

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Penyajian Data

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk didirikan pada tanggal 24 Rabiul Tsani 1412 H atau 1 November 1991, yang diprakarsai oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI), dan pengusaha muslim yang kemudian mendapat dukungan dari Pemerintah Republik Indonesia. Bank Muamalat mulai beroperasi pada tanggal 27 Syawal 1412 H atau 1 Mei 1992.

Pada tanggal 27 Oktober 1994, hanya dua tahun setelah didirikan, Bank Muamalat berhasil menyanggah predikat sebagai Bank Devisa dan terdaftar sebagai perusahaan publik yang tidak *listing* di Bursa Efek Indonesia (BEI). Pengakuan ini semakin memperkuat posisi perseroan sebagai bank syariah pertama dan terkemuka di Indonesia dengan beragam jasa maupun produk yang terus dikembangkan.

Pada akhir tahun 90-an, Indonesia dilanda krisis moneter yang memporak-porandakan sebagian besar perekonomian Asia Tenggara. Sektor perbankan nasional tergulung oleh kredit macet di segmen korporasi. Bank Muamalat pun terimbas dampak krisis. Di tahun 1998, rasio pembiayaan macet (NPL) mencapai lebih dari 60%. Perseroan mencatat rugi sebesar Rp 105 miliar. Ekuitas mencapai titik terendah, yaitu Rp 39,3 miliar, kurang dari sepertiga modal setoran awal. Dalam upaya

memperkuat permodalannya, Bank Muamalat mencari pemodal yang potensial, dan ditanggapi secara positif oleh *Islamic Development Bank* (IDB) yang berkedudukan di Jeddah, Arab Saudi. Pada Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) tanggal 21 Juni 1999 IDB secara resmi menjadi salah satu pemegang saham Bank Muamalat. Oleh karenanya, kurun waktu antara tahun 1999-2002 merupakan masa-masa yang penuh tantangan sekaligus keberhasilan bagi Bank Muamalat. Dalam kurun waktu tersebut, Bank Muamalat berhasil membalikkan kondisi dari rugi menjadi laba berkat upaya dan dedikasi setiap kru Muamalat, ditunjang oleh kepemimpinan yang kuat, strategi pengembangan usaha yang tepat, serta ketaatan terhadap pelaksanaan perbankan syariah secara murni.

Sebagai bank pertama dengan prinsip murni syariah, Bank Muamalat berkomitmen untuk menghadirkan layanan perbankan yang tidak hanya mematuhi peraturan syariah, namun juga kompetitif dan dapat dijangkau masyarakat hingga pelosok Nusantara. Komitmen tersebut diapresiasi oleh pemerintah, media massa, lembaga nasional dan internasional, serta masyarakat luas melalui lebih dari 70 penghargaan bergengsi yang diterima oleh Bank Muamalat dalam 5 tahun terakhir, antara lain *Best Islamic Bank In Indonesia 2009* oleh *Islamic Finance News* (Kuala Lumpur), *Best Islamic Institution in Indonesia 2009* oleh *Global Finance* (New York), serta *The Best Islamic Finance House in Indonesia 2009* oleh *Alpha South East Asia* (Hongkong).

Seiring dengan kapasitas bank yang semakin diakui, Bank Muamalat semakin melebarkan sayapnya dengan menambah jaringan kantor cabangnya di seluruh

Indonesia. Pada tahun 2009, bank mendapatkan izin untuk membuka kantor cabang di Kuala Lumpur, Malaysia, dan menjadi bank pertama di Indonesia serta satu-satunya yang mewujudkan ekspansi bisnis di Malaysia. Hingga saat ini, Bank Muamalat telah memiliki 363 kantor layanan termasuk 1 kantor cabang di Malaysia. Operasional bank juga didukung oleh jaringan layanan yang luas berupa 1.337 unit ATM Muamalat, 120.000 jaringan ATM Bersama dan ATM Prima, 103 Mobil Kas Keliling, serta lebih dari 11.000 jaringan ATM di Malaysia melalui Malaysia *Electronic Payment* (MEPS).¹

Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin pertama kali beroperasi di Jalan A. Yani km. 6 pada tahun 2003, dan sekarang beroperasi di Jalan A. Yani km. 5,2 Banjarmasin. Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin ini memiliki lantai bertingkat 3. Lantai dasar terdiri dari unit pelayanan, teller, *customer service*, dan ruangan *back office*, serta ruangan bagian *unit support* pembiayaan (USP). Lantai tengah terdiri dari ruangan bagian *marketing finance*, ruang rapat, dan ruangan *branch manager*. Sementara lantai teratas terdiri dari ruangan *marketing funding*, mushalla, dan dapur umum, serta toilet yang tersedia di setiap lantai. Selain itu, di halaman depan Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin juga terdapat sebuah mesin ATM (*Authomatic Teller Machine*) dan di bagian samping terdapat pos penjaga keamanan.

Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin juga telah membuka 5 cabang pembantu, yaitu di Kayutangi, Banjarbaru, Martapura, Barabai, dan Kandangan, serta

¹<http://www.bankmuamalat.co.id/profil-bank-muamalat> (22 April 2018)

direncanakan pada tahun mendatang akan membuka cabang kas lainnya di Banjarmasin.

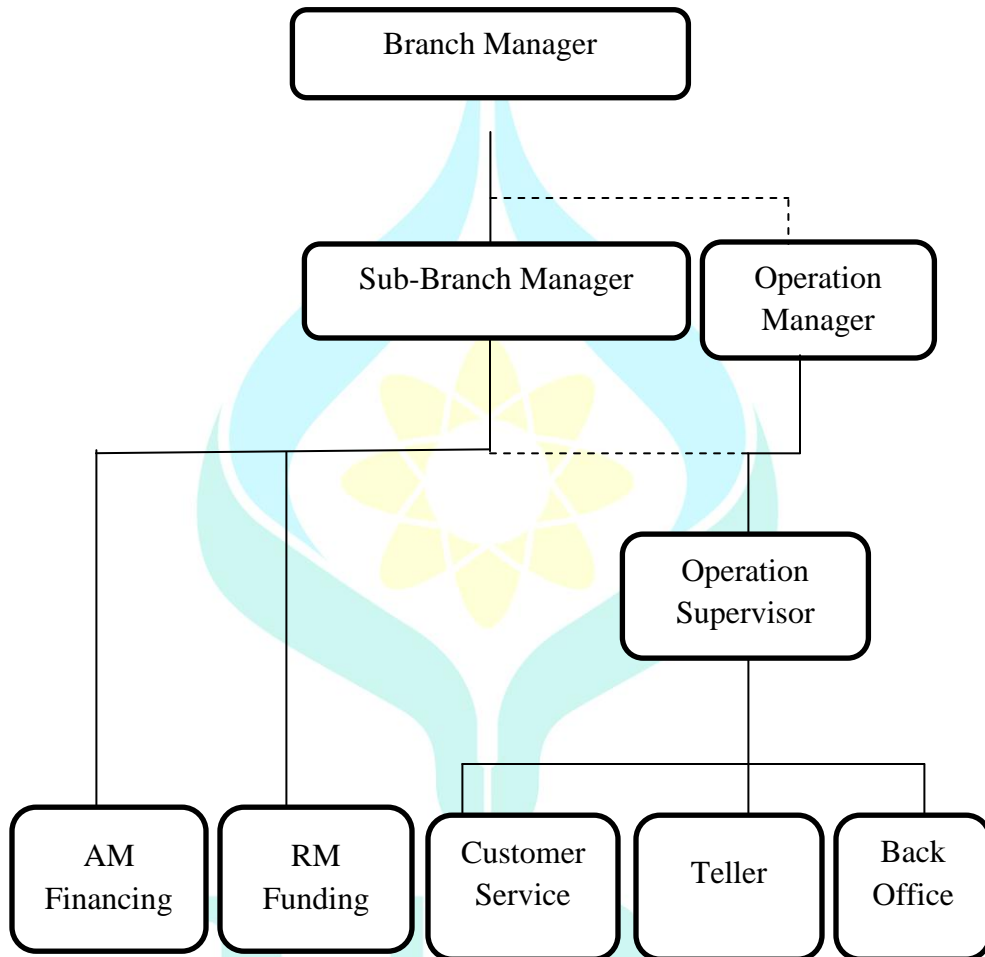
b. Visi dan Misi Bank Muamalat Indonesia

Visi Bank Muamalat Indonesia adalah "*The Best Islamic Bank and Top 10 Bank in Indonesia with Strong Regional Presence*". Misi Bank Muamalat Indonesia adalah "Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang Islami dan professional serta orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan."²



²<http://www.bankmuamalat.co.id/visi-misi>, (23 April 2018)

c. Struktur Organisasi dan *Job Description*



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan tegas mengenai pola hubungan kerja, wewenang, serta tanggung jawab dalam suatu lembaga atau organisasi, maka biasanya disusun dan diatur dalam struktur organisasi. Adapun struktur organisasi Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin, adalah sebagai berikut:

Adapun uraian tugas pada masing-masing bagian pada Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin sebagai berikut:

- 1) *Branch Manager*, bertanggungjawab atas jalannya kegiatan operasional maupun financial cabang, memberikan bimbingan dan motivasi pada seluruh karyawan, menyelesaikan segala permasalahan yang muncul di cabang yang dipimpin, serta membina hubungan yang baik dengan instansi terkait.
- 2) *Sub Branch Manager*, mengadministrasi pekerjaan-pekerjaan pimpinan, serta membantu pekerjaan pimpinan cabang.
- 3) *Operation Officer*, bertanggungjawab terhadap kelancaran rutinitas operasional cabang secara umum yang terkait dengan layanan yang diberikan oleh *teller* kepada nasabah maupun non-nasabah, baik yang datang secara langsung maupun melalui telepon, serta bertanggungjawab terhadap kelancaran kegiatan operasional cabang yang terkait dengan *Back Office*, *Branch Office*, *Support* Pembiayaan, termasuk diantaranya pendokumentasian, melakukan analisa dan penyajian laporan-laporan pendukung, serta memastikan semua kegiatan operasional telah dilaksanakan tepat waktu, akurat, dan sesuai dengan kebijakan dan prosedur perusahaan.
- 4) *Personalia*, bertanggungjawab atas proses rekrutmen, penempatan, pengembangan, pemeliharaan, penggunaan karyawan, pemberian gaji karyawan, dan kompensasi, serta lainnya pada karyawan. Selain itu, personalia juga menetapkan kebijakan perusahaan dan menyelesaikan masalah-masalah yang berkaitan dengan kepersonalian.

- 5) Bagian Operasi, melakukan pembukuan atas transaksi tabungan, giro, dan deposito. Bertanggungjawab atas transaksi transfer, kliring, inkaso, dan jasa perbankan lainnya, serta melakukan laporan mingguan atau bulanan tentang likuiditas bank kepada Bank Indonesia.
- 6) Bagian Saran *Logistic*, bertanggungjawab atas pengadaan barang atau perlengkapan kantor dan bertanggungjawab atas transaksi kas kecil.
- 7) Bagian Operasional Pembiayaan, melakukan pembukuan atas transaksi yang ada kaitannya dengan pembiayaan dan mengidentifikasi status nasabah lancar, kurang lancar, serta macet.
- 8) *Unit Support* Pembiayaan, membantu atau memperlancar proses pembiayaan para nasabah dalam hal pengadministrasian yang diajukan oleh RMF, melakukan fungsi hukum, melakukan pemeriksaan, penyidikan, dan sekaligus menilai barang yang akan dijadikan jaminan pembiayaan, mengumpulkan data-data terkait pembiayaan, dan pengolahannya dalam bentuk laporan.
- 9) *Marketing (Financing and Funding)*, bertanggungjawab atas penyaluran pembiayaan, serta menjaga pembiayaan yang teralirkan agar tetap lancar, serta berusaha mencari sebanyak mungkin deposan-deposan yang berpotensi.
- 10) *Customer Services*, memberikan informasi kepada nasabah mengenai produk dan layanan bank, memberikan solusi terhadap permasalahan yang

dihadapi nasabah terkait dengan produk dan layanan bank, serta menjaga hubungan bank dengan nasabah.

11) *Teller*, melayani transaksi tunai maupun non-tunai, baik dalam mata uang rupiah maupun valuta asing, serta membuat laporan kas harian.

d. Jenis Produk dan Jasa Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin

1) Pendanaan

a) Tabungan: Tabungan iB Muamalat Haji dan Umrah, Tabungan iB Muamalat, Tabungan iB Muamalat Dollar, TabunganKu, Tabungan iB Muamalat Rencana, Tabungan iB Muamalat Prima, Tabungan iB Muamalat Simpel, dan Tabungan Sahabat.

b) Giro: Giro iB Muamalat Attijary, dan Giro iB Muamalat Ultima.

c) Deposito: Deposito Mudharabah iB Muamalat, dan Deposito Fulinves.

2) Pembiayaan

a) Konsumen: KPR iB Muamalat, Pembiayaan iB Muamalat Pensiun, dan Pembiayaan iB Muamalat Multiguna.

b) Modal Kerja: Pembiayaan Modal Kerja, Pembiayaan LKM Syariah, dan Pembiayaan Rekening Koran Syariah.

c) Investasi: Pembiayaan Investasi dan Pembiayaan Hunian Syariah.

3) Jasa

a) Internet Banking Muamalat

b) Mobile Banking Muamalat

c) EDC Counter Muamalat

- d) Kalkulator Syariah
- e) Sala Muamalat 1500016
- f) Virtual Account Muamalat
- g) Cash Management System

2. Karakteristik Responden

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada Pegawai Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin yang menjadi responden. Kuesioner yang diperoleh dari responden tersebut merupakan suatu yang penting untuk mengetahui karakteristik responden.

Adapun berikut beberapa deskripsi karakteristik responden yang dimaksud meliputi :

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	20	65%
2.	Perempuan	11	35%
	Total	31	100%

Berdasarkan data yang diperoleh melalui kuesioner, memperlihatkan bahwa jenis kelamin responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki sebanyak 20 orang dan sisanya 11 orang responden perempuan.

b. Umur

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Kelompok Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1.	20-30 Tahun	22	71%
2.	31-40 Tahun	8	26%
3.	41-50 Tahun	1	3%
4.	51-60 Tahun	0	0%
	Total	31	100%

Adapun karakteristik responden berdasarkan umur dikelompokkan menjadi empat kategori yaitu dari 31 orang jumlah responden terdapat 22 orang pegawai dengan kelompok umur 20-30 Tahun. Dengan hal ini berarti pegawai Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin didominasi oleh kaum muda.

c. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SMA/SMK	2	7%
2.	D3	1	3%
3.	S1	28	90%
4.	S2	0	0%
	Total	31	100%

Data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner terhadap responden berdasarkan pendidikan terakhir ini dimana memiliki proporsi terbanyak pada jenjang S1 yaitu 28 orang dari 31 responden, jenjang D3 ada satu orang dan pegawai dengan lulusan SMA/SMK sebanyak 2 orang.

d. Masa Kerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1.	1 – 10 Tahun	27	87%
2.	11 – 20 Tahun	4	13%
3.	Lebih dari 20 Tahun	0	0%
	Total	31	100%

Dari data responden yang diperoleh, karakteristik responden berdasarkan masa kerja dibagi menjadi 3 kategori yaitu masa kerja pegawai Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin dengan jenjang 1-10 tahun yaitu sebanyak 27 orang, untuk jenjang masa kerja 11-20 tahun ada 4 orang dan tidak ada pegawai dengan masa kerja lebih dari 20 tahun.

3. Deskripsi Jawaban Responden

Data yang diperoleh dari hasil kuesioner kepada responden menghasilkan jawaban jawaban mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin yang diuraikan sebagai berikut.

a. Penjelasan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

- 1) Indikator pencahayaan ditempat kerja cukup bagus, sehingga tidak menghambat pekerjaan. Data yang diperoleh dapat dilihat berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Jawaban responden terhadap pencahayaan ditempat kerja cukup bagus, sehingga tidak menghambat pekerjaan

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	15	48,4 %
2.	Setuju	15	48,4 %
3.	Netral	1	3,2 %
4.	Tidak Setuju	0	0 %
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	31	100%

Sumber: Data olah SPSS

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa jawaban sangat setuju dan setuju sama yaitu sebanyak 15 responden (48,4%), jawaban netral sebanyak 1 responden (3,2%) dan untuk jawaban kurang setuju dan sangat tidak setuju tidak ada (0%).

- 2) Indikator penerangan dalam ruang kerja dapat membuat pegawai lancar dalam bekerja. Data yang diperoleh dapat dilihat berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Jawaban responden terhadap penerangan dalam ruang kerja dapat membuat pegawai lancar dalam bekerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	12	38,7%
2.	Setuju	15	48,4%
3.	Netral	2	6,5%
4.	Tidak Setuju	1	3,2%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	3,2%
	Total	31	100%

Sumber: Data olah SPSS

Berdasarkan data jawaban responden pada tabel 4.6 diketahui bahwa jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 38,7%, setuju 48,4%, jawaban netral sebanyak 6,5% serta untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju mendapatkan respon sebanyak 3,2%.

- 3) Indikator suhu udara di tempat bekerja terasa sejuk dan dingin sehingga pegawai merasa tenang dalam bekerja. Data yang diperoleh dapat dilihat berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Jawaban responden terhadap suhu udara di tempat bekerja terasa sejuk dan dingin sehingga pegawai merasa tenang dalam bekerja.

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	3	9,7%
2.	Setuju	14	45,2%
3.	Netral	14	45,2%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	31	100%

Sumber: Data olah SPSS

Berdasarkan jawaban responden diatas, dapat diketahui bahwa jawaban sangat setuju sebanyak 9,7%, untuk jawaban setuju dan netral memiliki jumlah respon yang sama yaitu sebanyak 45,2% serta untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada jawaban dari responden.

- 4) Indikator tingkat kelembapan udara di tempat kerja cukup baik, sehingga membuat nyaman dalam bekerja. Data yang diperoleh dapat dilihat

berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Jawaban responden terhadap tingkat kelembapan udara di tempat kerja cukup baik, sehingga membuat nyaman dalam bekerja

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	16,1%
2.	Setuju	15	48,4%
3.	Netral	10	32,3%
4.	Tidak Setuju	1	3,2%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	31	100%

Sumber: Data olah SPSS

Berdasarkan data pada tabel 4.8, dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi yang diberikan oleh responden yaitu setuju sebanyak 48,4%, kemudian jawaban netral 32,3%, setuju 16,1%, sedangkan untuk jawaban tidak setuju hanya 3,1% dan sangat tidak setuju 0%.

- 5) Indikator tingkat kelembapan udara di tempat kerja sesuai dengan kondisi tubuh. Data yang diperoleh dapat dilihat berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Jawaban responden tingkat kelembapan udara di tempat kerja sesuai dengan kondisi tubuh

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	16,1%
2.	Setuju	15	48,4%
3.	Netral	10	32,3%
4.	Tidak Setuju	1	3,2%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	31	100%

Sumber: Data olah SPSS

Berdasarkan data yang diperoleh, jawaban responden untuk indikator tingkat kelembapan udara sesuai dengan kondisi tubuh diketahui untuk jawaban sangat setuju sebanyak 16,1%, setuju 48,4%, netral 32,3%, sedangkan untuk jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 3,2%.

- 6) Indikator sirkulasi udara di tempat kerja beroperasi dengan baik, sehingga pegawai merasa nyaman. Data yang diperoleh dapat dilihat berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Jawaban responden sirkulasi udara di tempat bekerja beroperasi dengan baik, sehingga pegawai merasa nyaman

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	16,1%
2.	Setuju	17	54,8%
3.	Netral	8	25,8%
4.	Tidak Setuju	1	3,2%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	31	100%

Sumber: Data olah SPSS

Berdasarkan data yang diperoleh melalui kuesioner, maka diketahui bahwa jawaban tertinggi untuk indikator sirkulasi udara di tempat kerja beroperasi dengan baik, sehingga pegawai merasa nyaman adalah jawaban setuju sebanyak 54,8%, kemudian netral 25,8%, sangat setuju 16,1%, dan jawaban tidak setuju 3,2%.

- 7) Indikator sirkulasi udara yang kurang baik membuat pegawai kurang nyaman dalam bekerja. Data yang diperoleh dapat dilihat berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11 Jawaban responden sirkulasi udara yang kurang baik membuat pegawai kurang nyaman dalam bekerja

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	4	12,9%
2.	Setuju	14	45,2%
3.	Netral	10	32,3%
4.	Tidak Setuju	3	9,7%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	31	100%

Sumber: Data olah SPSS

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 4.11, dari 31 responden dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi yang dipilih oleh responden adalah setuju sebanyak 45,2%, kemudian netral 32,3%, sangat setuju 12,9% serta tidak setuju 9,7% dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

- 8) Indikator suara bising dapat mengganggu pegawai dalam bekerja. Data yang diperoleh dapat dilihat berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12 Jawaban responden suara bising dapat mengganggu pegawai dalam bekerja

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	8	25,8%
2.	Setuju	13	41,9%
3.	Netral	5	16,1%
4.	Tidak Setuju	5	16,1%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	31	100%

Sumber: Data olah SPSS

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa jawaban tertinggi yaitu setuju sebanyak 41,9%, kemudian sangat setuju 25,8%, jawaban netral dan tidak setuju mempunyai jumlah responden yang sama yaitu 16,1% serta tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Dari jawaban responden maka dapat disimpulkan bahwa pegawai merasa terganggu dalam bekerja apabila ada suara bising di tempat kerja.

- 9) Indikator pegawai merasa suasana di tempat kerja terasa nyaman karena jauh dari suara bising. Data yang diperoleh dapat dilihat berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13 Jawaban responden pegawai merasa suasana di tempat kerja terasa nyaman karena jauh dari suara bising

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	16,1%
2.	Setuju	18	58,1%
3.	Netral	6	19,4%
4.	Tidak Setuju	2	6,5%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	31	100%

Sumber: Data olah SPSS

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, dari 31 responden dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi yang diberikan responden yaitu setuju sebanyak 58,1%, netral 19,4%, kemudian sangat setuju 16,1%, sedangkan untuk jawaban tidak setuju hanya sebanyak 6,5% dan tidak ada responden untuk jawaban sangat tidak setuju.

- 10) Indikator pegawai terganggu apabila ada getaran mekanis di tempat kerja. Data yang diperoleh dapat dilihat berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14 Jawaban responden pegawai terganggu apabila ada getaran mekanis di tempat kerja

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	4	12,9%
2.	Setuju	14	45,2%
3.	Netral	10	32,3%
4.	Tidak Setuju	3	9,7%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	31	100%

Sumber: Data olah SPSS

Berdasarkan data pada tabel 4.14, diketahui bahwa dari 31 responden terdapat 45,2% memilih jawaban setuju, 32,3% memilih jawaban netral, kemudian untuk jawaban sangat setuju 12,9%, tidak setuju 9,7% dan untuk jawaban sangat tidak setuju tidak ada responden.

- 11) Indikator lingkungan kerja selalu terjaga kebersihannya sehingga tidak ada bau tidak sedap di sekitar tempat bekerja. Data yang diperoleh dapat

dilihat berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15 Jawaban responden lingkungan kerja selalu terjaga kebersihannya sehingga tidak ada bau tidak sedap di sekitar tempat bekerja

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	12	38,7%
2.	Setuju	15	48,4%
3.	Netral	3	9,7%
4.	Tidak Setuju	1	3,2%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	31	100%

Sumber: Data olah SPSS

Berdasarkan tabel 4.15, dapat diketahui bahwa jawaban responden tertinggi yaitu jawaban setuju sebanyak 48,4%, sangat setuju 38,7%, kemudian jawaban netral sebanyak 9,7% sedangkan untuk jawaban tidak setuju sebanyak 3,2% dan tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju.

12) Indikator pewarnaan di tempat kerja tidak membosankan. Data yang diperoleh dapat dilihat berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16 Jawaban responden pewarnaan di tempat kerja tidak membosankan

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	16,1%
2.	Setuju	12	38,7%
3.	Netral	10	32,3%
4.	Tidak Setuju	1	3,2%
5.	Sangat Tidak Setuju	3	9,7%
	Total	31	100%

Sumber: Data olah SPSS

Berdasarkan data yang diperoleh, maka dari 31 responden terdapat 38,7% responden yang menjawab setuju, 32,3% netral, 16,1% sangat setuju, serta 9,7% menjawab sangat tidak setuju dan responden yang menjawab tidak setuju hanya 3,2%.

13) Indikator warna dinding di tempat bekerja sangat mendukung pikiran dan semangat dalam bekerja. Data yang diperoleh dapat dilihat berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17 Jawaban responden warna dinding di tempat bekerja sangat mendukung pikiran dan semangat dalam bekerja

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	3	9,7%
2.	Setuju	15	48,4%
3.	Netral	12	38,7%
4.	Tidak Setuju	1	3,2%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	31	100%

Sumber: Data olah SPSS

Berdasarkan pada tabel 4.17 diatas, dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi yang diberikan responden yaitu setuju sebanyak 48,4%, kemudian netral 38,7%, sangat setuju 9,7% serta 3,2% untuk jawaban tidak setuju dan tidak responden untuk jawaban sangat tidak setuju.

- 14) Indikator dekorasi di tempat kerja enak dipandang sehingga tidak bosan dalam bekerja. Data hasil jawaban responden pada indikator ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18 Jawaban responden dekorasi di tempat kerja enak dipandang sehingga tidak bosan dalam bekerja

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	2	6,5%
2.	Setuju	13	41,9%
3.	Netral	13	41,9%
4.	Tidak Setuju	3	9,7%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	31	100%

Sumber: Data olah SPSS

Berdasarkan pada tabel 4.18, maka diketahui bahwa untuk jawaban responden setuju dan netral sama yaitu sebanyak 41,9%, jawaban tidak setuju sebanyak 9,7%, kemudian sangat setuju 6,5% dan 0% untuk responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju.

- 15) Indikator dekorasi di tempat kerja saat ini, membuat pegawai nyaman dalam bekerja. Data yang diperoleh dapat dilihat berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19 Jawaban responden dekorasi di tempat kerja saat ini, membuat pegawai nyaman dalam bekerja

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	3	9,7%
2.	Setuju	17	54,8%
3.	Netral	11	35,5%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	31	100%

Sumber: Data olah SPSS

Berdasarkan data diatas, maka dari 31 responden diketahui bahwa 54,8% responden memilih setuju, 35,5% netral, 9,7% memilih sangat setuju dan tidak ada responden untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

- 16) Indikator mendengarkan musik saat bekerja dapat membuat lebih bersemangat dalam bekerja. Data yang diperoleh dapat dilihat berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.20 Jawaban responden mendengarkan musik saat bekerja dapat membuat lebih bersemangat dalam bekerja

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	12	38,7%
2.	Setuju	15	48,4%
3.	Netral	2	6,5%
4.	Tidak Setuju	1	3,2%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	3,2%
	Total	31	100%

Sumber: Data olah SPSS

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, diketahui bahwa jawaban setuju yang diberikan responden sebanyak 48,4%, sangat setuju 38,7%, jawaban netral 6,5% dan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju memiliki jumlah respon yang sama yaitu sebanyak 3,2%.

- 17) Indikator pegawai merasa bosan saat bekerja apabila tidak diiringi dengan alunan musik. Data yang diperoleh dapat dilihat berdasarkan hasil jawaban responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.21 Jawaban responden pegawai merasa bosan saat bekerja apabila tidak diiringi dengan alunan musik

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	16,1%
2.	Setuju	15	48,4%
3.	Netral	10	32,3%
4.	Tidak Setuju	1	3,2%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	31	100%

Sumber: Data olah SPSS

Berdasarkan data pada tabel 4.21 diatas, diketahui bahwa diantara 31 responden terdapat 48,4% jawaban setuju, 32,3% jawaban netral, kemudian 16,1% sangat setuju, tidak setuju sebanyak 3,2% dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju.

- 18) Indikator peralatan keamanan di tempat kerja membuat pegawai merasa aman dalam bekerja. Data yang diperoleh dapat dilihat berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.22 Jawaban responden peralatan keamanan di tempat kerja membuat pegawai merasa aman dalam bekerja

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	15	48,4%
2.	Setuju	15	48,4%
3.	Netral	1	3,2%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	31	100%

Sumber: Data olah SPSS

Berdasarkan data pada tabel 4.22, diantara 31 responden terdapat 48,4% responden yang memilih sangat setuju dan setuju, kemudian 3,2% netral, dan tidak ada responden yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju.

b. Penjelasan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

- 1) Indikator pegawai menjaga hubungan baik dengan atasan. Data yang diperoleh dapat dilihat berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.23 Jawaban responden terhadap pegawai menjaga hubungan baik dengan atasan

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	7	22,6%
2.	Setuju	21	67,7%
3.	Netral	3	9,7%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	31	100%

Sumber: Data olah SPSS

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, terdapat 67,7% responden memilih jawaban setuju, 22,6% sangat setuju, 9,7% netral dan tidak ada responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

- 2) Indikator perusahaan tidak membedakan antar pegawai satu dengan yang lain. Data yang diperoleh dapat dilihat berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.24 Jawaban responden terhadap perusahaan tidak membedakan antar pegawai satu dengan yang lain

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	8	25,8%
2.	Setuju	16	51,6%
3.	Netral	7	22,6%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	31	100%

Sumber: Data olah SPSS

Berdasarkan data pada tabel 4.24 diatas, diketahui bahwa jawaban tertinggi adalah setuju sebanyak 51,6%, kemudian sangat setuju 25,8%, serta netral 22,6% dan tidak ada responden untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

- 3) Indikator pimpinan mengajak pegawai untuk berpikir bersama sehubungan dengan pekerjaan. Data yang diperoleh dapat dilihat berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.25 Jawaban responden terhadap pimpinan mengajak pegawai untuk berpikir bersama sehubungan dengan pekerjaan

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	6	19,4%
2.	Setuju	20	64,5%
3.	Netral	5	16,1%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	31	100%

Sumber: Data olah SPSS

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa jawaban tertinggi yang dipilih oleh responden adalah setuju sebanyak 64,5%, sangat setuju 19,4%, netral 16,1% dan tidak ada responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

- 4) Indikator rekan kerja membantu pekerjaan yang tidak dipahami mengenai tugas yang diberikan. Data yang diperoleh dapat dilihat berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.26 Jawaban responden terhadap rekan kerja membantu pekerjaan yang tidak dipahami mengenai tugas yang diberikan

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	10	32,3%
2.	Setuju	16	51,6%
3.	Netral	5	16,1%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	31	100%

Sumber: Data olah SPSS

Berdasarkan data pada tabel 4.26 diatas, diketahui bahwa jawaban tertinggi yang diberikan oleh responden adalah setuju sebanyak 51,6%, kemudian sangat setuju 23,3%, netral 16,1% dan tidak ada responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

5) Indikator pegawai selalu menjaga hubungan baik dengan pegawai lain.

Data yang diperoleh dapat dilihat berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.27 Jawaban responden terhadap pegawai selalu menjaga hubungan baik dengan pegawai lain

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	12	38,7%
2.	Setuju	16	51,6%
3.	Netral	3	9,7%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	31	100%

Sumber: Data olah SPSS

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, maka diketahui bahwa jawaban setuju sebanyak 51,6%, sangat setuju 38,7%, kemudian netral 9,7% dan 0% untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

6) Indikator pegawai mempunyai komunikasi yang baik dengan pegawai lain. Data yang diperoleh dapat dilihat berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.28 Jawaban responden terhadap pegawai mempunyai komunikasi yang baik dengan pegawai lain

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	10	32,3%
2.	Setuju	16	51,6%
3.	Netral	5	16,1%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	31	100%

Sumber: Data olah SPSS

Berdasarkan data pada tabel 4.28 diatas, diketahui bahwa jawaban tertinggi yang diberikan oleh responden adalah setuju sebanyak 51,6%, sangat setuju 32,3%, kemudian netral 16,1% dan tidak ada responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

c. Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

1) Indikator pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan pegawai.

Data yang diperoleh dapat dilihat berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.29 Jawaban responden terhadap pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	7	22,6%
2.	Setuju	21	67,7%
3.	Netral	3	9,7%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	31	100%

Sumber: Data olah SPSS

Berdasarkan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diketahui bahwa jawaban tertinggi adalah setuju sebanyak 67,7%, kemudian sangat setuju 22,6%, netral 9,7% dan tidak ada responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

- 2) Indikator pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Data yang diperoleh dapat dilihat berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.30 Jawaban responden terhadap pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	6	19,4%
2.	Setuju	20	64,5%
3.	Netral	5	16,1%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	31	100%

Sumber: Data olah SPSS

Berdasarkan data pada tabel 4.30 , maka diketahui bahwa jawaban tertinggi adalah setuju sebanyak 64,5%, kemudian sangat setuju 19,4%, netral 16,1% dan tidak ada responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

- 3) Indikator pegawai melakukan suatu pekerjaan dengan teliti. Data yang diperoleh dapat dilihat berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.31 Jawaban responden terhadap pegawai melakukan pekerjaan dengan teliti

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	7	22,6%
2.	Setuju	16	51,6%
3.	Netral	8	25,8%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	31	100%

Sumber: Data olah SPSS

Berdasarkan pada data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, maka diketahui bahwa jawaban setuju sebanyak 51,6%, kemudian netral 25,8% serta sangat setuju 22,6% dan 0% untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

- 4) Indikator pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan. Data yang diperoleh dapat dilihat berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.32 Jawaban responden terhadap pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari target

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	4	12,9%
2.	Setuju	15	48,4%
3.	Netral	11	35,5%
4.	Tidak Setuju	1	3,2%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	31	100%

Sumber: Data olah SPSS

Berdasarkan pada data diatas, diketahui bahwa dari 31 responden terdapat 48,4% responden menjawab setuju, kemudian 35,5% netral, 12,9% sangat setuju, untuk jawaban tidak setuju hanya 3,2% dan tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju.

- 5) Indikator pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Data yang diperoleh dapat dilihat berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.33 Jawaban responden terhadap pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	8	25,8%
2.	Setuju	16	51,6%
3.	Netral	6	19,4%
4.	Tidak Setuju	1	3,2%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	31	100%

Sumber: Data olah SPSS

Berdasarkan pada tabel 4.33 , maka diketahui bahwa jawaban tertinggi adalah setuju sebanyak 51,6%, sangat setuju 25,8%, kemudian netral 19,4%, dan hanya 3,2% responden memilih tidak setuju serta tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju.

- 6) Indikator pegawai memerlukan lembur agar pekerjaan selesai tepat waktu. Data yang diperoleh dapat dilihat berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.34 Jawaban responden terhadap pegawai memerlukan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	1	3,2%
2.	Setuju	4	12,9%
3.	Netral	16	51,6%
4.	Tidak Setuju	10	32,3%
5.	Sangat Tidak Setuju		0%
	Total	31	100%

Sumber: Data olah SPSS

Berdasarkan pada tabel 4.34, maka diketahui bahwa jawaban tertinggi yang diberikan responden adalah netral sebanyak 51,6%, tidak setuju 32,3%, kemudian setuju 12,9%, untuk sangat setuju hanya 3,2% dan tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju.

- 7) Indikator pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditetapkan perusahaan. Data yang diperoleh dapat dilihat berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.35 Jawaban responden terhadap pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum waktunya

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	2	6,5%
2.	Setuju	14	45,2%
3.	Netral	14	45,2%
4.	Tidak Setuju	1	3,2%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	31	100%

Sumber: Data olah SPSS

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa dari 31 responden terdapat 45,2% jawaban setuju dan netral, 6,5% sangat setuju, kemudian 3,2% tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

- 8) Indikator standar perusahaan yang dijalankan dapat membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Data yang diperoleh dapat dilihat berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.36 Jawaban responden terhadap standar perusahaan yang dijalankan dapat membantu pegawai melaksanakan pekerjaan

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	3	9,7%
2.	Setuju	19	61,3%
3.	Netral	9	29,0%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	31	100%

Sumber: Data olah SPSS

Berdasarkan tabel 4.36 diatas, diketahui bahwa jawaban tertinggi adalah setuju sebanyak 61,3%, kemudian netral 29,0% serta 9,7% untuk jawaban sangat setuju dan tidak ada responden untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

- 9) Indikator perusahaan menetapkan target yang harus dicapai oleh setiap pegawainya. Data yang diperoleh dapat dilihat berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.37 Jawaban responden terhadap perusahaan menetapkan target yang harus dicapai

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	7	22,6%
2.	Setuju	18	58,1%
3.	Netral	6	19,4%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	31	100%

Sumber: Data olah SPSS

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, diketahui bahwa jawaban tertinggi adalah 58,1% setuju, 22,6% sangat setuju, kemudian 19,4% netral dan tidak ada responden untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

10) Indikator kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan cukup memuaskan pegawai. Data yang diperoleh dapat dilihat berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.38 Jawaban responden terhadap kebijakan-kebijakan yang ditetapkan perusahaan memuaskan pegawai

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	0	0%
2.	Setuju	14	45,2%
3.	Netral	16	51,6%
4.	Tidak Setuju	1	3,2%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	31	100%

Sumber: Data olah SPSS

Berdasarkan data pada tabel 4.38, diketahui bahwa dari 31 responden terdapat 51,6% jawaban netral, kemudian 45,2% setuju, serta hanya 3,2% tidak setuju dan 0% untuk jawaban sangat setuju dan sangat tidak setuju.

- 11) Indikator pegawai melaksanakan pekerjaan tanpa harus dibantu oleh pegawai lain. Data yang diperoleh dapat dilihat berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.39 Jawaban responden terhadap pegawai melaksanakan pekerjaan tanpa dibantu pegawai lain

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	1	3,2%
2.	Setuju	9	29,0%
3.	Netral	12	38,7%
4.	Tidak Setuju	8	25,8%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	3,2%
	Total	31	100%

Sumber: Data olah SPSS

Berdasarkan data yang diperoleh, maka diketahui bahwa jawaban tertinggi adalah netral sebanyak 38,7%, setuju 29,0%, kemudian tidak setuju 25,8%, dan 3,2% untuk jawaban sangat setuju dan sangat tidak setuju.

- 12) Indikator pegawai akan mempertimbangkan pendapat orang lain yang lebih berpengalaman dalam mengambil keputusan. Data yang diperoleh dapat dilihat berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.40 Jawaban responden terhadap pegawai mempertimbangkan pendapat orang lain dalam mengambil keputusan

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	8	25,8%
2.	Setuju	16	51,6%
3.	Netral	7	22,6%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	31	100%

Sumber: Data olah SPSS

Berdasarkan pada tabel 4.40 diatas, diketahui bahwa dari 31 responden terdapat 51,6% jawaban setuju, 25,8% sangat setuju, kemudian 22,6% netral dan tidak ada responden yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju.

- 13) Indikator pegawai merasa kurang percaya diri apabila tidak meminta saran atau pendapat orang lain atas pekerjaan yang dilakukan. Data yang diperoleh dapat dilihat berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.41 Jawaban responden terhadap pegawai merasa kurang percaya diri apabila tidak meminta pendapat orang lain dalam pekerjaan

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	2	6,5%
2.	Setuju	7	22,6%
3.	Netral	8	25,8%
4.	Tidak Setuju	12	38,7%
5.	Sangat Tidak Setuju	2	6,5%
	Total	31	100%

Sumber: Data olah SPSS

Berdasarkan pada data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, diketahui bahwa jawaban tertinggi adalah 38,7% tidak setuju, 25,8% netral, kemudian 22,6%, dan 6,5% untuk jawaban sangat setuju dan sangat tidak setuju.

B. Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas di sini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor pada item dengan skor total itemnya. Skor item dianggap nilai X sedangkan skor total dianggap Y. apabila item tersebut dapat digunakan sebagai indikator untuk mengukur variabel tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel.³

Uji coba penelitian ini menggunakan jumlah sampel (n)= 31 dan besarnya df dapat dihitung $31-2=29$, didapat r tabel= 0,30. Berikut hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS 22 *for windows*:

³Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19* (Semarang: Badan Universitas Diponegoro, 2001), hlm.52.

Tabel 4.42 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Variabel	Item	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	1	0,446	0,30	Valid
	2	0,588	0,30	Valid
	3	0,614	0,30	Valid
	4	0,337	0,30	Valid
	5	0,337	0,30	Valid
	6	0,378	0,30	Valid
	7	0,411	0,30	Valid
	8	0,365	0,30	Valid
	9	0,517	0,30	Valid
	10	0,411	0,30	Valid
	11	0,402	0,30	Valid
	12	0,522	0,30	Valid
	13	0,501	0,30	Valid
	14	0,404	0,30	Valid
	15	0,607	0,30	Valid
	16	0,588	0,30	Valid
	17	0,337	0,30	Valid
	18	0,446	0,30	Valid

Tabel 4.43 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Variabel	Item	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	19	0,683	0,30	Valid
	20	0,568	0,30	Valid
	21	0,494	0,30	Valid
	22	0,360	0,30	Valid
	23	0,617	0,30	Valid
	24	0,638	0,30	Valid

Tabel 4.44 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Item	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
	25	0,683	0,30	Valid
	26	0,494	0,30	Valid
	27	0,569	0,30	Valid
	28	0,512	0,30	Valid

Kinerja Pegawai (Y)	20	0,620	0,30	Valid
	30	0,568	0,30	Valid
	31	0,488	0,30	Valid
	32	0,669	0,30	Valid
	33	0,519	0,30	Valid
	34	0,406	0,30	Valid
	35	0,451	0,30	Valid
	36	0,568	0,30	Valid
	37	0,323	0,30	Valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas item adalah uji yang digunakan guna menentukan reliabilitas serangkaian item pertanyaan dalam kehandalannya mengukur suatu variabel.⁴ Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Croanbach's Alpha* > 0,60. Berikut hasil uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS 22 for windows

Tabel 4.45 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,861	18

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengujian reliabilitas instrumen penelitian, jika nilai reliabilitas > 0,60 maka suatu item pernyataan dikatakan reliabel. Nilai *Croanbach's Alpha* adalah 0,861 jadi > 0,60 maka hasilnya adalah reliabel.

⁴Abuzar, dkk, *Metode Penelitian Survei* (Bogor: In Media, 2014), hlm. 143.

Tabel 4.46 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,849	6

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengujian reliabilitas instrumen penelitian, jika nilai reliabilitas $>0,60$ maka suatu item pernyataan dikatakan reliabel. Nilai Cronbach's Alpha adalah 0,849 jadi $>0,60$ maka hasilnya adalah reliabel.

Tabel 4.47 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,854	13

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengujian reliabilitas instrumen penelitian, jika nilai reliabilitas $> 0,60$ maka suatu item pernyataan dikatakan reliabel. Nilai Cronbach's Alpha adalah 0,854 jadi $>0,60$ maka hasilnya adalah reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji ini bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Dalam uji normalitas, jika data yang diuji lebih kecil daripada 50 maka menggunakan sig. dibagian Shapiro-wilk. Apabila data

yang diuji lebih besar dari 50 maka menggunakan sig. dibagian Kolmogorov-smirnov^{a,5}

Tabel 4.48 Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Lingkungan .kerja	,091	31	,200*	,962	31	,329

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Jika $S_i > 0,05$ maka data berdistribusi normal.

Jika $Sig < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Interpretasi dari hasil dengan cara ini (dilihat dari nilai residual) data memiliki distribusi normal, karena nilai sig $> 0,05$ yaitu 0,329.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah ada tidaknya korelasi antara variabel independen. Untuk mengetahui adanya multikolinearitas antara variabel, dapat dilihat dari *variance inflation factor* (VIF).⁶ Uji multikolinearitas dalam penelitian adalah untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

⁵Haryadi Sarjono dan Winda Julianita, *SPSS vs LISREL* (Jakarta: Salemba Empat, 2011), hlm.53

⁶Duwi Priyatno, *Paham Analisis Statistik dengan SPSS* (Yogyakarta: Mediakom, 2010), hlm.91.

Tabel 4.49 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Ling.kerja.Fisik	,750	1,333
	Ling.kerja.Nonfisik	,750	1,333

a. Dependent Variable: Kinerja.Pegawai

Jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas

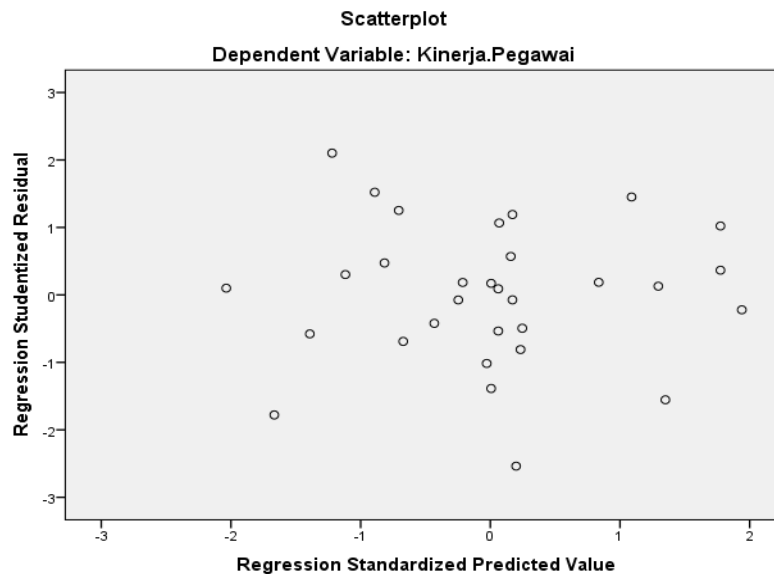
Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang diperoleh dengan menggunakan SPSS 22 *for windows*, dapat diketahui bahwa nilai VIF = 1,333. Artinya nilai VIF ini lebih kecil daripada 10 ($1,333 < 10$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ketidaksamaan *variance* dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas.⁷ Salah satu untuk memprediksi ada atau tidaknya heterokedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar *scatterplot*.

⁷Haryadi Sarjono dan Winda Julianita, *op.cit.*, hlm.66.



Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan output hasil uji heterokedastisitas dengan pola *scatterplot* diatas, terlihat bahwa titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi ini.

3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah suatu perluasan dari teknik regresi apabila terdapat lebih dari satu variabel bebas untuk mengadakan prediksi terhadap variabel terikat. Analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian, dengan rumus:

BANJARMASIN

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

X1 : Lingkungan Kerja Fisik

X2 : Lingkungan Kerja Non Fisik

a : Nilai Konstanta

b1 : Koefisien Lingkungan Kerja Fisik

b2 : Koefisien Lingkungan Kerja Non Fisik

e : Error

Tabel 4.50 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,070	,459		,152	,881
Ling.kerja.Fisik	,362	,121	,363	3,001	,006
Ling.kerja.Nonfisik	,528	,109	,589	4,863	,000

a. Dependent Variable: Kinerja.Pegawai

Persamaan regresi:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 0,070 + 0,362x_1 + 0,528x_2 + 0,459$$

Perhitungan persamaan regresi di atas, konstanta adalah sebesar 0,070 hal ini berarti jika tidak ada perubahan variabel X1 (Lingkungan Kerja Fisik), X2 (Lingkungan Kerja Non Fisik) yang mempengaruhi maka kinerja pegawai 0,070.

Variabel X1 (Lingkungan Kerja Fisik) merupakan variabel yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin. Pengaruhnya sebesar 0,362, hal ini menunjukkan apabila variabel lingkungan kerja ditingkatkan 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 36,2%. Sebaliknya jika variabel lingkungan kerja diturunkan 1% maka akan diikuti menurunnya kinerja pegawai sebesar 36,2% dengan asumsi bahwa variabel lain konstan.

Variabel X2 (Lingkungan Kerja Non Fisik) merupakan variabel yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin. Pengaruhnya sebesar 0,528, hal ini menunjukkan apabila variabel lingkungan kerja non fisik ditingkatkan 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 52,8%. Sebaliknya jika variabel lingkungan kerja non fisik diturunkan 1% maka akan diikuti menurunnya kinerja pegawai sebesar 52,8% dengan asumsi bahwa variabel lain konstan.

4. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Secara Parsial (Uji F)

Pengujian regresi secara parsial adalah secara individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y) .

1) Pengujian Hipotesis Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Jika $Sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Jika $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

Dari penilaian diatas bahwa sig adalah $0,006 < 0,05$ maka H_0 ditolak.

Cara 2

Jika $-t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima

Jika $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak

Kita dapat melihat nilai t tabel ($df = n-1; \text{dua sisi}/0,025$) = 2,045 dan t hitung = 3,001, jadi ada di daerah H_0 ditolak sehingga ada pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Jadi secara parsial ada pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Nilai β dalam *unstandardized coefficient* variabel lingkungan kerja non fisik menunjukkan angka sebesar 0,362 yang artinya jika variabel lingkungan kerja ditingkatkan 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 36,2%.

2) Pengujian Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Jika $Sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Jika $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

Dari penilaian diatas bahwa sig adalah $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak

Cara 2

Jika $-t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima

Jika $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak

Kita dapat melihat nilai t tabel ($df = n-1$; dua sisi/0,025) = 2,042 dan t hitung 4,863, jadi ada di daerah H_0 ditolak sehingga ada pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai. Jadi secara parsial ada pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai. Nilai β dalam *unstandardized coefficient* variabel lingkungan kerja non fisik menunjukkan angka sebesar 0,528 yang artinya jika variabel lingkungan kerja non fisik ditingkatkan 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 52,8%.

b. Pengujian Regresi Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4.51 Hasil Uji Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4,037	2	2,018	31,487	,000 ^b
Residual	1,795	28	,064		
Total	5,832	30			

a. Dependent Variable: Kinerja.Pegawai

b. Predictors: (Constant), Ling.kerja.Nonfisik, Ling.kerja.Fisik

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai.

Cara 1

Jika $Sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Jika $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

Nilai sig yang diperoleh dari data di atas adalah 0,000 maka H_0 ditolak.

Cara 2

F hitung < F tabel maka H_0 diterima

F hitung > F tabel maka H_0 ditolak

Dimana F tabel ($V_1=k$, $V_2=n-k-1$) jadi ($V_1=2$, $V_2=28$)= 3,34 (lihat tabel F) menggunakan uji 1 sisi (5%). Dimana k adalah jumlah variabel independen dan F hitung 31,487. Maka untuk F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $31,487 > 3,34$, H_0 ditolak. Jadi secara simultan ada pengaruh antara lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.52 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,832 ^a	,692	,670	,25319

a. Predictors: (Constant), Ling.kerja.Nonfisik, Ling.kerja.Fisik

b. Dependent Variable: Kinerja.Pegawai

Nilai R square sebesar 0,629 yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 62,9% sisanya 37,1% bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

5. Pembahasan

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan koefisien regresi sebesar 0,362 menunjukkan apabila variabel lingkungan kerja fisik ditingkatkan 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 36,2%. Sebaliknya jika variabel lingkungan kerja fisik diturunkan sebesar 1% maka akan diikuti menurunnya kinerja pegawai sebesar 36,2% dengan asumsi bahwa variabel lain konstan.

Hasil ini ditunjukkan pada hasil uji parsial, terlihat bahwa lingkungan kerja fisik memiliki probabilitas signifikansi sebesar 0,006 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yang berarti bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin. Berdasarkan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, baik itu lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan teori dari Bintoro dan Daryanto yang menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan koefisien regresi sebesar 0,528 menunjukkan apabila variabel lingkungan kerja non fisik ditingkatkan 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 52,8%. Sebaliknya jika variabel lingkungan kerja non fisik

diturunkan sebesar 1% maka akan diikuti menurunnya kinerja pegawai sebesar 52,8% dengan asumsi bahwa variabel lain konstan.

Hasil ini ditunjukkan pada hasil uji secara parsial, terlihat bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki probabilitas signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yang berarti bahwa secara parsial lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin. Adapun hal yang berkenaan dengan lingkungan kerja non fisik seperti hubungan kerja antar sesama rekan kerja maupun hubungan pegawai dengan atasannya. Hal ini terdapat dalam QS. Al-Anfal/8:27 Allah SWT berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا ءَمَنَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿٢٧﴾

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.”

Allah telah mentakdirkan bahwa antara satu makhluk dengan lainnya di alam ini berfungsi saling berkaitan dan membutuhkan. Saling keterkaitan dan membutuhkan ini melahirkan suatu keseimbangan yang dinamis, yang dengan keseimbangan ini keberlanjutan kehidupan lingkungan bisa terjaga. Lingkungan dengan segala sumberdaya alamnya, bukan hanya untuk melayani atau memenuhi kebutuhan manusia saja, akan tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan makhluk hidup lainnya. Demikian juga dengan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan adanya

kerja sama antar sesama pegawai yang harus tetap diperhatikan agar kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik.

