Correlation Kinerja	1.000	.515
Lingkungan_kerja	.515	1.000
Sig. (1-tailed) Kinerja	.	.000
Lingkungan_kerja	.000	.
N Kinerja	67	67
Lingkungan_kerja	67	67

Dari hasil perhitungan, didapat koefisien korelasi antara Lingkungan kerja non fisik dengan Kinerja karyawan $r = 0.515$, ini berarti terdapat hubungan yang cukup kuat antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan. Jika diinterpretasikan menurut Sugiono (2012) maka eratnya korelasi lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan adalah cukup kuat karena berkisar antara 0,40 sampai dengan 0,599, dan arahnya positif ini berarti apabila terjadi peningkatan lingkungan kerja non fisik maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

2 Korelasi Determinansi

Besarnya sumbangan atau peranan variabel Lingkungan kerja non fisik terhadap variabel Kinerja karyawan dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi (KD).

Tabel 4.56

Pengaruh Lingkungan Kerja Non fisik Dengan Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.515 ^a	.265	.254	7.23206

Koefisien determinasinya (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,265 atau sebesar 26,5% diperoleh dari hasil ($r^2 \times 100\% = 0,515^2 \times 100\% = 26,5\%$), artinya variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 26,5% dan sisanya 74,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3 Analisis Regresi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan besaran koefisien pada tabel lampiran hasil analisis, maka model regresi yang terbentuk dinyatakan sebagai berikut :

Tabel 4.57

Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.816	13.571		1.018	.312
Lingkungan_kerja a	.772	.160	.515	4.842	.000

Dari tabel tersebut juga diperoleh persamaan regresi adalah:

$$\text{Kinerja karyawan} = 13.816 + 0.772 * \text{Lingkungan kerja non fisik}$$

1. Konstanta sebesar 13.816 artinya jika untuk variable lingkungan kerja non fisik bernilai nol, nilai kinerja karyawan adalah sebesar 13.816 satuan.
2. Variabel lingkungan kerja non fisik memiliki nilai positif sebesar 0.772. Hal ini menyatakan setiap meningkat 1 satuan lingkungan kerja non fisik akan berpengaruh terhadap meningkatnya nilai kinerja karyawan sebesar $13.816 + 0.772(1) = 14.588$. Hal ini memberikan pengertian bahwa semakin tinggi lingkungan kerja non fisik maka semakin tinggi kinerja karyawan.

4. Pengujian Hipotesis

Analisis ini untuk menguji hipotesis bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan

Ho: $R^2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

Ha: $R^2 > 0$ terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

Berikut adalah table hasil uji t output SPSS,

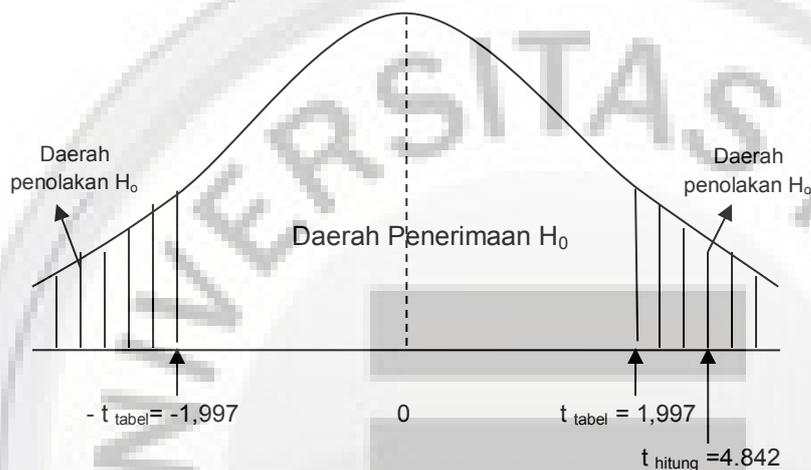
Tabel 4.58

Uji t hitung variabel Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.816	13.571		1.018	.312
Lingkungan_kerja	.772	.160	.515	4.842	.000

T tabel = 1.997

Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t hitung, diketahui bahwa nilai uji t hitung variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 4.842 karena uji t hitung > t tabel atau $4.842 > 1.997$ maka terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan kerja non fisik terhadap Kinerja karyawan.



Gambar 4.

Kurva Uji-t Dua Pihak Variabel Lingkungan kerja non fisik Terhadap Variabel Kinerja karyawan

Berdasarkan pengujian hipotesis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh cukup kuat Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pengaruh tersebut signifikan.