

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. FIF Kabupaten Kudus adalah sebuah perusahaan pembiayaan non-bank (*multi finance*). Bisnis utama yang dipasarkan PT. FIF Kabupaten Kudus adalah pembiayaan kendaraan bermotor, baik roda dua maupun roda empat. Selain memasarkan produk pembiayaan otomotif, PT. FIF Kabupaten Kudus juga menawarkan produk pinjaman dana tunai yang menjadi tanggung jawab Divisi *Non Dealer Sales* (NDS). Pada bahasan ini peneliti akan menjelaskan mengenai gambaran umum industri pembiayaan, sejarah dan kinerja PT. FIF Kabupaten Kudus, serta produk pinjaman dana tunai PT. FIF Kabupaten Kudus.

Berdasarkan ruang lingkup usahanya, PT. FIF Kabupaten Kudus dapat diklasifikasikan sebagai perusahaan pembiayaan non-bank dalam bidang pembiayaan konsumen. Obyek pembiayaan PT. FIF Kabupaten Kudus yaitu kendaraan bermotor roda dua dan empat. Terdapat dua macam target pasar PT. FIF Kabupaten Kudus, yaitu nasabah individu dan perusahaan. Segmen target individu PT. FIF Kabupaten Kudus adalah masyarakat kelas menengah ke bawah yang membutuhkan pembiayaan kendaraan bermotor roda dua (sepeda motor), sedangkan untuk jasa pembiayaan mobil, PT. FIF Kabupaten Kudus menargetkan masyarakat kalangan menengah ke atas/pengusaha.

b. Visi dan Misi Perusahaan

PT. FIF Kabupaten Kudus memiliki visi untuk menjadi “Perusahaan Kelas Dunia” (*World Class Company*). Visi tersebut menjadi gambaran tekad yang dimiliki oleh PT. FIF Kabupaten Kudus untuk menjadi perusahaan yang sangat diperhitungkan, baik oleh pesaing dalam industri pembiayaan maupun pasar.

Misi PT. FIF Kabupaten Kudus yaitu untuk “Mewujudkan Impian Esok Pada Hari Ini” (*Brings Tomorrow Today*). Fasilitas pembiayaan yang disediakan PT. FIF Kabupaten Kudus mampu mewujudkan impian masyarakat yang tidak atau belum mampu memiliki kendaraan pada saat ini.

Untuk mencapai visi dan misi yang telah digariskan, PT. FIF Kabupaten Kudus akan memberikan hasil kerja yang sempurna dan berkomitmen melalui kerjasama yang berdasarkan kepercayaan dan rasa hormat.

Visi dan misi PT. FIF Kabupaten Kudus diimplementasikan dalam strategi perusahaan yang menjadi landasan dalam menjalankan proses bisnis demi meraih keuntungan sebesar-besarnya. Berdasarkan Laporan Tahunan 2009 PT. FIF Kabupaten Kudus, strategi yang diterapkan PT. FIF Kabupaten Kudus yaitu:

1. Fokus kepada Portofolio dengan Tingkat Pengembalian yang Tinggi
Perusahaan memfokuskan kegiatan pembiayaannya pada aset dengan tingkat pengembalian yang tinggi dan tetap memperhatikan kualitas aset. Saat ini, PT. FIF Kabupaten Kudus mulai melakukan perubahan dan meningkatkan konsentrasi pada portofolio pembiayaan mobil, baik mobil baru maupun bekas, namun juga tetap menjaga pertumbuhan portofolio pembiayaan sepeda motor.
2. Menerapkan Prinsip Manajemen Risiko dan Kehati-hatian
Kajian secara menyeluruh atas kemampuan finansial dari setiap calon konsumen dan mengharuskan pembayaran minimum atas uang muka merupakan hal yang wajib dilakukan. Penerapan prinsip kehati-hatian dan manajemen risiko dilakukan melalui berbagai inisiatif dan pembentukan gugus tugas yang fokus pada proses asuransi, manajemen penagihan, program restrukturisasi, manajemen pemulihan, manajemen persediaan dan proses pemasaran kembali serta pemulihan agunan yang diambil alih. Penerapan manajemen

risiko antara lain dilakukan untuk mencegah terjadinya risiko kredit bermasalah (*non-performing loan*) dan risiko operasional.

3. Berkomitmen terhadap Produktivitas dan Efisiensi

Penyempurnaan sistem dan prosedur untuk meningkatkan produktivitas, mendukung aktivitas pembiayaan dan sebagai fungsi pendukung lainnya yang dipilih untuk meningkatkan efisiensi.

4. Menjaga Hubungan yang Kuat dan Erat dengan Mitra Usaha dan Konsumen

Perusahaan sangat menyadari bahwa hubungan yang kuat dan erat dengan mitra usaha dan konsumen merupakan salah satu kunci kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan senantiasa berupaya menjaga hubungan baik dan meningkatkan kepercayaan, serta kepuasan baik untuk konsumen maupun mitra usaha. Selain itu, perusahaan juga berupaya memberikan nilai tambah kepada rekan usaha terkait.

5. Perluasan Jaringan Usaha

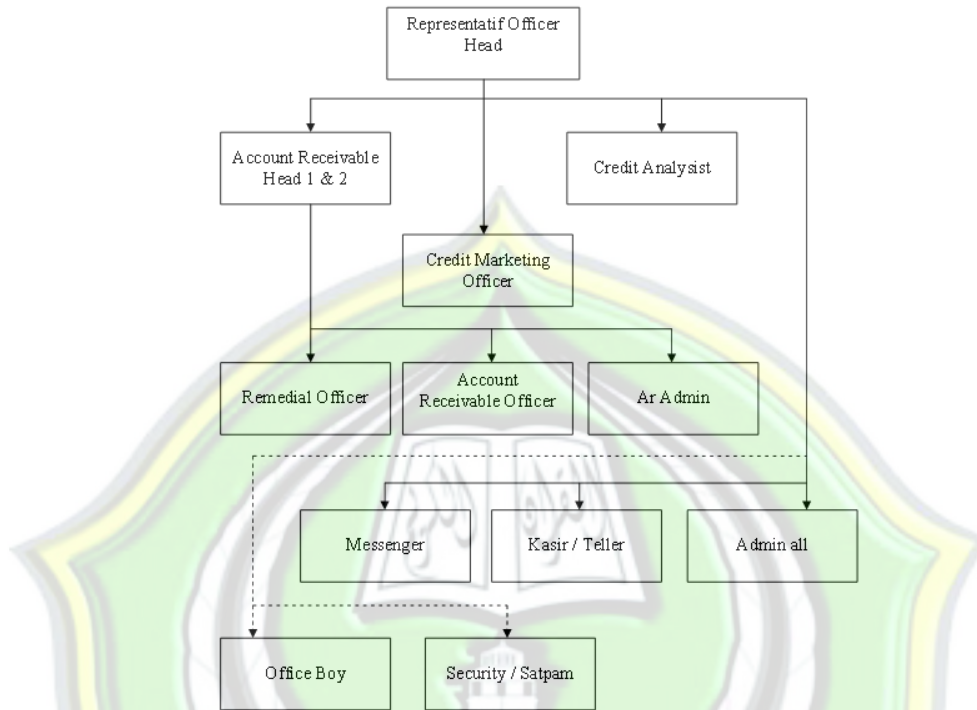
Dalam upaya untuk menjangkau dan memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen, maka Perusahaan terus mengembangkan jaringan usahanya agar dapat semakin dekat dengan konsumen dan mitra usaha, yang tentunya juga disesuaikan dengan kondisi ekonomi terkini. Saat ini, telah ada konsep jaringan usaha yang baru, yakni kios dan dealer outlet.

6. Pengembangan Teknologi Informasi dan Sumber Daya Manusia

Perusahaan sangat memahami bahwa teknologi informasi dan sumber daya manusia memegang peranan penting untuk mendukung pertumbuhan Perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan senantiasa berupaya untuk mengembangkan teknologi informasi dan sumber daya manusianya secara berkesinambungan.

c. Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT. FIF Kabupaten Kudus adalah sebagai berikut:



Bagan 4.1 Struktur Organisasi PT. FIF Kabupaten Kudus

B. Analisa Data

1. Karakteristik Responden

Dari hasil kuesioner diperoleh karakteristik responden sebagai berikut

Tabel 4.1
Profil Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
Gender		
- Laki-laki	45	65%
- Perempuan	28	35%
Usia		
- 21 – 35 tahun	35	47,9%
- 36 – 45 tahun	23	31,5%
- >45 tahun	15	20,6%
Pendidikan		
- S1	28	38,3%
- Diploma	23	31,4%
- SLTA Sederrajat	22	30,3%
- Lainnya	-	-
Lama Bekerja		

- 1-2 Tahun	13	17,8%
- 3-4 Tahun	23	31,4%
- 5-6 Tahun	22	20,3%
- >6 Tahun	15	20,6%

Sumber: data primer yang diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.1. di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 45 responden atau 65%, sedangkan responden wanita sebanyak 28 responden atau 20,6%. Usia mayoritas responden berusia 21 – 35 tahun sebanyak 35 responden atau 47,95% dan paling sedikit usia >45 tahun sebanyak 15 responden atau 20,6%, Pendidikan responden mayoritas S1 sebanyak 28 responden atau 38,3%. Lama bekerja mayoritas responden bekerja selaa 5-6 tahun sebanyak 22 atau 20,3%.

2. Analisa Diskriptif

a. Tanggapan Responden Berdasarkan Kinerja Karyawan

Tanggapan responden berdasarkan kinerja karyawan dapat ditunjukkan seperti tabel dibawah ini:

Tabel 4.2
Kinerja Karyawan

No.	Indikator	Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Perusahaan tidak membedakan antar karyawan satu dengan yang lainnya	19 26%	33 45,2 %	17 23,3 %	4 5,5%	0 0	73 100%
2	Perusahaan menilai sesuai dengan kinerja karyawan	29 39,7%	25 34,2 %	19 26%	0 0	0 0	73 100
3	Perusahaan memberikan motivasi dan semangat kepada semua karyawan	29 39,7%	25 34,2 %	19 26%	0 0	0 0	73 100
4	Karyawan dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan	29 39,7%	24 32,9 %	18 24,7 %	2 2,7%	0 0	73 100%
5	Karyawan dapat bekerja dengan cekatan, cepat, dan tepat waktu	29 39,7%	27 37,0 %	15 20,5 %	2 2,7%	0 0	73 100%

6	Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan tugas telah sesuai dengan kemampuan karyawan	27 37%	29 39,7 %	17 23,3 %	0 0	0 0	73 100%
7	Saya biasa lembur agar pekerjaan terselesaikan dengan tepat waktu	27 37%	27 37%	19 26%	0 0%	0 0	73 100%
8	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan kinerja karyawan	19 26%	37 50,7 %	15 20,5 %	2 2,7%	0 0	73 100%
9	Perusahaan memberikan bonus bagi karyawan yang berprestasi	23 31,5%	28 38,4 %	20 27,4 %	2 2,7%	0 0	73 100%
10	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan karier	23 31,5%	31 42,5 %	15 20,5 %	4 5,5%	0 0%	73 100%
11	Perusahaan memberikan tunjangan-tunjangan bagi setiap karyawan	21 28,8%	24 32,9 %	24 32,9 %	4 5,5%	0 0%	73 100%
12	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	25 34,2%	26 35,6 %	20 27,4 %	2 2,7%	0 0%	73 100%

Sumber: Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden pada indikator karyawan dapat bekerja dengan cekatan, cepat, dan tepat waktu, perusahaan memberikan motivasi dan semangat kepada semua karyawan, karyawan dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan dan perusahaan menilai sesuai dengan kinerja karyawan masing-masing menjawab sangat setuju sebanyak 29 responden atau 39,7%.

b. Tanggapan Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja Fisik

Tanggapan responden berdasarkan lingkungan kerja fisik dapat ditunjukkan seperti tabel dibawah ini:

Tabel 4.3
Lingkungan Kerja Fisik

No.	Indikator	Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Sirkulasi udara di tempat kerja saya beroperasi dengan baik	19 26%	32 43,8 %	18 24,7 %	4 5,5%	0 0	73 100%
2	Ruang kerja saya mempunyai suhu yang ideal	30 41,1%	25 34,2 %	18 24,7 %	0 0%	0 0%	73 100%
3	Suara bising dapat mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja	30 41,1%	25 34,2 %	18 24,7 %	0 0%	0 0	73 100%
4	Saya terganggu apabila ada getaran mekanis di tempat kerja saya	21 28,8%	34 46,6 %	16 21,9 %	2 2,7%	0 0	73 100%
5	Pencahayaan di tempat kerja saya silau	29 39,7%	24 32,9 %	18 24,7 %	2 2,7%	0 0	73 100%
6	Dekorasi di tempat bekerja enak dipandang	29 39,7%	26 36,6 %	16 21,9 %	2 2,7%	0 0%	73 100%
7	Saya memiliki ruang gerak yang cukup	25 34,2%	32 43,8 %	14 19,2 %	2 2,7%	0 0%	73 1005
8	Penataan ruang kerja karyawan membosankan	36 49,3%	23 31,5 %	14 19,2 %	0 0%	0 0%	73 100%
9	Ruang kerja bersih dan harum	30 41,1%	25 34,2 %	18 24,7 %	0 0%	0 0%	73 100%

Sumber: Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju pada indikator penataan ruang kerja karyawan membosankan sebanyak 36 responden atau 49,3%.

c. Tanggapan Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja Non Fisik

Tanggapan responden berdasarkan lingkungan kerja non fisik dapat ditunjukkan seperti tabel dibawah ini:

Tabel 4.4
Lingkungan Kerja Non Fisik

No.	Indikator	Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Karyawan menerima pengawasan yang diterapkan perusahaan	19 26%	30 41,1%	20 27,4%	4 5,5%	0 0	73 100%
2	Pengawasan atasan terhadap karyawan cukup ketat	32 43,8%	23 31,5%	18 24,7%	0 0%	0 0	73 100
3	Pengawasan yang diterapkan terhadap karyawan sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang ada dalam perusahaan	21 28,8%	32 43,8%	18 24,7%	2 2,7%	0 0	73 100
4	Saya merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja saya	29 39,7%	22 30,1%	20 27,4%	2 2,7%	0 0	73 100%
5	Saya merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja saya	29 39,7%	24 32,9%	18 24,7%	2 2,7%	0 0	73 100%
6	Suasana ditempat kerja saya harmonis dan menyenangkan	25 34,2%	30 41,1%	16 21,9%	2 2,7%	0 0	73 100%
7	Atasan memperlakukan saya dengan baik	38 52,1%	21 28,8%	14 19,2%	0 0%	0 0%	73 100%
8	Semua karyawan saling menghargai antar satu sama lainnya	30 41,1%	25 34,2%	18 24,7%	0 0%	0 0%	73 100%
9	Karyawan terhindar dari pemutusan hubungan kerja	19 26%	34 46,6%	18 24,7%	2 2,7%	0 0%	73 100%
10	Karyawan terhindar dari intimidasi rekan kerja	23 31,5%	26 35,6%	22 30,1%	2 2,7%	0 0%	73 100%
11	Saya mempunyai komunikasi yang baik dengan karyawan lain	23 31,5	26 38,4	18 24,7%	4 5,5%	0 0%	73 100%
12	Atasan saya sering memotivasi	21 28,8%	22 30,1%	26 35,6%	4 5,5%	0 0%	73 100%

Sumber: Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju pada indikator atasan memperlakukan saya dengan baik sebanyak 38 responden atau 52,1%.

3. Analisa Data Kuantitatif

a. Uji Instrumen Penelitian

Sebelum instrumen penelitian digunakan maka terlebih dahulu diadakan uji validitas dan reliabilitas menggunakan 30 responden. Nilai rtabel yang dihasilkan untuk $N=30$ ($df=n-2$) yaitu 0,213. Tujuan ujicoba instrumen yang berhubungan dengan kualitas adalah upaya

untuk mengetahui validitas. Suatu instrumen itu valid, apabila dapat mengukur apa yang hendak diukur.¹

Pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan Software SPSS (*Statistic Package and Social Science*) 16.0 for Windows.

1) Uji Validitas

a) Kinerja Karyawan

Hasil uji validitas dapat ditunjukkan seperti dibawah ini:

Tabel 4.5
Uji Validitas Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
1	Item_1	0,831	0,213	0,000	Valid
2	Item_2	0,676	0,213	0,000	Valid
3	Item_3	0,676	0,213	0,000	Valid
4	Item_4	0,916	0,213	0,000	Valid
5	Item_5	0,906	0,213	0,000	Valid
6	Item_6	0,884	0,213	0,000	Valid
7	Item_7	0,549	0,213	0,002	Valid
8	Item_8	0,760	0,213	0,000	Valid
9	Item_9	0,870	0,213	0,000	Valid
10	Item_10	0,778	0,213	0,000	Valid
11	Item_11	0,759	0,213	0,000	Valid
12	Item_12	0,929	0,213	0,000	Valid

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan taraf signifikansi $< 0,05$, sehingga seluruh item pertanyaan dalam variabel kinerja karyawan adalah valid.

b) Lingkungan Kerja Fisik

Hasil uji validitas dapat ditunjukkan seperti dibawah ini:

¹Arikunto, S, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, hlm. 228

Tabel 4.6
Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik

No.	Pertanyaan	Rhitung	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
1	Item_1	0,808	0,213	0,000	Valid
2	Item_2	0,808	0,213	0,000	Valid
3	Item_3	0,808	0,213	0,000	Valid
4	Item_4	0,831	0,213	0,000	Valid
5	Item_5	0,809	0,213	0,000	Valid
6	Item_6	0,792	0,213	0,000	Valid
7	Item_7	0,698	0,213	0,000	Valid
8	Item_8	0,741	0,213	0,000	Valid
9	Item_9	0,790	0,213	0,000	Valid

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui seluruh item pertanyaan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan taraf signifikansi $< 0,05$, sehingga seluruh item pertanyaan dalam variabel lingkungan kerja fisik adalah valid.

c) Lingkungan Kerja Non Fisik

Hasil uji validitas dapat ditunjukkan seperti dibawah ini:

Tabel 4.7
Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik

No.	Pertanyaan	rhitung	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
1	Item_1	0,831	0,213	0,000	Valid
2	Item_2	0,604	0,213	0,000	Valid
3	Item_3	0,795	0,213	0,000	Valid
4	Item_4	0,871	0,213	0,000	Valid
5	Item_5	0,862	0,213	0,000	Valid
6	Item_6	0,704	0,213	0,000	Valid
7	Item_7	0,580	0,213	0,001	Valid
8	Item_8	0,584	0,213	0,001	Valid
9	Item_9	0,860	0,213	0,000	Valid
10	Item_10	0,814	0,213	0,000	Valid
11	Item_11	0,724	0,213	0,002	Valid
12	Item_12	0,701	0,213	0,002	Valid

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan taraf signifikansi $< 0,05$, sehingga seluruh item pertanyaan dalam variabel lingkungan kerja non fisik adalah valid.

2) Uji Reliabilitas

Tujuan ujicoba instrumen yang berhubungan dengan kualitas adalah upaya untuk mengetahui reliabilitas. Instrumen tersebut dapat mengukur apa yang dimaksud dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan diantara subjek.²

Hasil uji reliabilitas dapat ditunjukkan seperti dibawah ini:

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
	Kinerja Karyawan	0,948	$\geq 0,600$	Reliabel
	Lingkungan Kerja Fisik	0,923	$\geq 0,600$	Reliabel
	Lingkungan Kerja non Fisik	0,927	$\geq 0,600$	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa seluruh dimensi masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach alpha* $\geq 0,600$ sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini reliable.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

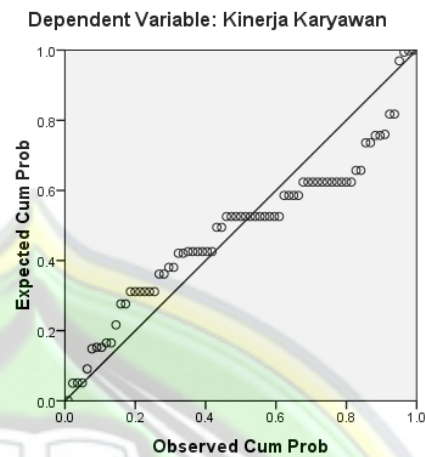
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakandalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot. Pada grafik normal plot, dengan asumsi:³

Hasil uji normalitas dapat ditunjukkan seperti gambar dibawah ini:

²Arikunto, S. .2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, hlm. 228

³Ghozali, Imam. 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.,hlm 112

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1
Uji Normalitas *Scater Plot*

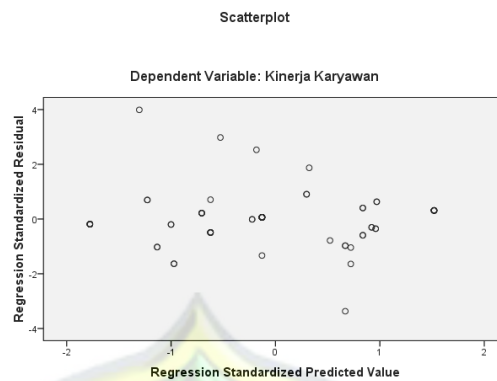
Berdasarkan gambar 4.1 diatas data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastiitas. Model regresi yang baik adalah homokedastistitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya problem heteroskedastisitas adalah dengan media grafik, apabila grafik membentuk pola khusus maka model terdapat heteroskedastisitas.⁴

Hasil uji heterokedastisitas dapat ditunjukkan seperti gambar dibawah ini

⁴*Ibid*, Ghozali. 2005. hlm 105



Gambar 4.2
Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas

3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (0). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi:⁵

Hasil uji multikolinieritas dapat ditunjukkan seperti tabel dibawah ini

Tabel 4.9
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja Fisik	.459	2.180
Lingkungan Kerja Non Fisik	.459	2.180

Sumber: Data diolah 2017

⁵Ibid, Ghozali. 2005, hlm 92

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa angka *Tolerance* diatas (<) 0,1 dan mempunyai nilai *VIF* di bawah (<) 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

c. Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan pengaruh dua atau lebih variabel prediktor (variabel bebas) terhadap satu variabel kriterium (variabel terikat)⁶ seperti tabel dibawah ini

Tabel 4.10
Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,716	4,011		1,176	,244
	Lingkungan Kerja Fisik	,616	,148	,444	4,171	,000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,433	,112	,411	3,857	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.10 dapat disusun persamaan regresli linier berganda sebagai berikut”

$$Y = -4,716 + 0,616 \text{Lingkungan Kerja Fisik} + 0,433 \text{Lingkungan Kerja Non Fisik} + e$$

Penjelasan persamaan regresi linier berganda dapat dijelaskan seperti dibawah ini:

1. Konstanta

Konstanta sebesar 4,716 menyatakan bahwa jika variabel independent dianggap konstan (0), maka rata-rata kinerja karyawan adalah sebesar 4,716.

⁶*Ibid*, Ghozali. 2005, hlm 114

2. Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

Hasil koefisien regresi adalah positif artinya lingkungan kerja fisik mengalami peningkatan satu satuan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,616, dengan syarat seluruh variabel adalah konstan.

3. Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3)

Hasil koefisien regresi adalah positif artinya lingkungan kerja non fisik mengalami peningkatan satu satuan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,433, dengan syarat seluruh variabel adalah konstan.

d. Uji Hipotesis

1) Uji t

Hasil pengujian uji t dapat ditunjukkan seperti tabel dibawah ini:

Tabel 4.11
Uji t

Model	T	Sig.
1 (Constant)	1.176	.244
Lingkungan Kerja Fisik	4.171	.000
Lingkungan Kerja Non Fisik	3.857	.000

Sumber: Data diolah, 2017

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 4,171 dan t_{tabel} sebesar 1,431 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) taraf signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) sehingga dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, hasilnya adalah positif, artinya semakin ditingkatkannya lingkungan kerja fisik maka akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga H_1 diterima.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai thitung sebesar 3,857 dan t_{tabel} sebesar 1,431 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) taraf signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) sehingga dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan, hasilnya adalah positif, artinya semakin ditingkatkannya lingkungan kerja non fisik maka akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga H_2 diterima.

e. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model (kualitas harga, saluran distribusi, harga) dalam menerangkan variasi variabel dependen/tidak bebas (keputusan pembelian). Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.⁷

Hasil koefisien determinasi dapat ditunjukkan seperti tabel dibawah ini:

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.635	.625	5.00862

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,625 atau 62,5%, artinya variasi besarnya kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh variasi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik sedangkan sisanya 37,5% lainnya dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

⁷Ibid Ghozali. 2005, hlm 83

C. Pembahasan

1. Hasil pengujian hipotesis I nilai t_{hitung} sebesar 4,171 dan t_{tabel} sebesar 1,431 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) taraf signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) ada pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, hasilnya adalah positif, artinya semakin ditingkatkannya lingkungan kerja fisik maka akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga H_1 diterima. Penelitian ini konsisten dengan penelitian Yacinda dkk (2014) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap variable kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Benny Setyadi, Hamidah Nayati Utami Gunawan Eko Nurtjahjono (2015) juga sejalan yaitu terdapat pengaruh yang signifikan Variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian penelitian Mutiasari, Istiyono (2011) Mashul Akbar Sukamto, Masjaya, M. Gunthar Riady (2013) menunjukkan faktor lingkungan fisik memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Penelitian Vebriana Tri Rahayu, Vivi Ariyani, Soni Kurniawan (2013) menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian parsial (Uji t) menggunakan program SPSS 17 di atas dapat dilihat pengaruh variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja sedikit lebih rendah dibanding dengan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik. Berdasarkan hasil uji regresi antara Lingkungan kerja terhadap kinerja terdapat hubungan yang Positif, hal ini mendefinisikan bahwa ketika lingkungan kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga ikut meningkat (Hubungan Searah) artinya bahwa dalam taraf tertentu lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan. Gambaran lingkungan kerja fisik pada PT. FIF Kudus yang diambil dari 5 (lima) indikator yaitu Keadaan Udara, Kebisingan, Getaran, Pencahayaan, dan Penataan Ruang.

2. Hasil pengujian hipotesis II nilai t_{hitung} sebesar 3,857 dan t_{tabel} sebesar 1,431 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) taraf signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) ada pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan, hasilnya

adalah positif, artinya semakin ditingkatkannya lingkungan kerja non fisik maka akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga H₂ diterima. Penelitian ini konsisten dengan penelitian Benny Setyadi, Hamidah (2015) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Mutiasari, Istiyono (2011) menunjukkan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian Mashul Akbar (2013) menunjukkan lingkungan non fisik memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja gambaran lingkungan kerja non fisik pada PT. FIF Kudus yang diambil dari 12 (Duabelas) indikator yaitu pengawasan, suasana kerja, sistem pemberian imbalan, perlakuan baik, rasa aman, hubungan serasi, dan adil dan objektif dan lain-lain. Dari kedua belas indikator tersebut, skor total paling tinggi adalah pada indikator pengawasan. Selain itu indikator lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. FIF Kudus adalah perlakuan yang baik, baik dari atasan maupun sesama karyawan yang dapat menunjang prestasi kerja dan semangat kerja karyawan.