

**PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN LINGKUNGAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MODERATING
(STUDI PADA KANWIL KEMENTERIAN AGAMA DAERAH
ISTIMEWA YOGYAKARTA)**

Usulan Penelitian untuk Tesis S-2
Program Magister Manajemen



Diajukan oleh :

**Bhima Nata Hadi Surya, S.T, S.E
15911034**

**PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
2018**

HALAMAN PENGESAHAN



Yogyakarta, _____

Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh :

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Zainal Mustafa', is written over a horizontal line.

Dr. Zainal Mustafa EQ., MM.

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari Senin tanggal 17 September 2018 Program Studi Manajemen Program Magister,
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian tesis yang disusun
oleh :

BHIMA NATA HADI SURYA

No. Mhs. : 15911034

Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia

Dengan Judul:

**PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING
(STUDI PADA KANWIL KEMENTERIAN AGAMA DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA)**

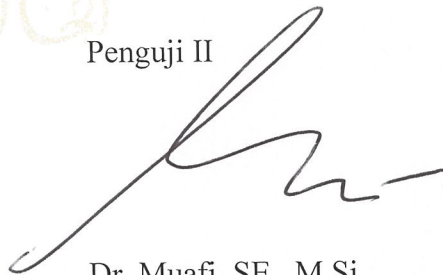
Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji,
maka tesis tersebut dinyatakan **LULUS**

Penguji I



Dr. Zainal Mustafa EQ., MM.

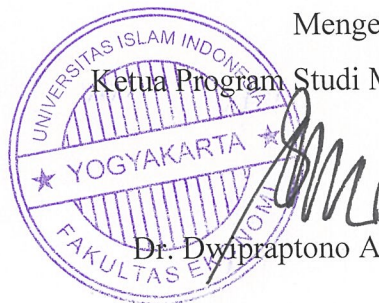
Penguji II



Dr. Muafi, SE., M.Si.

Mengetahui

Ketua Program Studi Magister Manajemen,



Dr. Dwi Praptono Agus Harjito, M.Si.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

”Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam penulisan tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman/ sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku”

Yogyakarta, Oktober 2018



Bhima Nata Hadi Surya

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan kepada :

1. Papa Mama dan Bapak Ibu
2. Istriku Amalia Nuraeny dan putriku Sabhrina Aindrila Putri
3. Mbak Erna, Mas Uyi, Mas Heri, Mba inge, Aa Aryo, Teh Desi,Nia

“Terima kasih atas doa dan dukungannya”

**PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN LINGKUNGAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MODERATING
(STUDI PADA KANWIL KEMENTERIAN AGAMA DAERAH
ISTIMEWA YOGYAKARTA)**

**Bhima Nata Hadi Surya (15911034)
bhima_nata@yahoo.co.id**

ABSTRAK

Pembinaan pegawai negeri perlu dilakukan guna menciptakan organisasi Negara yang mampu mendukung terciptanya pembangunan nasional secara fisik maupun non fisik. Kinerja pegawai negeri memiliki peran penting dalam mencapai tujuan tersebut. Pegawai yang tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya, kurangnya motivasi dan rendahnya disiplin kerja dapat berdampak buruk pada kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi berprestasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan dimoderasi oleh variabel lingkungan kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 100 responden dengan metode pengumpulan data yaitu kuisioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan, variabel motivasi berprestasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lebih lanjut, penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu memoderasi pengaruh yang diberikan variabel motivasi berprestasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Kata kunci: Kinerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Berprestasi, Disiplin Kerja

**INFLUENCE OF ACHIEVEMENT MOTIVATION AND WORK
DISCIPLINE ON EMPLOYEES PERFORMANCE WITH WORK
ENVIRONMENT AS MODERATING VARIABLES
(STUDY ON THE MINISTRY OF RELIGION AFFAIRS OF
YOGYAKARTA SPECIAL REGION)**

**Bhima Nata Hadi Surya (15911034)
bhima_nata@yahoo.co.id**

ABSTRACT

The development of civil servants needs to be done to create a State organization that is able to support the creation of national development both physically and non-physically. The performance of civil servants has an important role in achieving these goals. Employees who are not comfortable with their work environment, lack of motivation and low work discipline can adversely affect employee performance. This study aims to examine the effect of achievement motivation and work discipline on employee performance by moderating the work environment variables in the Ministry of Religion Regional Office of Yogyakarta Special Region. The sample used in this study amounted to 100 respondents with the method of data collection namely questionnaire. Data analysis uses multiple linear regression.

The results of this study indicate that partially and simultaneously, the variables of achievement motivation and work discipline have positive and significant effects on employee performance. Furthermore, this study shows that the work environment is able to moderate the influence given by variables of achievement motivation and work discipline on employee performance

**Keywords : Performance, Work Environment, Achievement Motivation,
Discipline Work**

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI.....	v
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Kajian Pustaka.....	7
2.2 Landasan Teori	21
2.2.1 Kinerja Pegawai	21
2.2.2 Motivasi Berprestasi.....	26
2.2.3 Disiplin Kerja	30
2.2.4 Lingkungan Kerja.....	32
2.3 Kerangka Pikir.....	36
2.4 Formulasi Hipotesis.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1 Desain Penelitian.....	40
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	40
3.3 Definisi dan Pengukuran Variabel Penelitian	41
3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	43
3.5 Pengukuran Instrumen Penelitian.....	44
3.6 Metode Analisis Data	45
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	50
4.1 Analisis Deskriptif.....	50
4.1.1 Analisis Karakteristik Responden	50
4.1.2 Analisis Deskriptif Terhadap Variabel Penelitian.....	54
4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	58

4.2.1 Hasil Uji Validitas	58
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	59
4.3 Analisis Regresi Linier	60
4.3.1 Hasil Analisis Regresi Linier Model 1	60
4.3.2 Hasil Analisis Regresi Linier dengan Variabel Moderating	63
4.4 Pembahasan	67
4.4.1 Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai	67
4.4.2 Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai	68
4.4.3 Lingkungan Kerja Memoderasi Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai	69
4.4.4 Lingkungan Kerja Memoderasi Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	72
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN	79

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembinaan pegawai negeri perlu dilakukan guna menciptakan organisasi Negara yang mampu mendukung terciptanya pembangunan nasional secara fisik maupun non fisik. Pentingnya pembinaan pegawai negeri dimaksudkan agar setiap Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki mampu menjadi tulang punggung Negara yang mampu mendorong tercapainya pembangunan nasional, menciptakan masyarakat yang adil dan makmur sebagaimana yang telah digariskan dalam Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan sebuah lembaga yang berada dibawah dan bertanggungjawab dibawah langsung kepada Kementrian Agama. Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki beberapa tugas pokok yaitu (1) merumuskan dan menetapkan visi, misi, dan kebijakan teknis di bidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama kepada masyarakat di provinsi; (2) memberikan pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang haji dan umrah; (3) memberikan pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang pendidikan madrasah, pendidikan agama dan keagamaan; (4) memberikan pembinaan kerukunan umat beragama; (5) merumuskan kebijakan teknis di bidang pengelolaan administrasi dan informasi; (6) melakukan koordinasi perencanaan, pengendalian, pengawasan, dan evaluasi program; dan (7) melakukan hubungan dengan pemerintah daerah, instansi terkait dan lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas kementerian di provinsi.

Tujuan untuk mencapai pegawai yang mampu melaksanakan tugas dan kewajiban dengan baik, maka pembinaan pegawai negeri harus dilakukan agar terbentuk individu yang memiliki sikap yang penuh dengan kejujuran, tanggungjawab, disiplin, dan pengabdian seluas-luasnya kepada Negara agar dapat memberikan pelayanan dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Hal tersebut penting untuk dilakukan mengingat kinerja kondisi nyata di lapangan terdapat penurunan kinerja dan banyak target kerja yang belum tercapai dan mengalami penurunan dari tahun sebelumnya.

Secara umum, Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta telah memperoleh penghargaan sebagai Kanwil kategori paling Inovatif pada pelaksanaan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP). Prestasi tersebut menjadikan Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai Kanwil percontohan bagi Kanwil lainnya di Indonesia. Prestasi yang dimiliki oleh Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta harus dapat menjadi motivasi bagi para pegawai untuk berprestasi, namun pada kenyataannya kinerja pegawai Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta mengalami penurunan karena rendahnya motivasi berprestasi dan disiplin kerja. Penurunan kinerja pegawai Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta dapat terlihat dari jumlah ketidakhadiran pegawai berikut:

Tabel I. 1 Jumlah Ketidakhadiran Pegawai

Bulan/Tahun	2016	2017	2018
Januari	148	391	352
Ferbruari	156	399	326
Maret	462	305	360
April	527	290	
Mei	536	379	
Juni	368	540	
Juli	370	374	
Agustus	265	367	
September	390	362	
Oktober	391	357	
November	270	353	
Desember	389	527	
Jumlah Tidak Hadir	4272	4644	

Sumber: Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui adanya kenikan jumlah ketidakhadiran pegawai Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya penurunan motivasi dan disiplin kerja pegawai yang pada akhirnya akan berdampak buruk pada kinerja.

Menurut Wibowo (2012) dan Hasibuan (2000), faktor yang memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu faktor motivasi berprestasi dan disiplin kerja. Tingginya motivasi berprestasi dan disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi baik. Dorongan motivasi tersebut pada akhirnya akan membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hestisani, Bagia, dan Suwendra (2014), Tumilaar (2015), Sulastri (2007), Kasim, Rantetampang, dan Lumbantobing (2016), Shahzadi, Javed, Pirzada, Nasreen, dan

Khanan (2014), Jeffrey dan Soleman (2017), Ogunleye dan Osekita (2016), Hasbulllah dan Moeins (2015), dan Gorda, Lestari, dan Budhi (2016) yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kedisiplinan merupakan bentuk kesediaan dan kesadaran dari individu untuk menjalankan setiap peraturan dan norma yang berlaku. Sikap kedisiplinan ini mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin sehingga tingkat kinerjanya akan semakin meningkat. Asumsi ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sofyan, Rahman, Bima, dan Nujum (2016), Hestisani, Bagia, dan Suwendra (2014), Tumilaar (2015), Sulastri (2007), Hardani, Bachri, dan Dahniar (2016), Liyas dan Primadi (2017), Thaif, Baharuddin, Priyono, dan Idrus (2015), dan Jeffrey dan Soleman (2017) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lebih lanjut, hubungan antara motivasi berprestasi dan disiplin kerja terhadap kinerja dapat lebih ditingkatkan dengan adanya kondisi lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja adalah suasana pekerjaan yang mampu memberikan kenyamanan dan kondisi kerja yang kondusif sehingga pegawai mampu mengeluarkan setiap potensinya untuk memberikan hasil kerja yang optimal. Kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, akan berdampak pada kenyamanan kerja pegawai (Mahardiani dan Pradhanawati, 2013). Lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan pegawai mudah jatuh sakit, stres, konsentrasi dan produktivitas mudah menurun.

Berdasarkan pemaparan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi berprestasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan dimoderasi oleh variabel lingkungan kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta?
3. Apakah lingkungan kerja memoderasi pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta?
4. Apakah lingkungan kerja memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta.

3. Menguji dan menganalisis dampak lingkungan kerja dalam memoderasi pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta.
4. Menguji dan menganalisis dampak lingkungan kerja dalam memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka manfaat dari penelitian yang ingin dicapai:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya, yang berkaitan dengan pengaruh motivasi berprestasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderating (studi pada Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta).

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pihak Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta guna meningkatkan kinerja dari setiap pegawai yang dimiliki.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

Sebelum membahas kerangka dasar teori yang mendukung pada penulisan ini, terlebih dahulu penulis kemukakan mengenai penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, dengan tujuan untuk mengetahui *gap* riset yang telah dilakukan dengan penelitian sekarang. Berikut pemaparan berbagai riset terdahulu yang dijadikan rujukan pada penelitian yaitu penelitian Sofyan, Rahman, Bima, dan Nujum (2016) yang berjudul *The Effect Of Career Development And Working Discipline Towards Working Satisfaction And Employee Performance In The Regional Office Of Ministry Of Religious Affairs In South Sulawesi*. Penelitian ini menggunakan metode SEM dengan sampel berjumlah 665 pegawai. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan signifikan dari pengembangan karir terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, sedangkan pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan, pengembangan karir terhadap kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja tidak berkorelasi secara signifikan. Persamaan dengan penelitian Sofyan, Rahman, Bima, dan Nujum (2016) yaitu menguji dampak disiplin terhadap kinerja, sedangkan perbedaannya yaitu penelitian Sofyan, Rahman, Bima, dan Nujum (2016) tidak menggunakan variabel motivasi berprestasi sebagai variabel independen dan tidak menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel moderating.

Penelitian Hestisani, Bagia, dan Suwendra (2014) yang berjudul pengaruh motivasi berprestasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan

Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng. Penelitian ini menggunakan 84 sampel dan alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi berprestasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Hestisani, Bagia, dan Suwendra (2014) yaitu menguji dampak motivasi dan disiplin terhadap kinerja. Perbedaannya terletak pada tidak menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel moderating.

Penelitian Tumilaar (2015) yang berjudul *the effect of discipline, leadership, and motivation on employee performance at BPJS Ketenagakerjaan Sulut*. Sampel yang digunakan penelitian ini berjumlah 45 karyawan. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa disiplin kerja, kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Tumilaar (2015) yaitu menguji dampak motivasi dan disiplin terhadap kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Tumilaar (2015) yaitu tidak menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel moderating.

Penelitian Sulastri (2007) yang berjudul hubungan motivasi berprestasi dan disiplin dengan kinerja dosen. Sampel yang digunakan penelitian ini berjumlah 60 dosen. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis korelasi. Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat hubungan signifikan motivasi berprestasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Perseman penelitian ini dengan penelitian Sulastri (2007) yaitu menggunakan variabel motivasi berprestasi, disiplin, dan kinerja. Perbedaannya

yaitu tidak menggunakan analisis regresi Tidak menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel moderating.

Penelitian Hardani, Bachri, dan Dahniar (2016) yang berjudul pengaruh tunjangan kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan 66 sampel pegawai sipil. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa tunjangan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Hardani, Bachri, dan Dahniar (2016) yaitu menguji dampak disiplin terhadap kinerja. Perbedaannya terletak pada tidak menggunakan variabel motivasi berprestasi sebagai variabel independen, selain itu tidak menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel moderating.

Penelitian Hanifah (2017) yang berjudul pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai balai pengelolaan daerah aliran sungai di Jawa Timur. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 83 pegawai. Teknik analisis data yang digunakan berjumlah analisis path. Hasil penelitian ini menemukan bahwa (1) tunjangan kinerja tidak berpengaruh pada motivasi kerja, (2) tunjangan kinerja tidak berpengaruh pada disiplin kerja, (3) tunjangan kinerja berpengaruh negatif signifikan pada kinerja karyawan, (4) motivasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, (5) disiplin tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Hanifah (2017) yaitu menguji dampak motivasi dan disiplin terhadap kinerja. Perbedaannya yaitu tidak

menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel moderating dan tidak menggunakan analisis regresi.

Penelitian Liyas dan Primadi (2017) yang berjudul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. Sampel yang digunakan penelitian ini berjumlah 41 karyawan. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Liyas dan Primadi (2017) yaitu menguji dampak disiplin terhadap kinerja. Perbedaannya yaitu tidak menggunakan variabel motivasi berprestasi sebagai variabel independen dan tidak menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel moderating.

Penelitian Thaif, Baharuddin, Priyono, dan Idrus (2015) yang berjudul *effect of training, compensation and work discipline against employee job performance*. Sampel yang digunakan penelitian ini berjumlah 44 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Thaif, Baharuddin, Priyono, dan Idrus (2015) yaitu menguji dampak disiplin terhadap kinerja, sedangkan perbedaannya yaitu tidak menggunakan variabel motivasi berprestasi sebagai variabel independen dan tidak menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel moderating.

Penelitian Kasim, Rantetampang, dan Lumbantobing (2016) yang berjudul *Relationships of Work Discipline, Leadership, Training, and Motivation to*

Performance of Employees Administration Abepura Hospital Papua 2015. Sampel yang digunakan berjumlah 71 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi liner berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa variabel kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Variabel disiplin tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini yaitu menguji dampak motivasi dan disiplin terhadap kinerja. Perbedaan penelitian yaitu tidak menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel moderating.

Penelitian Shahzadi, Javed, Pirzada, Nasreen, dan Khanan (2014) yang berjudul *Impact of Employee Motivation on Employee Performance*. Sampel yang digunakan berjumlah 160 guru dan alat analisisnya menggunakan analisis path. Hasil penelitian menemukan bahwa variabel intrinsic reward berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Variabel efektifitas pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini yaitu menguji dampak motivasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini yaitu menggunakan analisis path dan menggunakan variabel yang lebih berbeda.

Penelitian Jeffrey dan Soleman (2017) berjudul *The effect of work discipline, achievement motivation and career path toward employee performance of The National Resilience Institute of The Republic of Indonesia*. Penelitian ini menggunakan 242 sampel dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan jenjang karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini yaitu menguji

dampak motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Perbedaannya yaitu menggunakan variabel jenjang karir dan tidak menggunakan variabel moderasi lingkungan kerja.

Penelitian Ogunleye dan Osekita (2016) berjudul *Effect of Job Status, Gender, and Employees' Achievement Motivation Behavior on Work Performance: a Case Study of Selected Local Government Employees in Ekiti State, Nigeria*. Penelitian ini menggunakan sampel 207 karyawan dan dianalisis menggunakan Anova. Hasil penelitian menemukan bahwa variabel status kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan gender tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini yaitu menguji dampak motivasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya yaitu menggunakan variabel yang lebih berbeda.

Penelitian Hasbulllah dan Moeins (2015) berjudul *The Influnce of Professionalism, Achievement Motivation And Empowerment Against The Work Discipline And Its Implication On Teacher Performance: Empirical Study On High School Teachers In Karawang Regency*. Penelitian ini menggunakan sampel yaitu 407 guru dan dianalisis menggunakan SEM. Hasil penelitian menemukan bahwa variabel profesionalitas, motivasi, dan perbedayaan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini yaitu menguji dampak motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya yaitu menggunakan metode SEM dan variabel yang digunakan berbeda.

Penelitian Gorda, Lestari, dan Budhi (2016) yang berjudul *Organizational Communication, Career Pattern, Achievement Motivation, Organizational*

Commitment And Employee Performance. Penelitian ini menggunakan 121 sampel pegawai dan dianalisis menggunakan metode SEM. Hasil penelitian menemukan bahwa motivasi berprestasi memiliki pengaruh langsung pada dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan komunikasi organisasi dan pola karir memiliki pengaruh langsung yang positif terhadap komitmen organisasional. Motivasi berprestasi dan komitmen organisasional memiliki pengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pola komunikasi dan karir organisasi memiliki pengaruh langsung yang positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini yaitu menguji dampak motivasi berprestasi terhadap kinerja. Perbedaanya yaitu menggunakan metode SEM dan variabel yang digunakan berbeda

Tabel II.1 Ringkasan Kajian Pustaka

No.	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan	
				Persamaan	Perbedaan
1	Sofyan, Rahman, Bima, dan Nujum (2016). <i>The Effect Of Career Development And Working Discipline Towards Working Satisfaction And Employee Performance In The Registry Of Religious Of Ministry Of Religious Affairs In South Sulawesi</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Pengembangan karir: Thoyib, (2005) - Disiplin kerja: Setiyawan and Waridin (2006), Hasibuan (2002) - Kepuasan kerja: Robbin (2003), Vecchio (1995) - Kinerja karyawan: Gibson (2000), Vecchio (1995), Robins (1994), Dessler (1995) 	Ada pengaruh langsung dan signifikan dari pengembangan karir terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, sedangkan pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan, pengembangan karir terhadap kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja tidak berkorelasi secara signifikan	Menguji dampak disiplin terhadap kinerja	Tidak menggunakan variabel motivasi berprestasi sebagai variabel independen Tidak menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel moderating
2	Hestisani, Bagia, dan Suwendra (2014). Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi berprestasi: Handoko (2003), Mangkunegara (2000), Safari (2004), Degeng (2000), McClelland (Mangkunegara, 2009), Disiplin kerja: Hasibuan (2012), Singodimedjo (2002), Sulistyani dan Rosidah (2003), Sedarmayanti (2013), Kinerja: Mangkunegara (2000), Mangkuprawira (2012), Hasibuan (2010), Gomes 	Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi berprestasi dan disiplin kerja terhadap kinerja,	Menguji dampak motivasi dan disiplin terhadap kinerja	Tidak menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel moderating

No.	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan	
				Persamaan	Perbedaan
		(2003) dan Ivancevich (2001), Husnan (2002),			
3	Tumilaar (2015). <i>The Effect Of Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At Bpjs Ketenagakerjaan Sulut</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Disiplin kerja: Chien (2004), Cole (2008), - Kepemimpinan: (Hamidifar, 2009), Bass & Avolio (2002), - Motivasi: Dieleman and Toonen, (2006), Daft (2000), - Kinerja karyawan: Robbins (1984), Keijzers (2010), 	Disiplin kerja, kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Menguji dampak motivasi dan disiplin terhadap kinerja	Tidak menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel moderating
4	Sulastrri (2007). Hubungan Motivasi Berprestasi dan Disiplin Dengan Kinerja Dosen	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi berprestasi: Mangkunegara (2000), Stanton (Mangkunegara, 2000), Hasibuan (1999), Handoko (1994), Irwanto (1994), - Disiplin: Handoko (1993), Hasibuan (2000), - Kinerja: Mangkunegara (2000), Davis (1985), Soehendro (1996), 	Terhadap hubungan signifikan motivasi berprestasi dan disiplin kerja terhadap kinerja	Menggunakan variabel motivasi berprestasi, disiplin, dan kinerja	Tidak menggunakan analisis regresi Tidak menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel moderating
5	Hardani, Bachri, dan Dahniar (2016). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil	<ul style="list-style-type: none"> - Tunjangan kerja: Fajar dan Heru (2013), Rivai dan Sagala (2013), - Disiplin kerja: Hasibuan (2013), - Kinerja: Mathis dan Jackson 	Tunjangan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Menguji dampak disiplin terhadap kinerja	Tidak menggunakan variabel motivasi berprestasi sebagai variabel independen Tidak menggunakan variabel lingkungan

No.	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan	
				Persamaan	Perbedaan
	Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin	(2006),			kerja sebagai variabel moderating
6	Hanifah (2017). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai di Jawa Timur	<ul style="list-style-type: none"> - Tunjangan kerja: Simamora (2004), - Motivasi kerja: Boedianto (2012), Palagia, dkk (2012), James dkk (2015) - Disiplin kerja: Boedianto (2012), Palagia, dkk (2012), James dkk(2015) - Kinerja karyawan: Kopelman (2001), Boedianto (2012), Palagia, dkk (2012), James dkk(2015) 	<p>(1) tunjangan kinerja tidak berpengaruh pada motivasi kerja, (2) tunjangan kinerja tidak berpengaruh pada disiplin kerja, (3) tunjangan kinerja berpengaruh negatif signifikan pada kinerja karyawan, (4) motivasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, (5) disiplin tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.</p>	<p>Menguji dampak motivasi dan disiplin terhadap kinerja</p>	<p>Tidak menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel moderating</p> <p>Tidak menggunakan analisis regresi</p>
7	Liyas dan Primadi (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat	<ul style="list-style-type: none"> - Disiplin kerja: Hasibuan (2013), Anoraga (2009) - Kinerja: Mangkunegara (2008), Rivai (2004), 	<p>Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja</p>	<p>Menguji dampak disiplin terhadap kinerja</p>	<p>Tidak menggunakan variabel motivasi berprestasi sebagai variabel independen</p> <p>Tidak menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel moderating</p>
8	Thaif, Baharuddin, Priyono, dan Idrus (2015). <i>Effect of</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan: Mathis and Jackson (2002), Sedarmayanti (2010), Simamora (2006), Rival 	<p>Pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja</p>	<p>Menguji dampak disiplin terhadap kinerja</p>	<p>Tidak menggunakan variabel motivasi berprestasi sebagai</p>

No.	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan	
				Persamaan	Perbedaan
	<i>Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> (2004), - Kompensasi: Sedarmayanti (2010), Dessler (2007), Hasibuan (2000), Davis (Hasibuan, 2000), Rival (2004), Handoko (2010), - Disiplin kerja: Rival (2004), Davis (Mangkunegara, 2009), Siagian (2006), Sutrisno (2011), Haiman (Nawawi, 2006), Sulistiani (2003), Moenir (2000). - Kinerja: Mangkunegara (2009), Samsuddin, 2006), Dharma (1998), Hasibuan (2001) 			variabel independen Tidak menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel moderating
9	Kasim, Rantetampang, dan Lumbantobing (2016). <i>Relationships of Work Discipline, Leadership, Training, and Motivation to Performance of Employees Administration Abepura Hospital Papua 2015</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Disiplin kerja: Erland (2013) - Kepemimpinan: Erland (2013), Sutrisno (2014), Soedarmayanti (2011), Pasolong (2005) - Pelatihan: Hamzah dan Nina (2012) - Motivasi: Sutrisno (2014) - Kinerja: Erland (2013), Rosidah (2003), 	Variabel kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Variabel disiplin tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja	Menguji dampak motivasi dan disiplin terhadap kinerja	Tidak menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel moderating
10	Shahzadi, Javed, Pirzada,	- Motivasi: Ryan and Deci,	Variabel intrinsic reward	Menguji	Menggunakan analisis

No.	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan	
				Persamaan	Perbedaan
	Nasreen, dan Khanan (2014). <i>Impact of Employee Motivation on Employee Performance</i>	<p>2000; Thomas, 2002, as cited in Grant, 2008, Guay et al., 2000; Vansteenkiste et al., 2007, (Basset-Jones and Lloyd, 2005; Chen et al., 2004,</p> <p>Kinerja: Yang (2008), Bishop (1987), (Yazici, 2008), (Ahmad, 2012), Azar and Shafighi, 2013).</p> <p>Intrinsik Reward: Williams, 2004, (Scott and Bruce, 1994, Eisenberger and Cameron, 1996; Janssen, 2000; Mumford, 2000)</p> <p>Efektifitas Pelatihan: Chen and Lou, 2004, Kanelopoulos and Akrivos, 2006, Meyer and Allen, 1991</p>	<p>berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Variabel efektifitas pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>dampak motivasi terhadap kinerja karyawan</p>	<p>path dan menggunakan variabel yang lebih berbeda.</p>
11	Jeffrey dan Soleman (2017). <i>The effect of work discipline, achievement motivation and career path toward employee performance of</i>	<p>- Disiplin kerja: Mathis and Jackson (2002:314), Robbins (1996:65), Davis (1985:366).</p> <p>- Motivasi: Robbin (2002:55), Gibson (2013:165), Daft (2010:373),</p>	<p>Variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan jenjang karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja</p>	<p>Menguji dampak motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja</p>	<p>Menggunakan variabel jenjang karir. Tidak menggunakan variabel moderasi lingkungan kerja.</p>

No.	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan	
				Persamaan	Perbedaan
	<i>The National Resilience Institute of The Republic of Indonesia</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Jenjang Karir: Tan (2008:2), Liu, (2004:19). - Kinerja: Colquitt, et al (2009:37), Dessler(2008:322), Robbins (1996:110) 			
12	<i>Ogunleye dan Osekita (2016). Effect of Job Status, Gender, and Employees' Achievement Motivation Behavior on Work Performance: a Case Study of Selected Local Government Employees in Ekiti State, Nigeria</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Status pekerjaan: Sidanius and Pratto (1999), - Gender: Niederle & Vesterlund (2008), Umar (1996), Maccoby and Jacklin (1974), - Motivasi berprestasi: Harackiewicz, Barron, Carter, Lehto, & Elliot, (1997), McClelland (1985) - Kinerja: Blumberg and Pringle (1982), Clark (2000) 	Variabel status kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan gender tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Menguji dampak motivasi terhadap kinerja karyawan	Menggunakan variabel yang lebih berbeda.
13	<i>Hasbullah dan Moeins (2015). The Influence of Professionalism, Achievement Motivation And Empowerment Against The Work Discipline And Its Implication On Teacher Performance: Empirical Study On High School</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Profesionalitas: Syafruddin Nurdin (2005), Sagala (2000), Wilhoit (2008), Snoek (2012) - Motivasi: Djaali (2007), Robbins and Judge, (2009), - Perbedayaan: Ugboro (2006), Thomas and Velthouse (2000), - Disiplin kerja: Sinungan (2005), Hasibuan (2005), (Singodimejo in Sutrisno, 	Variabel profesionalitas, motivasi, dan perbedayaan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan	Menguji dampak motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan metode SEM. Variabel yang digunakan berbeda

No.	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan	
				Persamaan	Perbedaan
	<i>Teachers In Karawang Regency</i>	<ul style="list-style-type: none"> (2010) Kinerja guru: Mangkunegara (2007), Mathis and Jackson (2006), Sudrajad, (2008) 			
14	Gorda, Lestari, dan Budhi (2016). <i>Organizational Communication, Career Pattern, Achievement Motivation, Organizational Commitment And Employee Performance A Case Study At Department Of Cooperatives, Small And Medium Enterprises, Industry And Trade, Klungkung Regency, Bali, Indonesia</i>	<ul style="list-style-type: none"> Komunikasi organisasi: Susanto (2010), Romli (2011), Neves and Eisenberger (2012), Femi (2014) Karir: Siagian (2009), Ruky (2003), Sutrisno (2011), Visi (2016), Motivasi berprestasi: Mangkunegara (2010), Terry (2000), Salleh et al. (2011), Hasibuan (2010) Komitmen organisasi: Sopiha (2008), Khan et al. (2010), Memari et al. (2013), Fuad (2004) Kinerja: Mangkunegara (2010), Gibson (2005), Sedarmayanti (2011) 	<p>Motivasi berprestasi memiliki pengaruh langsung pada dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan komunikasi organisasi dan pola karir memiliki pengaruh langsung yang positif terhadap komitmen organisasional.</p> <p>Motivasi berprestasi dan komitmen organisasional memiliki pengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pola komunikasi dan karir organisasi memiliki pengaruh langsung yang positif terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Menguji dampak motivasi berprestasi terhadap kinerja</p>	<p>Menggunakan metode SEM. Variabel yang digunakan berbeda</p>

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah output pekerjaan yang mampu diberikan oleh seorang pegawai yang dibandingkan dengan berbagai standar seperti target, sasaran, dan kriteria tertentu. Terdapat beberapa faktor yang mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja aparatur Negara seperti kemampuan, keterampilan, dukungan, motivasi, beban pekerjaan, kedisiplinan, insentif dan hubungan antar sesama pegawai dan organisasi. Kinerja menurut Simamora (2006:339) merupakan kondisi tercapainya standar pekerjaan yang mampu diberipak para pegawai. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kinerja aparat Negara merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi pemerintahan untuk mencapai tujuan.

Beberapa ahli telah memberikan pengertian terkait dengan kinerja. Dharma (2014:30) memberikan pengertian bahwa kinerja adalah hasil yang dikerjakan atau output berupa produk atau jasa yang mampu dihasilkan oleh individu maupun kelompok. Selanjutnya Mangkunegara (2011: 67), menjelaskan bahwa kinerja merupakan output kerja yang mampu dicapai oleh aparat yang mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya kepada pimpinan organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan keberhasilan sikap kerja dan hasil yang diberikan oleh individu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan. Keberhasilan individu dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan indikasi bahwa pegawai tersebut telah berhasil memberikan kinerja yang baik.

Pada dasarnya, konsep kinerja merupakan hasil bentukan dan pergeseran dari konsep produktivitas. Produktivitas merupakan kemampuan individu, kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Konsep produktivitas yang baru terbentuk merupakan konsep yang kinerja yang menuntut adanya pengukuran yang bersifat aktual dan tidak hanya berdimensi fisik namun juga non fisik (Sudarmanto, 2009: 7).

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan keberhasilan sikap kerja dan hasil yang diberikan oleh individu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan. Keberhasilan individu dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan indikasi bahwa pegawai tersebut telah berhasil memberikan kinerja yang baik. Kinerja mampu dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor personal, kepemimpinan, sistem, tim, situasi, dan konflik (Mangkuprawira, 2009: 155), uraian rincian faktor-faktor tersebut sebagai berikut:

- a. Faktor Personal, merupakan faktor yang meliputi meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- b. Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan *leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
- c. Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

- d. Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor Lingkungan, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.
- f. Konflik, meliputi konflik dalam diri individu/konflik peran, konflik antar individu, konflik antar kelompok/organisasi.

Sedangkan menurut Gibson (2009: 56), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Atribut Individu

Atribut individu merupakan faktor yang melekat pada diri individu yang mampu membangun karakteristik individu. Karakteristik tersebut dapat menjadi faktor pembeda dengan individu lainnya. Faktor-faktor tersebut mampu membantu individu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

- 1) Karakteristik demografi. Misalnya, umur, jenis kelamin, dan lain-lain.
- 2) Karakteristik kompetensi. Misalnya, bakat, kecerdasan, kemampuan, keterampilan, dan sebagainya.
- 3) Karakteristik psikologi. Misalnya, nilai-nilai yang dianut seperti sikap dan perilaku.

b. Kemauan untuk Bekerja

Atribut yang dimiliki oleh setiap individu mampu memberikan bantuan dalam mencapai tujuan yang hendak dicapai. Selain atribut khusus tersebut, faktor yang juga penting untuk mencapai tujuan organisasi yaitu dengan adanya

kemauan untuk bekerja kerja. Kemauan merupakan suatu kekuatan pada individu yang dapat memicu usaha kerja yang lebih terarah dalam melakukan suatu pekerjaan.

c. Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi sangat dibutuhkan oleh pegawai dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Hal tersebut merupakan hal yang sangat penting sebab pegawai memiliki keterbatasan untuk memberikan hasil kerja yang maksimal. Contoh dukungan yang dapat diberikan organisasi yaitu perlengkapan peralatan dan kelengkapan kejelasan dalam memberikan informasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah faktor personal, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, faktor situasional, dan konflik.

3. Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Sofyandi (2008: 121) penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan oleh organisasi dalam menguji pelaksanaan dan hasil kerja pegawai. Sejalan dengan pengertian tersebut, Bangun (2012: 231) menjelaskan bahwa penilaian kinerja dilakukan organisasi untuk menguji dan mengetahui tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Penilaian kinerja pegawai merupakan aktifitas yang penting bagi organisasi sebab penilaian

tersebut pada akhirnya dapat menghasilkan output tingkat kinerja karyawan. Hasil output tersebut dapat digunakan oleh organisasi untuk mengevaluasi kinerja karyawan, mengevaluasi tidakan organisasi dan menguatkan kembali tujuan-tujuan organisasi.

4. Kontribusi Kinerja

Kontribusi yang mampu diberikan oleh pegawai sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) dapat dikenal dengan istilah kinerja. Sejalan dengan hal ini, Mathis dan Jackson (2002: 118) memberikan pengertian bahwa kinerja pegawai merupakan tingkat kontribusi yang mampu diberikan pegawai terhadap organisasi.

a. Kuantitas Output

Jumlah output yang dihasilkan oleh karyawan haruslah sebanding dnegan kemampuan sebenarnya.

b. Kualitas Output

Jumlah output yang dihasilkan oleh pegawai haruslah disempurnahkan dengan kualitas outputnya dengan menghindari adanya kesalahan dan kecatatan output.

c. Jangka Waktu Output

Pegawai perlu meminimalisir jumlah waktu yang diperlukan dalam menghasilkan sebuah output yang berkualitas.

d. Tingkat Kehadiran di Tempat Kerja

Kehadiran pegawai di tempat kerja tepat pada waktunya merupakan ciri bagi setiap pegawai yang mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi.

e. Kerjasama

Guna menghasilkan output yang berkualitas sesuai dengan target dan tujuan organisasi, maka perlu adanya keterlibatan dari setiap pegawai untuk bersama-sama berusaha mencapai target yang telah ditentukan.

5. Indikator Pengukuran Kinerja

Menurut Michel (1978) indikator kinerja meliputi :

- a. Kualitas pelayanan (*Quality of work*), yaitu merupakan tingkat kualitas kerja dan hasil pekerjaan yang mampu diberikan oleh pegawai.
- b. Komunikasi (*Communication*), yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan setiap individu.
- c. Kecepatan (*Promptness*), yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.
- d. Kemampuan (*Capability*), yaitu kemampuan untuk mengasilkkan output yang berkualitas.
- e. Inisiatif (*Intiative*), yaitu kemampuan pegawai untuk berinisiasi dalam memberikan kontribusi yang besar kepada organisasi.

2.2.2 Motivasi Berprestasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupana sebuah proses yang terjadi pada internal individu yang mendorong untuk terus bersikap dan berperilaku. (Pintrich, 2003 dalam Slavin, 2011). Pengertian yang serupa juga disampaikan oleh Awan, dkk (2011), bahwa motivasi merupakan sebuah proses internal yang mendorong, menggerakka, menstimuli dan mengatur perilaku individu. Selanjutnya dengan pengertian yang

lebih sederhana, Slavin (2011) menjelaskan bahwa motivasi merupakan sebuah proses yang mendorong individu untuk bergerak, tetap bergerak, dan selalu menentukan arah individu tersebut untuk bergerak.

Menurut Schunk, Pintrich & Meece (2012) motivasi merupakan sebuah proses yang terjadi pada diri individu yang berusaha mempertahankan perilaku dan aktifitas individu untuk mengejar sebuah tujuan. Schunk, Pintrich & Meece (2012) menjelaskan bahwa motivasi terdiri dari beberapa tujuan yang terus memberikan dorongan individu untuk bertindak dan dilakukannya aktifitas fisik dan mental untuk mengejar tujuan-tujuan tersebut.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sebuah proses internal yang menginisiasikan dan mendorong individu untuk bertindak dan mengejar sebuah tujuan yang menjadi sasaran dari proses internal pada diri individu.

2. Motivasi Berprestasi

Ahli teori motivasi pada periode awal berpendapat bahwa motivasi berprestasi memiliki keterkaitan dengan sifat pegawai untuk mengejar tujuan pada berbagai bidang. Hal ini bertolak belakang dengan para ahli kontemporer yang lebih berpendapat bahwa motivasi berprestasi pada pegawai bersifat cenderung spesifik pada tugas tertentu (Ormrod, 2008). Konsep mengenai motivasi berprestasi pertama kali di rumuskan oleh Henry Alexander Murray dengan menggunakan istilah kebutuhan berprestasi (*need for achievement*) untuk motivasi berprestasi, yaitu keinginan, hasrat atau tendensi untuk mengerjakan sesuatu yang sulit dengan secepat dan sebaik mungkin (Purwanto, 2004).

Menurut Murray (Winkle, 2004) motivasi berprestasi merupakan daya yang mampu menjadi faktor pendorong bagi pegawai untuk mencapai prestasi yang setinggi-tingginya. Motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai tindakan yang menjadi karakteristik pribadi seseorang yang berkembang dari interaksi dengan lingkungan. Karakteristik tersebut kemudian mendorong individu untuk memberikan hasil yang lebih baik ketika menyelesaikan sebuah tugas.

Berdasarkan uraian-uraian sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berprestasi adalah keinginan dan dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang merupakan pengharapan dari dirinya sendiri sehingga memungkinkan tercapainya prestasi yang optimal.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi

Menurut Hamalik (2000) ada banyak faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi, yaitu:

- a. Pemberian Penghargaan
- b. Keberhasilan dan tingkat aspirasi.
- c. Pemberian Pujian
- d. Kompetisi dan Kooperatif
- e. Pemberian harapan

4. Indikator Motivasi Berprestasi

Indikator motivasi berprestasi yang tinggi menurut McClelland (1987), yaitu:

a. Tanggung Jawab

Rasa tanggung jawab akan memberikan dorongan bagi individu untuk mengejar prestasi yang diharapkan oleh organisasi.

b. Mempertimbangkan resiko pemilihan tugas

Pertimbangan resiko dari tugas yang akan dijalankan merupakan salah satu ciri dari individu yang memiliki tingkat motivasi berprestasi yang tinggi. Hal ini dikarenakan individu tersebut akan menyiapkan strategi yang tepat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

c. Memperhatikan umpan balik

Pegawai yang memperhatikan adanya umpan balik dari hasil kerja yang dimiliki, akan mampu melakukan evaluasi kinerjanya sendiri sehingga pegawai tersebut akan mampu memaksimalkan hasil kerjanya.

d. Kreatif dan inovatif

Individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas seefektif dan seefisien mungkin.

e. Waktu penyelesaian tugas

Pegawai dengan motivasi berprestasi yang tinggi, akan berupaya untuk meminilisir adanya waktu yang terbuang percuma dalam melaksanakan pekerjaan.

f. Keinginan menjadi yang terbaik

Keinginan untuk menjadi yang terbaik merupakan salah satu ciri utama dari pegawai yang memiliki motivasi untuk berprestasi. Hal ini dikarenakan pegawai tersebut akan senantiasa untuk memberikan hasil yang terbaik kepada organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa aspek-aspek dari motivasi berprestasi antara lain adalah tanggung jawab, memperhatikan resiko pemilihan tugas, memperhatikan umpan balik, kreatif dan inovatif, memperhatikan waktu penyelesaian tugas, serta keinginan menjadi yang terbaik.

2.2.3 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

The Liang Gie (dalam Wukir, 2013) menjelaskan bahwa disiplin merupakan bentuk perilaku dari setiap individu untuk menaati peraturan yang ada dengan tanpa rasa yang memberatkan. Menurut Rivai (2005) disiplin kerja dapat menjadi alat bagi pimpinan organisasi untuk berkomunikasi dan berinteraksi dengan pegawai dalam upaya menciptakan adanya kesadaran untuk mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa kedisiplinan dari para pegawai, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sebuah konsep dan aturan dalam organisasi untuk menuntut kesediaan anggotanya berlaku teratur dan mentaati aturan-aturan yang telah ditetapkan pada suatu organisasi.

2. Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Martoyo (2007) mengatakan disiplin kerja erat hubungannya dengan sikap karyawan, baik itu ketentuan tugas yang menjadi kewibawaan mereka. Aspek-aspek disiplin kerja yaitu :

- a. Penggunaan Waktu Kerja.
- b. Perbuatan Tingkah Laku.
- c. Ketertiban dalam Melaksanakan Tugas.
- d. Rencana Harian Tugas.

3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Lateiner (2002), umumnya disiplin kerja dapat diukur dari 3 indikator yaitu :

- a. Disiplin waktu.

Disiplin waktu merupakan sikap keataan pada peraturan yang terkait dengan waktu seperti waktu kehadiran, jadwal masuk kerja pulang kerja, dan jadwal istirahat.

- b. Disiplin Peraturan dan Berpakain.

Disiplin untuk menaati aturan tentang tatacara berpakaian juga merupakan keharusan dari para pegawai. Kedisiplinan ini dapat diartikan bahwa sikap taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan, serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga.

c. Disiplin Tanggung Jawab Kerja.

Bentuk tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan kedisiplinan yaitu tentang penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar.

2.2.4 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Keadaan lingkungan kerja mampu memberikan dampak yang baik bagi peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan dengan adanya lingkungan kerja yang sesuai, maka pegawai akan mampu melaksanakan tugasnya dengan maksimal tanpa adanya gangguan. Menurut Indarti *et al.*, (2014), lingkungan kerja adalah faktor yang berada diluar individu pegawai yang dapat berbentuk fisik dan non fisik. Potu (2003) menjelaskan bahwa kondisi yang berada disekitar pegawai yang memiliki dampak langsung terhadap hasil kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan mampu memberikan rasa nyaman bagi pegawai untuk mencapai prestasi di organisasi. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan motivasi pegawai dan pada akhirnya kinerja akan menurun.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memang memiliki peranan penting dalam penyelesaian tugas - tugas yang diembankan terhadap pegawai, yang secara otomatis mampu untuk menciptakan prestasi dari pegawai tersebut.

2. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa: “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik merukan semua kondisi yang memiliki ciri yaitu terkait dengan hubungan kerja baik antar pegawai maupun antara pegawai dan pimpinan.

3. Indikator Pengukuran Lingkungan Kerja

Menurut Davis dan Newstrom (1996:469), bahwa beberapa faktor pendukung yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja bila dikaitkan dengan kemampuan sumberdaya manusia antara lain :

1. Lingkungan kerja fisik, yaitu kondisi dan segala bentuk fisik yang terdapat disekitar pegawai, yang dapat memberikan pengaruh kepada pegawai tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung), dengan Indikator variabelnya antara lain:

a. *Illumination.*

Menurut Davis dan Newstrom (1996:469), penerangan memiliki dampak yang cukup bermanfaat bagi para pegawai untuk mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Kondisi penerangan yang kurang sesuai akan mengakibatkan daya pandang menjadi kurang jelas, pekerjaan menjadi lambat, banyak terjadi kesalahan dan pada akhirnya akan menyebabkan

kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan dari badan usaha sulit dicapai.

b. *Temperature.*

Menurut Davis dan Newstrom (1996:469), bekerja pada suhu yang panas atau dingin dapat menimbulkan penurunan kinerja. Secara umum, kondisi yang panas dan lembab cenderung meningkatkan penggunaan tenaga fisik yang lebih berat, sehingga pekerja akan merasa sangat letih dan kinerjanya akan menurun.

c. *Noise.*

Menurut Davis dan Newstrom (1996:469) bising dapat didefinisikan sebagai bunyi yang tidak disukai, suara yang mengganggu atau bunyi yang menjengkelkan suara bising adalah suatu hal yang dihindari oleh siapapun, lebih-lebih dalam melaksanakan suatu pekerjaan, karena konsentrasi perusahaan akan dapat terganggu.

d. *Motion.*

Menurut Davis dan Newstrom (1996:469) kondisi gerakan secara umum adalah getaran. Getaran-getaran dapat menyebabkan pengaruh yang buruk bagi kinerja, terutama untuk aktivitas yang melibatkan penggunaan mata dan gerakan tangan secara terus-menerus.

e. *Pollution.*

Menurut Davis dan Newstrom (1996:469) pencemaran ini dapat disebabkan karena tingkat pemakaian bahan-bahan kimia di tempat kerja dan keanekaragaman zat yang dipakai pada berbagai bagian yang ada di

tempat kerja dan pekerjaan yang menghasilkan perabot atau perkakas. Bahan baku-bahan baku bangunan yang digunakan di beberapa kantor dapat dipastikan mengandung bahan kimia yang beracun. Situasi tersebut akan sangat berbahaya jika di tempat tersebut tidak terdapat ventilasi yang memadai.

f. *Aesthetic Factors.*

Menurut Davis dan Newstrom (1996:469) faktor keindahan ini meliputi: musik, warna dan bau-bauan. Musik, warna dan bau-bauan yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Lingkungan kerja Non fisik, yakni kondisi di sekitar pegawai yang berbentuk abstrak namun dapat dirasakan oleh karyawan dalam melakukan aktifitasnya. Pada umumnya lingkungan kerja non fisik meliputi:

a. *Feeling of privacy.*

Menurut Davis dan Newstrom (1996:478), privasi dari pekerja dapat dirasakan dari desain ruang kerja. Ada ruang kerja yang didesain untuk seorang pekerja, adapula yang didesain untuk beberapa orang, sehingga penyelia untuk mengawasi interaksi antar karyawan.

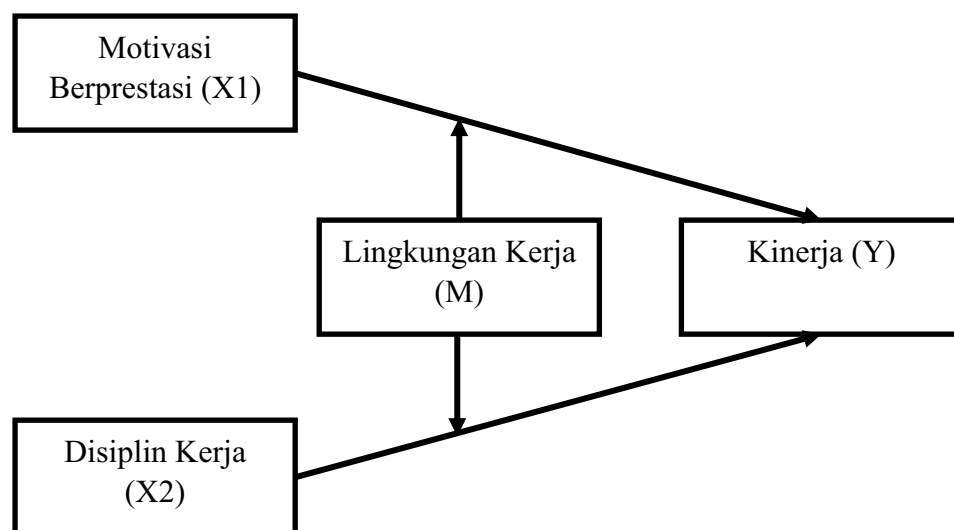
b. *Sense of status and importance.*

Menurut Davis dan Newstrom (1996: 478), para karyawan tingkat bawah senang dengan desain ruang yang terbuka karena memberi kesempatan kepada karyawan untuk berkomunikasi secara informal.

Sebaliknya para manajer merasa tidak puas dengan desain ruang yang terbuka karena banyak gangguan suara dan privasi yang dimiliki terbatas.

2.3 Kerangka Pikir

Berdasarkan uraian pada tinjauan pustaka dan landasan teori, maka fokus utama dalam penelitian ini tentang pengaruh motivasi berprestasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderating (Studi pada Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta). Untuk memperoleh gambaran yang lebih sederhana dapat dijelaskan melalui skema berikut:



Gambar 1 Kerangka Pikir

2.4 Formulasi Hipotesis

2.4.1 Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja

Secara teori, motivasi berprestasi dapat dipahami sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi baik. Dorongan motivasi tersebut

pada akhirnya akan membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Pegawai yang memiliki motivasi untuk berprestasi akan mengerahkan segenap kemampuan untuk memenuhi target yang diberikan. Pegawai tersebut akan berusaha bekerja secara efektif dan efisien guna memenuhi tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hestisani, Bagia, dan Suwendra (2014), Tumilaar (2015), Sulastri (2007), Kasim, Rantetampang, dan Lumbantobing (2016), Shahzadi, Javed, Pirzada, Nasreen, dan Khanan (2014), Jeffrey dan Soleman (2017), Ogunleye dan Osekita (2016), Hasbullah dan Moeins (2015), dan Gorda, Lestari, dan Budhi (2016) yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₁: Motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

2.4.2 Disiplin kerja Terhadap Kinerja

Secara teori, kedisiplinan merupakan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal tersebut mengindikasikan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Disiplin kerja akan mendorong pegawai untuk mematuhi segala peraturan yang ada di organisasi dan senantiasa memanfaatkan waktu untuk memberikan hasil yang terbaik pada pekerjaan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa semakin baik disiplin kerja pegawai maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sofyan, Rahman, Bima, dan Nujum (2016), Hestisani, Bagia, dan Suwendra (2014), Tumilaar (2015), Sulastri (2007), Hardani, Bachri, dan Dahniar

(2016), Liyas dan Primadi (2017), Thaif, Baharuddin, Priyono, dan Idrus (2015), dan Jeffrey dan Soleman (2017) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

2.4.3 Lingkungan Kerja Memoderasi Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja

Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Adanya lingkungan kerja yang kondusif mampu memoderasi dan meningkatkan pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai.

H₃: Lingkungan kerja memoderasi pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja

2.4.4 Lingkungan Kerja Memoderasi Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Secara teori, dapat dipahami bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif mampu

meningkatkan minat pegawai untuk bersikap disiplin dalam menjalankan tugas dan peraturan kerja. Kondisi tersebut pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai.

H₄: Lingkungan kerja memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini berbentuk penelitian lapangan (*field research*), dimana data dan informasi yang diperoleh berasal dari kegiatan penelitian lapangan. Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kuantitatif. Menurut Sekaran dan Bougie (2010: 158), penelitian deskriptif yakni penelitian yang dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan menggambarkan atau menjelaskan suatu masalah yang hasilnya dapat digeneralisasikan. Penulis lebih mementingkan aspek keluasaan data sehingga hasil penelitian mampu merepresentasikan dari populasi obyek penelitian (Kriyantono, 2009:55).

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sekaran (2010: 64), Populasi adalah keseluruhan kelompok orang, peristiwa, atau hal yang ingin peneliti investigasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta yang berjumlah 100 pegawai. Sampel adalah bagian dari penelitian yang dilakukan dengan mengambil populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili seluruh populasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus.

Metode sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2008:62)

3.3 Definisi dan Pengukuran Variabel Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian dan lingkup batasan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kinerja adalah output kerja yang mampu dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan kemampuannya. Menurut Simamora (2006:339) kinerja pegawai adalah kondisi dimana setiap pegawai mampu memenuhi setiap standar pekerjaan. Berdasarkan hal tersebut, kinerja aparatur merupakan suatu hal yang sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.
2. Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan untuk menyelesaikan sesuatu dengan cepat dan sebagi mungkin. Mc Clelland (1987) mengatakan bahwa motivasi berprestasi adalah keinginan dan dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang merupakan pengharapan dari dirinya sendiri sehingga memungkinkan tercapainya prestasi yang optimal.
3. Disiplin kerja merupakan suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang. Menurut Rivai (2005) disiplin kerja dapat menjadi alat bagi pimpinan organisasi untuk berkomunikasi dan berinteraksi dengan pegawai dalam upaya menciptakan adanya kesadaran untuk mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa kedisiplinan dari para pegawai, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

4. Lingkungan kerja adalah faktor yang berada diluar individu pegawai yang dapat berbentuk fisik dan non fisik. Potu (2003) menjelaskan bahwa kondisi yang berada disekitar pegawai yang memiliki dampak langsung terhadap hasil kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan mampu memberikan rasa nyaman bagi pegawai untuk mencapai prestasi di organisasi. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan motivasi pegawai dan pada akhirnya kinerja akan menurun.

Tabel III.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Jumlah Item	Rincian
Motivasi Berprestasi (McClelland, 1987)	1. Tanggung Jawab	1	1
	2. Mempertimbangkan resiko pemilihan tugas	1	2
	3. Memperhatikan umpan balik	1	3
	4. Kreatif dan inovatif	1	4
	5. Waktu penyelesaian tugas	1	5
	6. Keinginan menjadi yang terbaik	1	6
Disiplin Kerja (Lateiner, 2002)	1. Disiplin berangkat kerja.	1	7
	2. Disiplin pulang kerja	1	8
	3. Disiplin dalam berpakaian.	1	9
	4. Disiplin kelengkapan seragam.	1	10
	5. Disiplin dan tanggungjawab kerja.	1	11
	6. Disiplin dalam menjaga peralatan kerja	1	12
Lingkungan Kerja (Davis dan Newstrom, 1996: 469)	1. Tingkat Penerangan	1	13
	2. Ketenangan Kantor	1	14
	3. Aroma	1	15
	4. Interior	1	16
	5. Rasa Aman	1	17
	6. Ketenangan	1	18
	7. Hubungan antar karyawan	1	19
	8. Keadilan	1	20
Kinerja Karyawan (Michel, 1978)	1. Kualitas pelayanan (<i>Quality of work</i>)	1	21
	2. Komunikasi (<i>Communication</i>)	1	22
	3. Kecepatan (<i>Promptness</i>)	1	23
	4. Kemampuan (<i>Capability</i>)	1	24
	5. Inisiatif (<i>Intiative</i>)	1	25

Setiap alternatif jawaban dari variabel akan diberi skor untuk mengetahui data dalam bentuk kuantitatif maka perlu diadakan penilaian pada tiap-tiap alternatif jawaban. Untuk mendapatkan hasil yang signifikan, penulis menggunakan alat ukur angket berupa Skala Likert, dengan alternatif pilihan skor sebagai berikut:

Tabel III.2
Pengukuran Variabel Penelitian

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	6
Setuju (S)	5
Agak Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang bersumber dari data primer. Data primer adalah data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

Dalam merealisasikan metode dan pendekatan dalam penelitian ini, maka teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperlukan adalah menggunakan angket atau kuisioner. Angket yaitu berupa pertanyaan-pertanyaan yang disusun secara sistematis yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian. Data yang digunakan dikumpulkan dari hasil kuisioner atau angket yang diberikan pada responden yang berhubungan dengan variabel yang akan diteliti. Sebagaimana yang dikatakan Husein (2003: 102), teknik yang menggunakan angket (kuisioner) adalah suatu cara pengumpulan data dengan memberikan atau

menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

3.5 Pengukuran Instrumen Penelitian

3.5.1 Uji Validitas

Validitas dilakukan untuk mengukur keakuratan suatu kuesioner dengan mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan dengan mendefinisikan suatu variabel. Semakin tinggi nilai validitas suatu instrumen semakin tinggi pula kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Sekaran, 2010: 327). Pengujian dilakukan pada setiap butir pertanyaan guna mengkorelasikan antara nilai nilai tiap butir-butir pertanyaan dengan skor total. Pengujian validitas instrument pada penelitian ini menggunakan korelasi *product moment*.

Guna mengetahui apakah item pertanyaan valid digunakan, maka dapat dilihat dari tingkat signifikansi hasil pengujian. Jika nilai signifikansi hasil pengujian lebih kecil dari 5% (0,05) maka item pertanyaan dapat dikatakan valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas menunjukkan pada tingkat kemantapan atau konsistensi suatu alat ukur (kuesioner). Hasil penelitian reliabel apabila terdapat kesamaan data pada individu yang berbeda. Instrumen dengan tingkat keandalan yang tinggi adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Artinya kuesioner dikatakan handal jika kuesioner tersebut memberikan hasil yang konsisten jika digunakan secara berulang kali dengan asumsi kondisi disaat pengukuran tidak berubah. Pengujian digunakan

menggunakan *Alpha Cronbach*. Keputusan pengujiannya adalah, apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0.6 maka instrumen dinyatakan reliabel.

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bekerja dengan menggambarkan distribusi data. Distribusi data yang dimaksud adalah pengukuran tendensi pusat dan pengukuran bentuk. Teknik yang digunakan dalam statistik deskriptif pada penelitian ini adalah prosentase, rata-rata, dan standar deviasi.

3.6.2 Analisis Inferensial

Nisfiannoor (2009: 4) berpendapat bahwa statistik inferensial adalah metode yang berhubungan dengan analisis data pada sampel untuk digunakan untuk penggeneralisasian pada populasi. Sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan, maka dalam analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda dan menggunakan variabel moderasi.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2011: 79). Regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dari variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini menggunakan alat bantu program statistic SPSS *for windows* untuk mempermudah proses pengolahan data-data penelitian dari program tersebut akan didapatkan output berupa hasil pengolahan dari data yang telah dikumpulkan, kemudian output hasil

pengolahan data tersebut diinterpretasikan akan dilakukan analisis terhadapnya. Setelah dilakukan analisis kemudian diambil kesimpulan sebagai sebuah hasil dari penelitian.

a. Model Regresi Murni (Asli)

Model hubungan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$$

Keterangan :

Y = Kinerja
 b_0 = Konstanta
 b_1 - b_2 = Koefisien Regresi
 X_1 = Motivasi Berprestasi
 X_2 = Disiplin Kerja
 e = *Error Term*, yaitu tingkat kesalahan penduga

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Gujarati, 2003). Besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) memiliki arti bahwa persentase perubahan variabel dependen yang disebabkan variabel independen semakin tinggi dan sebaliknya jika nilai koefisien determinasi (R^2) semakin kecil, maka persentase perubahan variabel dependen yang disebabkan oleh variabel independen semakin rendah.

2. Model Regresi dengan Variabel Moderating

Variabel moderating adalah variabel independen yang berfungsi menguatkan atau melemahkan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel moderating adalah variabel yang mempunyai pengaruh terhadap sifat atau arah hubungan antar variabel. Sifat atau arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen kemungkinan positif atau negatif tergantung pada variabel moderating (Jogianto, 2010).

Para peneliti mengikuti aksioma umum bahwa tidak ada strategi secara universal bersifat superior, tanpa memandang konteks organisasi atau lingkungan, mereka biasanya menggunakan perspektif kontingensi yang telah dilaksanakan dalam perspektif moderasi (interaksi). Sesuai dengan perspektif moderasi, dampak sebuah variabel independen pada variabel dependen bergantung pada tingkat variabel ketiga, yang disebut moderator. Kesesuaian (*fit*) antara prediktor dan moderator adalah faktor penentu utama pada variabel kriteria. Para peneliti menggunakan perspektif ini ketika teori yang mendasarinya mensyaratkan spesifikasi bahwa dampak prediktor (misalnya strategi) bervariasi sesuai dengan macam tingkat moderator (misalnya lingkungan).

Dalam istilah yang lebih umum, sebuah moderator dapat dipandang secara kategoris (tipe lingkungan, tahap siklus hidup produk, tipe organisasi) atau secara karakteristik (tingkat usaha, tingkat intensitas kompetitif), dan hal itu akan mempengaruhi arah atau kekuatan hubungan antara variabel prediktor (misalnya strategi) dan variabel dependen (misalnya kinerja). Uji moderasi

dilakukan dengan menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA). *Moderated Regression Analysis* (MRA) atau uji interaksi merupakan analisis berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung efek interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen).

1. Model Persamaan Analisis Regresi dengan Variabel Moderating

Persamaan umum regresi yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 MX_1 + b_2 MX_2 + e_2$$

Keterangan :

Y	= Kinerja
b_0	= Konstanta
b_1 - b_2	= Koefisien Regresi
MX_1	= Interaksi antara Motivasi Berprestasi dengan Lingkungan Kerja
MX_2	= Interaksi antara Disiplin Kerja dengan Lingkungan Kerja
e_2	= <i>Error Term</i> , yaitu tingkat kesalahan penduga

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Gujarati, 2003). Besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) memiliki arti bahwa persentase perubahan variabel dependen yang disebabkan variabel independen semakin tinggi dan sebaliknya jika nilai koefisien determinasi (R^2) semakin kecil, maka persentase perubahan variabel dependen yang disebabkan oleh variabel independen semakin rendah.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Regresi Secara Individual (Uji t)

Uji t statistik dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Hipotesis nol yang digunakan adalah:

$H_0 : \beta_0 = 0$ Artinya variabel independen bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ Artinya variabel independen merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji F statistik dilakukan untuk menguji pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Hipotesis yang digunakan yaitu:

$H_0 : \beta_0 = 0$, tidak ada pengaruh yang berarti secara simultan pada variabel independen (X) terhadap variabel dependennya (Y).

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, ada pengaruh yang berarti secara simultan pada variabel independen (X) terhadap variabel dependennya (Y).

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif

4.1.1 Analisis Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat secara langsung. Guna memenuhi tujuan penelitian tersebut dilakukan analisis data. Analisis data merupakan suatu proses pemecahan masalah atau permasalahan agar tujuan penelitian dapat tercapai dan hipotesis dapat terjawab. Pada penelitian ini, kuesioner penelitian disebarkan kepada responden penelitian yaitu pegawai Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta yang berjumlah 100 pegawai. Jumlah kuesioner yang dapat kembali sebanyak 100 lembar kuesioner. Pada tabel IV.1 berikut disajikan mengenai rincian penyebaran kuesioner.

Tabel IV. 1 Rincian Penyebaran Kuesioner

Lokasi Penyebaran	Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta
Responden	100
Jumlah kuesioner yang dapat disebar	100
Jumlah kuesioner yang kembali	100
Jumlah kuesioner yang dapat diolah	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Dari 100 karyawan yang dijadikan responden dapat diketahui karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan terakhir.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dikelompokkan menjadi 2 kategori yaitu karyawan laki-laki dan perempuan. Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 100 responden berkaitan dengan jenis kelamin responden, diperoleh data yang disajikan dalam tabel IV.4 berikut ini:

Tabel IV. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-Laki	62	62
Perempuan	38	38
Total	100	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan dari tabel IV.4 diketahui bahwa dari 100 responden penelitian ini 38 orang adalah perempuan dan 62 orang adalah laki-laki. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas respondennya adalah laki-laki. Dampak dari banyaknya jumlah laki-laki di sebagai pegawai di Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta menjadikan lingkungan kerja yang ada di Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta lebih cocok kepada pegawai laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dikelompokkan menjadi 3 kategori berdasarkan Depkes (2009) yaitu dewasa awal (26-35 tahun), dewasa akhir (36-45 tahun), dan lansia awal (46-55 tahun). Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 100 responden berkaitan dengan usia responden, diperoleh data yang disajikan dalam tabel IV.5 berikut:

Tabel IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
26 – 35 Tahun	47	47
36 – 45 Tahun	37	37
46 – 55 tahun	16	16
Total	100	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel IV.5 diketahui bahwa dari 100 responden penelitian ini 47 orang responden berusia antara 26 – 35 tahun, 37 pegawai berusia 36 – 45 tahun dan sisanya 16 orang responden berusia diatas 40 – 55 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia antara 26 – 35 tahun (dewasa awal) sebesar 47 persen. Banyaknya pegawai yang berusai 26 – 35 tahun (dewasa awal) menjadikan pegawai yang bekerja di Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta lebih bersemangat dalam melaksanakan seluruh pekerjaan yang diberikan.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja terdiri dari 3 kategori, yaitu dibawah 1 tahun, 2 sampai 10 tahun dan Lebih dari 5 tahun. Berdasarkan data yang diperoleh dari 100 orang responden yang berkaitan dengan masa kerja responden, diperoleh data yang disajikan dalam tabel IV.6 berikut:

Tabel IV. 4 Karateristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
Dibawah 1 Tahun	6	6
2 – 10 Tahun	56	56
Diatas 10 Tahun	38	38
Total	100	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel IV.6 diatas diketahui bahwa dari 100 orang responden penelitian ini sebanyak 5 orang responden memiliki masa kerja

dibawah 1 tahun, 56 orang responden memiliki masa kerja 2 – 10 tahun dan sisanya 38 orang responden memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas masa kerja responden sebanyak 56 persen yaitu masa kerja 2 – 10 yang berarti pegawai telah memiliki banyak pengalaman.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan akan dibagi berdasarkan beberapa tingkata yaitu SLTA, D2, D3, S1 dan S2. Berdasarkan data yang diperoleh dari 100 orang responden yang berkaitan dengan pendidikan responden, diperoleh data yang disajikan dalam tabel IV.7 berikut:

Tabel IV. 5 Karateristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
SLTA	9	9
D2	3	3
D3	1	1
S1	71	71
S2	16	16
Total	100	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel IV.7 diketahui bahwa dari 100 orang responden penelitian ini sebanyak 9 orang responden memiliki pendidikan SLTA, 3 orang responden D2, 1 orang responden D3, 71 orang responden S1, dan 16 orang responden S2.. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas tingkat pendidikan responden yaitu S1 sebanyak 71 persen. Banyaknya karyawan yang telah menyelesaikan pendidikan strata 1 menjadikan pegawai yang dimiliki oleh Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta telah

mempunyai kemampuan dasar yang sesuai dengan beban kerja yang ada di Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta.

4.1.2 Analisis Deskriptif Terhadap Variabel Penelitian

Analisa deskriptif digunakan untuk mengetahui frekuensi skor jawaban masing-masing pertanyaan untuk setiap variabel yang diteliti. Dari hal ini, dapat diperoleh nilai rata-ratanya yang akan dikategorikan dalam beberapa kelompok. Nilai rata-rata dari masing-masing responden dari kelas interval dengan jumlah kelas sama dengan 6, sehingga dapat dihitung sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}} \dots\dots\dots (5)$$

$$\text{Interval} = \frac{6 - 1}{6} = 0,83$$

Adapun kategori dari masing-masing interval adalah sebagai berikut :

Tabel IV. 6 Interval Skala

Interval	Skala	Keterangan
1,00 s/d 1,82	1	Sangat Buruk
1,83 s/d 2,66	2	Buruk
2,67 s/d 3,49	3	Agak Buruk
3,50 s/d 4,32	4	Cukup Baik
4,33 s/d 5,16	5	Baik
5,17 s/d 6,00	6	Sangat Baik

Sumber: Berdasarkan Skala Likert

1. Motivasi Kerja (X1)

Penelitian variabel kinerja karyawan diukur dengan 6 (enam) indikator, yaitu tanggung jawab, mempertimbangkan resiko pemilihan tugas, memperhatikan umpan balik, kreatif dan inovatif, waktu penyelesaian tugas, keinginan menjadi yang terbaik. Jawaban setiap responden terhadap setiap

indikator tersebut digambarkan melalui tabel frekuensi untuk setiap indikatornya.

Tabel IV. 7 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

No	1		2		3		4		5		6		Σ	Mean	Kat
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
X1.1	0	0	9	9	22	22	64	64	5	5	0	0	100	3,65	Cukup Baik
X1.2	0	0	10	10	54	54	25	25	11	11	0	0	100	3,37	Agak Buruk
X1.3	0	0	12	12	54	54	22	22	11	11	1	1	100	3,35	Agak Buruk
X1.4	0	0	6	6	44	44	42	42	7	7	1	1	100	3,53	Cukup Baik
X1.5	0	0	6	6	47	47	42	42	4	4	1	1	100	3,47	Cukup Baik
X1.6	0	0	14	14	45	45	35	35	5	5	1	1	100	3,34	Agak Buruk
X.1														3,45	Agak Buruk

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja menunjukkan nilai yang agak buruk yaitu (3,45). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta berada pada tingkat agak buruk.

2. Disiplin Kerja (X2)

Penelitian variabel disiplin kerja diukur dengan 6 (enam) indikator, yaitu Disiplin berangkat kerja, Disiplin pulang kerja, Disiplin dalam berpakaian, Disiplin kelengkapan seragam, Disiplin dan tanggungjawab kerja, Disiplin dalam menjaga peralatan kerja. Jawaban setiap responden terhadap setiap indikator tersebut digambarkan melalui tabel frekuensi untuk setiap indikatornya.

Tabel IV. 8 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

No	1		2		3		4		5		6		Σ	Mean	Kat
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
X2.1	0	0	1	1	22	22	35	35	42	42	0	0	100	4,18	Cukup Baik
X2.2	0	0	3	3	26	26	60	60	11	11	0	0	100	3,79	Cukup Baik
X2.3	0	0	6	6	18	18	60	60	16	16	0	0	100	3,86	Cukup Baik
X2.4	0	0	5	5	18	18	52	52	25	25	0	0	100	3,97	Cukup Baik
X2.5	0	0	4	4	14	14	60	60	22	22	0	0	100	4,00	Cukup Baik
X2.6	0	0	3	3	11	11	62	62	24	24	0	0	100	4,07	Cukup Baik
X.2														3,98	Cukup Baik

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja menunjukkan nilai yang cukup baik yaitu (3,98). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta berada pada tingkat yang cukup baik.

3. Lingkungan Kerja (M)

Penelitian variabel disiplin kerja diukur dengan 8 (delapan) indikator, yaitu tingkat penerangan, ketenangan kantor, aroma, interior, rasa aman, ketenangan, hubungan antar karyawan, dan keadilan. Jawaban setiap responden terhadap setiap indikator tersebut digambarkan melalui tabel frekuensi untuk setiap indikatornya.

Tabel IV. 9 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

No	1		2		3		4		5		6		Σ	Mean	Kat
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
M.1	0	0	0	0	8	8	50	50	42	42	0	0	100	4,34	Baik
M.2	0	0	1	1	31	31	55	55	13	13	0	0	100	3,80	Cukup Baik
M.3	0	0	7	7	28	28	51	51	14	14	0	0	100	3,72	Cukup Baik
M.4	0	0	8	8	34	34	50	50	8	8	0	0	100	3,58	Cukup Baik
M.5	0	0	7	7	20	20	63	63	10	10	0	0	100	3,76	Cukup Baik
M.6	0	0	2	2	23	23	65	65	10	10	0	0	100	3,83	Cukup Baik
M.7	0	0	0	0	2	2	69	69	29	29	0	0	100	4,27	Cukup Baik
M.8	0	0	3	3	25	25	54	54	18	18	0	0	100	3,87	Cukup Baik
M														3,90	Cukup Baik

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai yang cukup baik yaitu (3,90). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta berada pada tingkat yang cukup baik.

4. Kinerja (Y)

Penelitian variabel kinerja diukur dengan 5 (lima) indikator, yaitu kualitas pelayanan (*quality of work*), komunikasi (*communication*), kecepatan (*promptness*), kemampuan (*capability*), dan inisiatif (*intiative*). Jawaban setiap responden terhadap setiap indikator tersebut digambarkan melalui tabel frekuensi untuk setiap indikatornya.

Tabel IV. 10 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

No	1		2		3		4		5		6		Σ	Mean	Kat
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
Y.1	0	0	5	5	6	6	44	44	45	45	0	0	100	4,29	Cukup Baik
Y.2	0	0	3	3	17	17	48	48	32	32	0	0	100	4,09	Cukup Baik
Y.3	0	0	3	3	24	24	45	45	28	28	0	0	100	3,98	Cukup Baik
Y.4	0	0	4	4	12	12	61	61	23	23	0	0	100	4,03	Cukup Baik
Y.5	0	0	0	0	25	25	64	64	11	11	0	0	100	3,86	Cukup Baik
Y.6	0	0	3	3	17	17	53	53	27	27	0	0	100	4,04	Cukup Baik
Y.7	0	0	1	1	22	22	53	53	24	24	0	0	100	4,00	Cukup Baik
Y														4,04	Cukup Baik

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa analisis deskriptif pada variabel kinerja menunjukkan nilai yang cukup baik yaitu (4,04). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta berada pada tingkat yang cukup baik.

4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Hasil pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS versi 21. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel IV.2:

Tabel IV. 11 Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	Signifikansi	A	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)			
1	0,000	0,05	Valid
2	0,000	0,05	Valid
3	0,000	0,05	Valid
4	0,000	0,05	Valid
5	0,000	0,05	Valid
6	0,000	0,05	Valid
7	0,000	0,05	Valid
Motivasi Berprestasi (X_1)			
1	0,000	0,05	Valid
2	0,000	0,05	Valid
3	0,000	0,05	Valid
4	0,000	0,05	Valid
5	0,000	0,05	Valid
6	0,000	0,05	Valid
Disiplin Kerja (X_2)			
1	0,000	0,05	Valid
2	0,000	0,05	Valid
3	0,000	0,05	Valid
4	0,000	0,05	Valid
5	0,000	0,05	Valid
6	0,000	0,05	Valid
Lingkungan Kerja (M)			
1	0,000	0,05	Valid
2	0,000	0,05	Valid
3	0,000	0,05	Valid
4	0,000	0,05	Valid
5	0,000	0,05	Valid
6	0,000	0,05	Valid
7	0,000	0,05	Valid
8	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2018

Berdasarkan tabel IV.11 di atas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuisioner di semua variable bebas maupun variable terikat adalah valid. Karena setiap butir pertanyaan dalam kuisioner menunjukkan bahwa hasil taraf signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($< 5\%$). Dengan demikian, item-item pertanyaan yang diberikan dalam kuisioner telah memenuhi syarat valid dan dapat diikut sertakan dalam analisis data selanjutnya pada penelitian ini.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan uji *Cronbach's Alpha*. Pengujian reliabilitas dilakukan pada item pertanyaan yang valid. Berdasarkan uji reliabilitas dengan program SPSS 21 diperoleh hasil berikut.

Tabel IV. 12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Kinerja Pegawai	0,947	0,6	Reliabel
Motivasi Berprestasi	0,895	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,913	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,824	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah 2018

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel IV.12 di atas, dihasilkan nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel penelitian $> 0,60$ sehingga seluruh variable dalam penelitian ini dikatakan reliable.

4.3 Analisis Regresi Linier

4.3.1 Hasil Analisis Regresi Linier Model 1

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berikut ini Tabel IV.13 hasil Regresi Linier Model Jalur dengan metode OLS (*Ordinary Least Square*):

Tabel IV. 13 Hasil Regresi Linier

Variabel	Standardized Coefficients	t	Sig.
Konstanta		2,223	0,029
Motivasi Berprestasi (X_1)	0,447	5,967	0,000
Disiplin Kerja (X_2)	0,436	5,822	0,000
R^2	0,569		
Adjusted R^2	0,560		
F Hitung	64,054		
Sig. F	0,000		

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

1. Persamaan Regresi Linier

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program komputer *SPSS 21 for Windows* diperoleh hasil persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,447X_1 + 0,436X_2$$

Pada persamaan di atas menunjukkan pengaruh dari motivasi berprestasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah:

- a. Koefisien motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai

Besarnya koefisien regresi motivasi berprestasi (X_1) sebesar 0,447 (positif) atau searah. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi

(X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) yang artinya bahwa antara motivasi berprestasi (X_1) dan kinerja pegawai (Y) menunjukkan hubungan yang searah. Apabila motivasi berprestasi rendah maka kinerja pegawai akan menurun, sebaliknya jika motivasi berprestasi tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat.

b. Koefisien disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Besarnya koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,436 (positif) atau searah. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) yang artinya bahwa antara disiplin kerja (X_2) dan kinerja pegawai (Y) menunjukkan hubungan yang searah. Apabila disiplin kerja rendah maka kinerja pegawai akan menurun, sebaliknya jika disiplin kerja tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

1) Pengujian pengaruh motivasi berprestasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta.

H_1 : Motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Dengan taraf nyata (signifikansi) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh signifikansi $t_{hitung} = 0,000$. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai signifikansi $t_{hitung} (0,000) < Level\ of\ Significant (0,05)$, maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berprestasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai (Y) Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta.

2) Pengujian Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y) Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta.

H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Dengan taraf nyata (signifikansi) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh signifikansi $t_{hitung} = 0,000$. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai signifikansi $t_{hitung} (0,000) < Level\ of\ Significant (0,05)$, maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2_1)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sampai seberapa besar persentase variasi dalam variabel dependen pada model dapat diterangkan oleh variabel independennya (Gujarati, 2003). Berdasarkan hasil pengujian pada model regresi 1, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,569 atau 56,9%. Artinya variabel motivasi berprestasi dan disiplin kerja memiliki kontribusi sebesar 56,9% dalam menjelaskan kinerja pegawai Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta, sedangkan sisanya sebesar 43,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

c. Uji Simultan (Uji f)

Dengan taraf nyata (signifikansi) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh signifikansi $t_{\text{hitung}} = 0,000$. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai signifikansi $t_{\text{hitung}} (0,000) < \text{Level of Significant} (0,05)$, maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berprestasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta.

4.3.2 Hasil Analisis Regresi Linier dengan Variabel Moderating

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berikut ini Tabel IV.14 hasil Regresi Linier Model Jalur dengan metode OLS (*Ordinary Least Square*):

Tabel IV. 14 Hasil Regresi Linier dengan Variabel Moderating

Variabel	Standardized Coefficients	t	Sig.
Konstanta		12,693	0,000
LinkxMotv (MX_1)	0,462	7,230	0,000
DipxMotv (MX_2)	0,509	7,966	0,000
R^2			0,821
Adjusted R^2			0,817
F Hitung			222,303
Sig. F			0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

1. Persamaan Regresi Linier

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program komputer *SPSS 21 for Windows* diperoleh hasil persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,462 \text{ MX}_1 + 0,509 \text{ MX}_2$$

Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah:

- a. Koefisien variabel interaksi motivasi berprestasi dengan lingkungan kerja

Besarnya koefisien regresi variabel interaksi motivasi berprestasi dengan lingkungan kerja (MX_1) sebesar 0,462 (positif). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel interaksi motivasi berprestasi dengan lingkungan kerja (MX_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) yang artinya bahwa antara variabel interaksi motivasi berprestasi dengan lingkungan kerja (MX_1) dan kinerja pegawai (Y) menunjukkan hubungan yang searah. Apabila variabel interaksi motivasi berprestasi dengan lingkungan kerja rendah maka kinerja pegawai akan menurun, sebaliknya jika variabel interaksi motivasi berprestasi dengan lingkungan kerja tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat.

- b. Koefisien variabel interaksi disiplin kerja dengan lingkungan kerja

Besarnya koefisien regresi variabel interaksi disiplin kerja dengan lingkungan kerja (MX_2) sebesar 0,509 (positif). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel interaksi disiplin kerja dengan lingkungan kerja (MX_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) yang artinya bahwa antara variabel interaksi disiplin kerja dengan lingkungan kerja (MX_2) dan kinerja pegawai (Y) menunjukkan hubungan yang searah. Apabila variabel interaksi disiplin kerja dengan lingkungan kerja rendah maka kinerja pegawai akan menurun, sebaliknya jika variabel interaksi disiplin kerja dengan lingkungan kerja rendah maka kinerja pegawai akan meningkat.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

- 1) Pengujian lingkungan kerja (M) memoderasi pengaruh motivasi berprestasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta.

H₃: Lingkungan kerja (M) memoderasi pengaruh motivasi berprestasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Dengan taraf nyata (signifikansi) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh signifikansi $t_{hitung} = 0,000$. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai signifikansi $t_{hitung} (0,000) < Level\ of\ Significant (0,05)$, maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (M) memoderasi pengaruh motivasi berprestasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta.

- 2) Pengujian lingkungan kerja (M) memoderasi pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta.

H₄: Lingkungan kerja memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Dengan taraf nyata (signifikansi) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh signifikansi $t_{hitung} = 0,000$. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai signifikansi $t_{hitung} (0,000) < Level\ of\ Significant (0,05)$, maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel

lingkungan kerja (M) memoderasi pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sampai seberapa besar persentase variasi dalam variabel dependen pada model dapat diterangkan oleh variabel independennya (Gujarati, 2003). Berdasarkan hasil pengujian pada model regresi dengan variabel moderating, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,821 atau 82,1%. Artinya motivasi berprestasi, disiplin kerja, variabel moderating lingkungan kerja, variabel interaksi motivasi berprestasi dengan lingkungan kerja dan variabel interaksi disiplin kerja memiliki kontribusi sebesar 82,1% dalam menjelaskan kinerja pegawai Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta, sedangkan sisanya sebesar 17,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

c. Uji Simultan (Uji f)

Dengan taraf nyata (signifikansi) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh signifikansi $t_{hitung} = 0,000$. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai signifikansi $t_{hitung} (0,000) < Level\ of\ Significant (0,05)$, maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel interaksi motivasi berprestasi*lingkungan kerja (MX_1) dan disiplin kerja*lingkungan kerja (MX_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta.

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh motivasi berprestasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan dimoderasi oleh variabel lingkungan kerja, berikut disajikan hasil regresi model I dan regresi variabel moderating:

Tabel IV. 15 Ringkasan Hasil Penelitian

Coefficients Regresi	Tanpa Moderasi	Dengan Moderasi	Keterangan	Kenaikan
Motivasi Berprestasi	0,447	0,462	Signifikan	0,015
Disiplin Kerja	0,436	0,509	Signifikan	0,073
R ²	0,569	0,821	Signifikan	0,252

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Keterangan:

Variabel Dependen : Kinerja

Variabel Moderating : Lingkungan Kerja

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi berprestasi dengan kinerja pegawai Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini dapat terlihat dari nilai koefisien motivasi berprestasi sebesar 0,447 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 (dibawah 5%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa jika motivasi berprestasi rendah maka kinerja pegawai akan menurun, sebaliknya jika motivasi berprestasi tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat.

Secara teori, motivasi berprestasi dapat dipahami sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi baik. Dorongan motivasi tersebut

pada akhirnya akan membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Pegawai yang memiliki motivasi untuk berprestasi akan mengerahkan segenap kemampuan untuk memenuhi target yang diberikan. Pegawai tersebut akan berusaha bekerja secara efektif dan efisien guna memenuhi tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hestisani, Bagia, dan Suwendra (2014), Tumilaar (2015), Sulastri (2007), Kasim, Rantetampang, dan Lumbantobing (2016), Shahzadi, Javed, Pirzada, Nasreen, dan Khanan (2014), Jeffrey dan Soleman (2017), Ogunleye dan Osekita (2016), Hasbullah dan Moeins (2015), dan Gorda, Lestari, dan Budhi (2016) yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.4.2 Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini dapat terlihat dari nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,436 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 (dibawah 5%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa jika disiplin kerja rendah maka kinerja pegawai akan menurun, sebaliknya jika disiplin kerja tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat.

Secara teori, kedisiplinan merupakan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal tersebut mengindikasikan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Disiplin kerja akan mendorong pegawai untuk mematuhi

segala peraturan yang ada di organisasi dan senantiasa memanfaatkan waktu untuk memberikan hasil yang terbaik pada pekerjaan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa semakin baik disiplin kerja pegawai maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sofyan, Rahman, Bima, dan Nujum (2016), Hestisani, Bagia, dan Suwendra (2014), Tumilaar (2015), Sulastri (2007), Hardani, Bachri, dan Dahniar (2016), Liyas dan Primadi (2017), Thaif, Baharuddin, Priyono, dan Idrus (2015), dan Jeffrey dan Soleman (2017) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.4.3 Lingkungan Kerja Memoderasi Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja mampu memoderasi pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat terlihat dari nilai koefisien variabel interaksi motivasi berprestasi dengan lingkungan kerja sebesar 0,462 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 (dibawah 5%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mampu memoderasi pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta. Variabel moderasi lingkungan kerja mampu meningkatkan besarnya pengaruh yang diberikan variabel motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari kenaikan koefisien regresi sebesar 0,015 yaitu dari koefisien regresi awal sebesar 0,447 menjadi koefisien regresi moderasi sebesar 0,462.

Pada Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta, lingkungan kerja mampu memberikan efek moderasi pada hubungan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang cukup baik pada di Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta sehingga mampu memberikan efek dan dampak pada kinerja pegawai. Potu (2003) mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

4.4.4 Lingkungan Kerja Memoderasi Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja mampu memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat terlihat dari nilai koefisien variabel interaksi disiplin kerja dengan lingkungan kerja sebesar 0,509 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 (dibawah 5%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mampu memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta. Variabel moderasi lingkungan kerja mampu meningkatkan besarnya pengaruh yang diberikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari kenaikan koefisien regresi sebesar 0,073 yaitu dari koefisien regresi awal sebesar 0,436 menjadi koefisien regresi moderasi sebesar 0,509.

Secara teori, dapat dipahami bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Pada wilayah lingkungan kerja Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta, lingkungan kerja mampu meningkatkan minat pegawai untuk bersikap disiplin dalam menjalankan tugas dan peraturan kerja.

Menurut Robbins (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data untuk menjawab tujuan penelitian pada kinerja pegawai Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta, kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi berprestasi dengan kinerja pegawai Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini dapat terlihat dari nilai koefisien motivasi berprestasi sebesar 0,447 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 (dibawah 5%).
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini dapat terlihat dari nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,436 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 (dibawah 5%).
3. Lingkungan kerja mampu memoderasi pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat terlihat dari nilai koefisien variabel interaksi motivasi berprestasi dengan lingkungan kerja sebesar 0,462 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 (dibawah 5%).
4. Lingkungan kerja mampu memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat terlihat dari nilai koefisien variabel interaksi disiplin kerja dengan lingkungan kerja sebesar 0,509 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 (dibawah 5%).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas, adapun saran dari penulis sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta

Pentingnya kinerja pegawai dalam Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta mengharuskan semua aspek dapat menjalankan fungsinya dengan sangat baik. Motivasi berprestasi dan disiplin kerja yang tinggi dapat menjadi faktor yang memicu teradinya peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, disarankan kepada pimpinan Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta selalu memperhatikan, menjaga, dan memberikan stimulus bagi kinerja pegawai dengan meningkatkan motivasi berprestasi dan disiplin kerja pada setiap pegawai Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta. Ada beberapa saran yang peneliti bisa berikan antara lain ;

- a. Memberikan pemahaman kepada para staff Kanwil Kementerian Agama DIY mengenai cara memotivasi diri secara positif agar dapat memberikan kinerja yang baik.
- b. Membuat lingkungan kerja yang nyaman baik secara fisik maupun non fisik untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan.
- c. Menghilangkan rasa kesenjangan perbedaan kedudukan antara atasan dan bawahan, yang pada akhirnya dapat menghilangkan rasa simpati satu sama lain.
- d. Menanamkan rasa memiliki dan kecintaan terhadap kantor kepada seluruh staff dan atasan Kanwil Kementerian Agama DIY.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Saran bagi peneliti selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian serupa disarankan untuk menambah variabel penelitian, misalnya kompensasi, komitmen organisasional, kepemimpinan, dan lain-lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asnawi, S. 2002. *Teori Motivasi*. Jakarta: Studia Press
- Awan, R. U., Ghazala, N., dan Anjum, N. 2011. A Study of Relationshipbetween Achievement Motivation, Self Concept and Achievmentin English and Mathematics at Secondary Level. *International Education Studies* 4(3), 72-79.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Chaplin, JP. 2002. *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Davis, K., Newstorm. 1996. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Tujuh. Jakarta: Erlangga.
- Depkes RI. 2009. *Profil Kesehatan Indonesia*. Jakarta: Depertemen Republik Indonesia
- Dharma, Surya. 2013. *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori Dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L et al. 2008. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi Keempat, Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Gorda, Lestari, dan Budhi. 2016. Organizational Communication, Career Pattern, Achievement Motivation, Organizational Commitment And Employee Performance. *International Journal of Economics, Commerce and Management*. 4(4), 517-530.
- Gujarati, Damodar. 2003. *Ekonometri Dasar*. Terjemahan: Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga.
- Hamalik, Oemar. 2000. *Psikologi Belajar dan Mengajar*. Bandung : Sinar BaruAl Gesindo.
- Hanifah, Yusnia. 2017. Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai di Jawa Timur. *Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 11(2), 187 – 193.
- Hardani, Bachri, dan Dahniar. 2016. Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*. 4(1), 23-37.
- Hasbullah, Rahmat., Moeins, Anoesyirwan. 2015. The Influnce of Professionalism, Achievement Motivation and Empowerment Against The Work Discipline And Its Implication On Teacher Performance: Empirical Study On High School Teachers In Karawang Regency. *International Journal of Business and Commerce*. 5(6), 18-36.

- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hestisani, Hindria., Bagia, I Wayan., Suwendra, I Wayan. 2014. Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng. *Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*. 2, 1-9.
- Husein, Umar, 2003, Metode Riset Akuntansi Terapan, Jakarta : Ghalia Indonesia, Cetakan Pertama.
- Indarti, P., H. S & Mahda. M., 2014. Pengaruh Faktor Kepribadian Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional XII BKN Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 22, No. 1, PP. 1-16.
- Jeffrey, Ignatius., Soleman, Mahmud. 2017. The effect of work discipline, achievement motivation and career path toward employee performance of The National Resilience Institute of The Republic of Indonesia. *International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management (IJAIEEM)*. 6(8), 106-113.
- Jogiyanto. 2010. *Analisis dan Desain Sistem Informasi*, Edisi IV. Yogyakarta: Andi Offset.
- Kasim, Dhesty., Rantetampang, A.L., Lumbantobing, Happy. 2016. Relationships of Work Discipline, Leadership, Training, and Motivation to Performance of Employees Administration Abepura Hospital Papua 2015. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR)* (2016). 26(1), 154-164.
- Kriyantono, Rachmat. 2009. Teknik Praktis Riset Komunikasi. Malang: Prenada Media Group.
- Lateiner, Alfred, R. 2002. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Terjemahan Imam Soedjono. Jakarta : Aksara Baru.
- Liyas, Jeli Nata., Primadi, Reza. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*. 2(1), 17-26.
- Mahardiani, Yoanisa dan Pradhanawati, Ari. 2013. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Bank Jateng Cabang Koordinator dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 2(1), 98-104.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri. 2009. *Horison Bisnis, Manajemen dan Sumberdaya Manusia*. Bogor: PT. Gramedia.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE

- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, Robert L. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba: Jakarta.
- McClelland, David. 1987. *Memacu Masyarakat Berprestasi*. Jakarta: CV. Intermedia.
- Michel. T.R. 1978. *People in Organization, Understanding Their Behaviors*. New York: McGraw-Hill.
- Mondy, R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nisfiannoor, Muhammad. 2009. *Pendekatan Statistika Modern*. Jakarta: Salemba Huamanika.
- Ogunleye., Adedeji J., Osekita., Damilola A. 2016. Effect of Job Status, Gender, and Employees' Achievement Motivation Behavior on Work Performance: a Case Study of Selected Local Government Employees in Ekiti State, Nigeria. *European Scientific Journal*. 12(26), 235-248.
- Ormrod, Jeanne Ellis. 2008. *Psikologi Pendidikan Membantu Siswa Tumbuh Dan Berkembang*, Edisi Keenam Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Parsons, R. D., Hinson, S. L., & Sardo-Brown, D. 2001. *Educational Psychology: Apractitioner, Researcher Model Of Teaching*. Singapore: Thomson Learning.
- Potu, A., 2013. Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.1, No.4, Hlm. 1208-1218. ISSN: 2303-1174.
- Purwanto, Ngalim. 2006. *Ilmu pendidikan Teoritis dan Praktis*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Santrock, John W. 2009. *Perkembangan Anak*. Edisi 11. Jakarta. Erlangga.
- Schunk, D.H., Pintrich, P.R., & Meece, J.L. 2010. *Motivation in Education: Theory, Research, and Applications*, Third Edition. New Jersey: Pearson Education.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung: PT Refika Aditama.
- Sekaran, U. 2010. *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*, United Kingdom: Wiley,
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2010. Edisi 5, *Research Method For Business: ASkill Building Approach*. John Wiley @ Sons, New York.
- Sentono, S. P. 2001. *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Shahzadi, Javed, Pirzada, Nasreen, dan Khanan. 2014. Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*. 6(23), 159-166.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta: STIEYKPN.
- Slavin, Robert E. 2011. *Cooperative Learning Teori, Riset dan Praktik*. Bandung: Nusa Media.
- Sofyan, Muhammad., Rahman, Abdul M., Bima, Muh Jobhar., Nujum, Syamsu. 2016. The Effect Of Career Development And Working Discipline Towards Working Satisfaction And Employee Performance In The Regional Office Of Ministry Of Religious Affairs In South Sulawesi. *International Journal Of Scientific & Technology Research*. 5(3), 51-57.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri, Tuti. 2007. Hubungan Motivasi Berprestasi dan Disiplin Dengan Kinerja Dosen. *Jurnal Optimal*. 1(1), 13-21.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Thaief, Ilham., Baharuddin, Aris., Priyono., Idrus, Mohamad Syafi'i. 2015. Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang). *Review of European Studies*. 11(7), 23-33.
- Tumilaar, Brigita Ria. 2015. Pengaruh Disiplin, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Sulut. *Jurnal EMBA*. 3(2), 787-797.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winkel, W. S. 2004. *Psikologi Pendidikan dan Evaluasi Belajar*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING (STUDI PADA KANWIL KEMENTERIAN AGAMA DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA)

I. Profil Responden

- | | |
|------------------------|-----------|
| 1. Nama (wajib diisi) | : |
| 2. Jenis Kelamin | : a. Pria |
| | b. Wanita |
| 3. Usia | : |
| 4. Masa Kerja | : |
| 5. Pendidikan Terakhir | : |

II. Pilihlah salah satu jawaban dari pertanyaan berikut ini sesuai dengan pendapat Anda, dengan cara member tanda silang (x) pada salah satu jawaban yang tersedia !

Pilihan jawaban yang diberikan adalah sebagai berikut:

- | | |
|---------------------|-------|
| Sangat Setuju | : SS |
| Setuju | : S |
| Agak Setuju | : AS |
| Cukup Setuju | : CS |
| Tidak Setuju | : TS |
| Sangat Tidak Setuju | : STS |

Pertanyaan Kuisisioner I (Diisi oleh responden)

No	Pertanyaan	SS	S	AS	CS	TS	STS
Motivasi Berprestasi							
1	Saya memiliki tanggungjawab terhadap pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikannya.						
2	Saya cenderung mempertimbangkan terlebih dahulu resiko yang akan dihadapinya sebelum memulai suatu pekerjaan						
3	Saya menghargai umpan balik/ <i>feedback</i> atas pekerjaan yang telah salah lakukan.						
4	Saya mencoba menemukan cara baru yang lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas.						
5	Saya berusaha menyelesaikan tugas dalam waktu yang cepat serta tidak suka membuang waktu						
6	Saya selalu memiliki keinginan untuk menjadi yang terbaik dalam pekerjaan.						
Disiplin Kerja							
7	Saya berusaha disiplin datang ke kantor tepat waktu						
8	Saya tidak pernah meninggalkan kantor sebelum waktu pulang yang sudah ditentukan						
9	Saya selalu berpakaian sesuai dengan peraturan dan tata tertib						
10	Saya selalu memperhatikan kelengkapan seragam kantor						
11	Saya selalu disiplin dan tanggungjawab dalam menjaga inventaris kantor						
12	Saya selalu berusaha sebaik mungkin dalam memelihara peralatan kantor						
Lingkungan Kerja							
13	Pencahayaan ruang kerja saya membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan						
14	Suasana ditempat saya bekerja sangat tenang						
15	Aroma kantor saya harum						
16	Interior kantor saya sangat menarik						
17	Keamanan di kantor saya sangat terjamin						
18	Konsentrasi saya jarang terganggu saat bekerja						
19	Saya memiliki hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan						
20	Saya merasa manajemen perusahaan tempat saya bekerja memperlakukan seluruh karyawan dengan adil						

Pertanyaan Kuisisioner II (Diisi oleh Peneliti)

No	Pertanyaan	SS	S	AS	CS	TS	STS
Kinerja Karyawan							
21	Pegawai yang bersangkutan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan kantor dengan baik sesuai dengan standar yang berlaku						
22	Pegawai yang bersangkutan memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik kepada setiap orang						
23	Pegawai yang bersangkutan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dalam waktu yang cukup singkat						
24	Pegawai yang bersangkutan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan semaksimal mungkin						
25	Pegawai yang bersangkutan memiliki kemampuan untuk mengambil inisiatif dalam menyelesaikan masalah yang muncul dalam pekerjaan						

Lampiran 2 Data Penelitian

No	Motivasi						X1	Disiplin						X2	Lingkungan kerja								M	Kinerja							Y
	X11	X12	X13	X14	X15	X16		X21	X22	X23	X24	X25	X26		m1	m2	m3	m4	m5	m6	m7	m8		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	
1	4	5	5	5	6	6	31	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	5	5	5	5	5	35		
2	3	3	4	4	4	4	22	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	3	4	3	29	4	4	3	4	4	4	4	27		
3	4	3	4	3	3	3	20	3	3	4	4	4	22	5	3	3	4	3	3	4	29	4	3	3	4	4	4	3	25		
4	4	4	3	3	4	3	21	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	2	4	4	29	4	4	3	4	4	4	4	27		
5	4	3	4	3	3	4	21	3	3	3	3	3	18	3	4	2	4	4	3	4	29	4	3	4	3	3	4	4	25		
6	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	3	4	23	5	3	3	3	4	4	4	30	4	4	3	4	4	4	4	27		
7	3	3	3	4	4	4	21	4	4	4	4	4	24	5	3	4	3	4	3	4	30	4	4	4	4	4	4	4	28		
8	4	4	3	3	3	3	20	3	2	2	3	3	16	4	3	3	3	3	3	4	27	4	3	3	4	4	3	3	24		
9	4	3	4	4	4	4	23	5	4	4	4	4	25	4	4	4	3	3	3	5	30	4	4	4	4	4	4	4	28		
10	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	5	5	5	5	5	35		
11	3	4	5	5	4	4	25	4	4	4	4	4	24	5	4	4	3	4	4	4	32	5	5	4	4	4	4	4	30		
12	4	5	5	4	4	4	26	4	4	4	5	5	27	5	4	4	3	4	4	4	32	4	4	5	4	4	4	4	30		
13	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	5	26	5	4	4	3	4	4	4	32	4	4	5	4	4	4	4	30		
14	4	4	3	3	4	3	21	4	4	4	4	4	24	5	3	2	2	4	5	5	30	4	4	4	4	4	4	4	28		
15	4	3	3	3	4	4	21	3	3	3	2	3	16	4	3	3	3	3	3	4	27	4	4	4	3	3	3	3	24		
16	4	3	3	3	3	2	18	3	3	4	4	4	22	3	3	3	4	3	4	3	27	4	4	4	3	3	3	3	24		
17	4	4	3	3	3	3	20	4	3	3	3	4	21	4	3	3	3	5	4	4	30	4	4	3	4	4	4	4	27		
18	2	2	3	3	2	2	14	2	2	2	2	3	14	4	3	3	3	4	4	4	29	3	4	4	4	3	4	3	25		
19	4	4	3	4	3	4	22	5	5	5	4	5	28	5	5	5	5	4	5	4	37	5	5	5	5	5	5	5	35		
20	4	3	3	4	4	3	21	4	4	4	4	5	26	5	4	4	4	4	4	5	34	5	5	4	5	5	5	4	33		
21	3	3	3	3	3	3	18	5	4	4	4	4	25	5	3	4	3	3	4	5	31	4	4	4	4	4	4	4	28		

No	Motivasi						Disiplin						X2	Lingkungan kerja								M		Kinerja							Y
	x ₁₁	x ₁₂	x ₁₃	x ₁₄	x ₁₅	x ₁₆	x ₂₁	x ₂₂	x ₂₃	x ₂₄	x ₂₅	x ₂₆		m ₁	m ₂	m ₃	m ₄	m ₅	m ₆	m ₇	m ₈	y ₁	y ₂	y ₃	y ₄	y ₅	y ₆	y ₇			
22	4	4	3	3	3	3	20	5	3	4	4	4	24	5	4	4	3	4	4	4	4	32	5	5	4	4	4	4	30		
23	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	24	4	4	5	3	3	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	28		
24	4	3	3	3	3	2	18	5	4	5	4	4	26	4	4	3	3	4	4	5	5	32	4	5	4	4	4	4	29		
25	3	4	2	3	3	4	19	4	4	4	4	4	24	4	3	4	3	3	3	4	3	27	4	4	3	3	3	4	24		
26	5	5	4	4	4	4	26	3	4	4	3	4	22	5	4	2	2	4	4	5	5	31	4	4	4	4	4	4	28		
27	4	4	3	3	4	4	22	3	3	3	4	4	21	4	3	3	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	3	4	27		
28	4	4	3	3	4	3	21	5	4	4	5	5	27	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	4	4	4	4	28		
29	4	5	5	5	4	4	27	4	5	5	5	5	29	5	5	5	4	4	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	35		
30	3	3	4	4	3	3	20	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	4	4	4	4	28		
31	4	3	2	3	3	3	18	4	3	4	4	4	23	4	4	3	2	4	4	4	2	27	4	4	3	3	3	4	24		
32	4	3	3	3	4	4	21	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	4	4	4	4	28		
33	4	4	3	4	4	4	23	5	4	4	4	5	26	5	4	3	3	4	4	5	4	32	4	5	4	4	4	4	29		
34	4	5	5	4	4	3	25	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	4	4	4	4	28		
35	2	3	3	3	2	3	16	3	3	2	2	3	15	4	2	2	2	2	2	4	2	20	2	2	3	3	3	2	18		
36	3	2	3	3	3	3	17	4	4	4	5	4	26	4	3	3	3	5	4	5	5	32	4	4	5	4	4	4	29		
37	4	3	2	3	3	3	18	3	4	4	3	3	21	4	4	4	3	3	4	4	3	29	4	3	4	4	4	3	26		
38	4	3	3	3	3	3	19	3	3	4	3	4	21	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	4	4	4	4	28		
39	4	2	3	3	4	2	18	3	4	4	2	3	19	4	3	3	3	4	4	4	2	27	4	4	3	3	3	4	24		
40	3	4	2	4	2	3	18	4	3	4	3	3	20	5	4	4	3	4	4	4	4	32	5	5	3	4	4	5	30		
41	4	3	3	4	4	3	21	4	4	4	5	5	26	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	4	4	5	4	30		
42	4	3	3	3	3	3	19	5	4	4	4	5	26	5	4	4	4	4	4	4	4	33	5	4	4	4	5	4	30		
43	4	4	3	3	4	4	22	5	4	5	5	5	29	5	4	4	4	4	4	5	4	34	5	5	4	4	5	4	32		
44	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	4	4	21	4	4	3	3	4	3	5	3	29	4	4	3	4	4	3	26		

No	Motivasi						Disiplin						X1		X2						Lingkungan kerja								M		Kinerja							Y
	x ₁₁	x ₁₂	x ₁₃	x ₁₄	x ₁₅	x ₁₆	x ₂₁	x ₂₂	x ₂₃	x ₂₄	x ₂₅	x ₂₆	m ₁	m ₂	m ₃	m ₄	m ₅	m ₆	m ₇	m ₈	m ₁	m ₂	m ₃	m ₄	m ₅	m ₆	m ₇	m ₈	y ₁	y ₂	y ₃	y ₄	y ₅	y ₆	y ₇			
45	4	3	4	4	4	4	23	5	5	5	5	5	30	4	5	4	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	
46	3	3	3	3	3	3	18	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	
47	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	29	
48	2	2	2	3	3	3	15	3	2	2	3	2	15	4	3	2	2	2	3	4	4	24	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	19	
49	4	3	3	3	3	3	19	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	
50	2	3	2	2	2	2	13	5	5	5	4	5	29	5	5	5	4	4	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	
51	3	3	2	2	3	2	15	3	3	2	2	3	16	4	4	3	3	2	3	3	25	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	19	
52	3	3	3	3	3	2	17	3	3	4	3	3	20	3	3	3	4	3	4	4	3	27	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	23	
53	4	4	3	4	4	4	23	5	3	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	
54	4	4	4	3	3	3	21	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	4	5	35	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	34	
55	4	3	3	4	4	3	21	5	4	3	4	4	24	5	3	4	4	4	5	5	33	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	30	
56	3	3	3	4	3	3	19	5	4	3	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	29	
57	5	5	6	6	5	5	32	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4	4	4	5	35	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	34		
58	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	4	23	5	4	4	4	4	4	5	35	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	34		
59	3	4	3	3	3	3	19	3	4	4	4	4	23	5	4	4	4	4	4	5	35	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	34		
60	2	4	4	4	4	4	22	3	3	3	4	4	21	5	4	4	4	4	5	4	35	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	34		
61	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	4	4	21	5	5	5	4	4	4	4	35	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	34		
62	2	2	3	3	2	2	14	3	3	3	4	4	21	5	4	4	4	4	5	5	35	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	33		
63	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	4	5	28	5	5	5	4	4	4	4	35	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	34		
64	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	4	28	5	5	5	4	4	4	4	35	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	34		
65	5	4	5	4	5	4	27	5	5	4	4	5	28	5	5	5	4	4	2	5	35	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	34		
66	4	3	3	4	3	3	20	5	4	4	5	4	26	5	4	4	4	4	3	4	32	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	29		
67	2	3	3	3	2	2	15	5	4	4	4	4	25	3	3	2	2	2	3	4	22	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18		

No	Motivasi						X1	Disiplin						X2	Lingkungan kerja								M		Kinerja							Y
	x ₁₁	x ₁₂	x ₁₃	x ₁₄	x ₁₅	x ₁₆		x ₂₁	x ₂₂	x ₂₃	x ₂₄	x ₂₅	x ₂₆		m ₁	m ₂	m ₃	m ₄	m ₅	m ₆	m ₇	m ₈	y ₁	y ₂	y ₃	y ₄	y ₅	y ₆	y ₇			
68	4	3	3	3	3	3	19	5	4	4	4	4	25	4	3	3	3	4	4	5	5	31	4	4	4	4	4	4	4	28		
69	4	3	4	4	4	4	23	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	4	4	4	38	5	5	5	5	5	5	5	35		
70	3	3	2	2	3	2	15	4	4	3	3	4	22	4	4	3	3	4	4	4	3	29	5	3	3	4	3	3	3	24		
71	3	3	2	2	3	2	15	3	3	3	3	2	16	4	3	3	3	2	3	4	3	25	3	3	3	2	3	2	3	19		
72	4	2	3	4	4	3	20	5	3	4	5	4	26	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	4	4	4	4	4	28		
73	4	3	3	4	3	3	20	5	4	4	5	4	26	5	4	4	3	4	4	4	4	32	5	4	4	4	4	4	4	29		
74	2	3	3	3	3	3	17	5	4	4	4	4	25	4	3	3	3	3	3	4	4	27	2	3	3	3	3	3	3	20		
75	4	3	3	3	3	3	19	5	4	4	4	4	25	4	5	5	4	3	3	4	3	31	4	4	4	4	4	4	4	28		
76	4	3	4	4	4	4	23	5	4	5	5	5	29	5	4	4	4	5	4	4	4	34	5	5	5	4	4	4	4	31		
77	3	3	2	2	3	2	15	4	4	3	3	4	21	5	3	3	4	3	3	4	4	29	5	3	3	4	3	3	3	24		
78	3	3	3	3	3	4	19	3	3	2	3	2	15	3	3	3	2	2	3	3	3	22	3	3	2	2	3	2	3	18		
79	4	2	3	4	4	3	20	5	3	4	5	4	26	4	4	4	4	3	3	5	4	31	4	4	4	4	4	4	4	28		
80	4	3	3	4	3	3	20	5	4	4	5	4	26	5	4	4	3	4	4	4	4	32	5	4	4	4	4	4	4	29		
81	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	18	3	3	3	4	3	4	4	3	27	4	3	3	3	3	3	3	22		
82	4	3	3	3	3	3	19	5	4	4	4	4	25	4	3	3	3	5	4	5	5	32	4	4	4	4	4	4	4	28		
83	4	3	4	4	4	4	23	5	4	5	5	5	29	4	4	5	5	4	4	4	34	5	5	5	4	4	4	4	31			
84	3	3	4	4	3	4	21	4	4	3	3	4	22	5	3	3	4	3	3	4	4	29	5	3	3	4	3	3	3	24		
85	3	3	3	3	3	4	19	4	4	4	4	4	24	4	3	3	3	3	3	4	4	27	3	3	3	4	3	4	3	23		
86	4	2	3	4	4	3	20	5	3	4	5	4	26	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	28		
87	4	3	3	4	3	3	20	5	4	4	5	4	26	5	4	4	3	4	4	4	4	32	5	4	4	4	4	4	4	29		
88	4	3	3	3	3	3	19	5	4	4	4	4	25	3	3	3	4	3	4	4	3	27	4	3	3	3	3	3	3	22		
89	4	3	3	3	3	3	19	5	4	4	4	4	25	4	4	4	3	4	4	5	4	32	4	4	4	4	4	4	4	28		
90	4	3	4	4	4	4	23	5	4	5	5	5	29	4	4	4	4	4	4	5	34	5	5	5	4	4	4	4	31			

No	Motivasi						Disiplin						X2	Lingkungan kerja								M		Kinerja						Y
	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X21	X22	X23	X24	X25	X26		m1	m2	m3	m4	m5	m6	m7	m8	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7		
91	3	3	2	2	3	2	15	4	4	3	3	4	4	22	5	3	3	4	3	4	29	5	3	3	4	3	3	24		
92	2	2	2	3	3	2	14	4	4	4	4	4	4	24	3	3	2	3	3	4	23	3	3	2	2	3	18			
93	4	2	3	4	4	3	20	5	3	4	5	4	4	26	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	28			
94	4	4	5	4	5	5	27	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	4	4	36	5	5	5	4	5	34			
95	4	3	3	4	3	3	20	5	4	4	5	4	4	26	4	4	4	4	4	5	33	5	4	4	4	5	30			
96	3	3	3	4	3	3	19	4	4	4	5	4	4	25	5	4	4	3	4	4	32	5	4	4	4	4	29			
97	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	5	4	5	36	5	5	5	4	5	34			
98	4	5	5	5	4	5	28	4	4	4	3	3	4	22	5	4	4	5	4	5	37	5	5	5	4	5	34			
99	5	5	5	5	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	4	5	4	37	5	5	5	4	5	34			
100	4	5	5	5	4	5	28	4	3	3	3	4	4	21	5	5	5	5	4	4	37	5	5	5	4	5	34			

Lampiran 3 Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	62	62.0	62.0	62.0
Valid Perempuan	38	38.0	38.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
30.00	9	9.0	9.0	9.0
31.00	6	6.0	6.0	15.0
32.00	6	6.0	6.0	21.0
33.00	5	5.0	5.0	26.0
34.00	11	11.0	11.0	37.0
35.00	11	11.0	11.0	48.0
36.00	3	3.0	3.0	51.0
37.00	2	2.0	2.0	53.0
38.00	5	5.0	5.0	58.0
39.00	2	2.0	2.0	60.0
40.00	4	4.0	4.0	64.0
41.00	2	2.0	2.0	66.0
42.00	5	5.0	5.0	71.0
43.00	6	6.0	6.0	77.0
44.00	2	2.0	2.0	79.0
45.00	6	6.0	6.0	85.0
46.00	4	4.0	4.0	89.0
47.00	3	3.0	3.0	92.0
48.00	1	1.0	1.0	93.0
52.00	4	4.0	4.0	97.0
53.00	1	1.0	1.0	98.0
54.00	1	1.0	1.0	99.0
55.00	1	1.0	1.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	6	6.0	6.0	6.0
4.00	6	6.0	6.0	12.0
5.00	3	3.0	3.0	15.0
6.00	2	2.0	2.0	17.0
7.00	11	11.0	11.0	28.0
8.00	11	11.0	11.0	39.0
9.00	14	14.0	14.0	53.0
10.00	9	9.0	9.0	62.0
12.00	11	11.0	11.0	73.0
13.00	8	8.0	8.0	81.0
14.00	4	4.0	4.0	85.0
15.00	3	3.0	3.0	88.0
18.00	1	1.0	1.0	89.0
19.00	3	3.0	3.0	92.0
20.00	3	3.0	3.0	95.0
24.00	2	2.0	2.0	97.0
29.00	1	1.0	1.0	98.0
30.00	1	1.0	1.0	99.0
33.00	1	1.0	1.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D2	3	3.0	3.0	3.0
D3	1	1.0	1.0	4.0
s1	1	1.0	1.0	5.0
S1	70	70.0	70.0	75.0
S2	16	16.0	16.0	91.0
SLT	9	9.0	9.0	100.0
A				
Total	100	100.0	100.0	

Lampiran 4 Deskriptif Variabel

Statistics

		x11	x12	x13	x14	x15	x16	X1
N	Valid	100	100	100	100	100	100	100
	Missing	1	1	1	1	1	1	1
Mean		3.65	3.37	3.35	3.53	3.47	3.34	20.71

x11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	9	8.9	9.0	9.0
	3	22	21.8	22.0	31.0
Valid	4	64	63.4	64.0	95.0
	5	5	5.0	5.0	100.0
	Total	100	99.0	100.0	
Missing	System	1	1.0		
Total		101	100.0		

x12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	10	9.9	10.0	10.0
	3	54	53.5	54.0	64.0
Valid	4	25	24.8	25.0	89.0
	5	11	10.9	11.0	100.0
	Total	100	99.0	100.0	
Missing	System	1	1.0		
Total		101	100.0		

x13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	12	11.9	12.0	12.0
	3	54	53.5	54.0	66.0
Valid	4	22	21.8	22.0	88.0
	5	11	10.9	11.0	99.0
	6	1	1.0	1.0	100.0
	Total	100	99.0	100.0	
Missing	System	1	1.0		
Total		101	100.0		

x14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	5.9	6.0	6.0
3	44	43.6	44.0	50.0
4	42	41.6	42.0	92.0
5	7	6.9	7.0	99.0
6	1	1.0	1.0	100.0
Total	100	99.0	100.0	
Missing System	1	1.0		
Total	101	100.0		

x15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	5.9	6.0	6.0
3	47	46.5	47.0	53.0
4	42	41.6	42.0	95.0
5	4	4.0	4.0	99.0
6	1	1.0	1.0	100.0
Total	100	99.0	100.0	
Missing System	1	1.0		
Total	101	100.0		

x16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	14	13.9	14.0	14.0
3	45	44.6	45.0	59.0
4	35	34.7	35.0	94.0
5	5	5.0	5.0	99.0
6	1	1.0	1.0	100.0
Total	100	99.0	100.0	
Missing System	1	1.0		
Total	101	100.0		

Frequencies

		Statistics					
		x21	x22	x23	x24	x25	X2
N	Valid	100	100	100	100	100	100
	Missing	1	1	1	1	1	1
Mean		4.18	3.79	3.86	3.97	4.00	23.87

x21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	1	1.0	1.0	1.0
	3	22	21.8	22.0	23.0
Valid	4	35	34.7	35.0	58.0
	5	42	41.6	42.0	100.0
	Total	100	99.0	100.0	
Missing	System	1	1.0		
Total		101	100.0		

x22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	3	3.0	3.0	3.0
	3	26	25.7	26.0	29.0
Valid	4	60	59.4	60.0	89.0
	5	11	10.9	11.0	100.0
	Total	100	99.0	100.0	
Missing	System	1	1.0		
Total		101	100.0		

x23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	6	5.9	6.0	6.0
	3	18	17.8	18.0	24.0
Valid	4	60	59.4	60.0	84.0
	5	16	15.8	16.0	100.0
	Total	100	99.0	100.0	
Missing	System	1	1.0		
Total		101	100.0		

x24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	5.0	5.0	5.0
3	18	17.8	18.0	23.0
4	52	51.5	52.0	75.0
5	25	24.8	25.0	100.0
Total	100	99.0	100.0	
Missing System	1	1.0		
Total	101	100.0		

x25

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	4.0	4.0	4.0
3	14	13.9	14.0	18.0
4	60	59.4	60.0	78.0
5	22	21.8	22.0	100.0
Total	100	99.0	100.0	
Missing System	1	1.0		
Total	101	100.0		

x26

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	3.0	3.0	3.0
3	11	10.9	11.0	14.0
4	62	61.4	62.0	76.0
5	24	23.8	24.0	100.0
Total	100	99.0	100.0	
Missing System	1	1.0		
Total	101	100.0		

Frequencies

Statistics

		m1	m2	m3	m4	m5	m6	m7	m8	M
N	Valid	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Missing	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Mean		4.34	3.80	3.72	3.58	3.76	3.83	4.27	3.87	31.17

m1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3	8	7.9	8.0	8.0
Valid	4	50	49.5	50.0	58.0
	5	42	41.6	42.0	100.0
	Total	100	99.0	100.0	
Missing	System	1	1.0		
Total		101	100.0		

m2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	1	1.0	1.0	1.0
Valid	3	31	30.7	31.0	32.0
	4	55	54.5	55.0	87.0
	5	13	12.9	13.0	100.0
	Total	100	99.0	100.0	
Missing	System	1	1.0		
Total		101	100.0		

m3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	7	6.9	7.0	7.0
Valid	3	28	27.7	28.0	35.0
	4	51	50.5	51.0	86.0
	5	14	13.9	14.0	100.0
	Total	100	99.0	100.0	
Missing	System	1	1.0		
Total		101	100.0		

m4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	8	7.9	8.0	8.0
3	34	33.7	34.0	42.0
Valid 4	50	49.5	50.0	92.0
5	8	7.9	8.0	100.0
Total	100	99.0	100.0	
Missing System	1	1.0		
Total	101	100.0		

m5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	7	6.9	7.0	7.0
3	20	19.8	20.0	27.0
Valid 4	63	62.4	63.0	90.0
5	10	9.9	10.0	100.0
Total	100	99.0	100.0	
Missing System	1	1.0		
Total	101	100.0		

m6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2.0	2.0	2.0
3	23	22.8	23.0	25.0
Valid 4	65	64.4	65.0	90.0
5	10	9.9	10.0	100.0
Total	100	99.0	100.0	
Missing System	1	1.0		
Total	101	100.0		

m7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	2	2.0	2.0	2.0
4	69	68.3	69.0	71.0
Valid 5	29	28.7	29.0	100.0
Total	100	99.0	100.0	
Missing System	1	1.0		
Total	101	100.0		

m8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	3.0	3.0	3.0
3	25	24.8	25.0	28.0
Valid 4	54	53.5	54.0	82.0
5	18	17.8	18.0	100.0
Total	100	99.0	100.0	
Missing System	1	1.0		
Total	101	100.0		

Frequencies

Statistics

	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	Y
N Valid	100	100	100	100	100	100	100	100
Missing	1	1	1	1	1	1	1	1
Mean	4.29	4.09	3.98	4.03	3.86	4.04	4.00	28.29

y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	5.0	5.0	5.0
3	6	5.9	6.0	11.0
Valid 4	44	43.6	44.0	55.0
5	45	44.6	45.0	100.0
Total	100	99.0	100.0	
Missing System	1	1.0		
Total	101	100.0		

y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	3.0	3.0	3.0
3	17	16.8	17.0	20.0
Valid 4	48	47.5	48.0	68.0
5	32	31.7	32.0	100.0
Total	100	99.0	100.0	
Missing System	1	1.0		
Total	101	100.0		

y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	3.0	3.0	3.0
3	24	23.8	24.0	27.0
Valid 4	45	44.6	45.0	72.0
5	28	27.7	28.0	100.0
Total	100	99.0	100.0	
Missing System	1	1.0		
Total	101	100.0		

y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	4.0	4.0	4.0
3	12	11.9	12.0	16.0
Valid 4	61	60.4	61.0	77.0
5	23	22.8	23.0	100.0
Total	100	99.0	100.0	
Missing System	1	1.0		
Total	101	100.0		

y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	25	24.8	25.0	25.0
4	64	63.4	64.0	89.0
Valid 5	11	10.9	11.0	100.0
Total	100	99.0	100.0	
Missing System	1	1.0		
Total	101	100.0		

y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	3.0	3.0	3.0
3	17	16.8	17.0	20.0
Valid 4	53	52.5	53.0	73.0
5	27	26.7	27.0	100.0
Total	100	99.0	100.0	
Missing System	1	1.0		
Total	101	100.0		

y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.0	1.0	1.0
	3	22	21.8	22.0	23.0
	4	53	52.5	53.0	76.0
	5	24	23.8	24.0	100.0
	Total	100	99.0	100.0	
Missing	System	1	1.0		
Total		101	100.0		

Lampiran 5 Validitas dan Reabilitas

Correlations

Correlations		X1
x11	Pearson Correlation	.681
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
x12	Pearson Correlation	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
x13	Pearson Correlation	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
x14	Pearson Correlation	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
x15	Pearson Correlation	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
x16	Pearson Correlation	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X1	Pearson Correlation	1**
	Sig. (2-tailed)	
	N	100

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x11	17.06	11.309	.558	.899
x12	17.34	10.509	.635	.890
x13	17.36	9.445	.807	.862
x14	17.18	10.270	.754	.871
x15	17.24	10.467	.761	.871
x16	17.37	9.730	.804	.862

Correlations

Correlations		X2
x21	Pearson Correlation	.818
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
x22	Pearson Correlation	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
x23	Pearson Correlation	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
x24	Pearson Correlation	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
x25	Pearson Correlation	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
x26	Pearson Correlation	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X2	Pearson Correlation	1**
	Sig. (2-tailed)	
	N	100

Reliability

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.913	6

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x21	19.69	9.549	.722	.904
x22	20.08	10.418	.679	.908
x23	20.01	9.465	.817	.889
x24	19.90	9.525	.742	.900
x25	19.87	9.710	.792	.893
x26	19.80	9.879	.804	.892

Correlations

		M
m1	Pearson Correlation	.605**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
m2	Pearson Correlation	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
m3	Pearson Correlation	.760
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
m4	Pearson Correlation	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
m5	Pearson Correlation	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
m6	Pearson Correlation	.659**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
m7	Pearson Correlation	.477
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
m8	Pearson Correlation	.619*
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
M	Pearson Correlation	1**
	Sig. (2-tailed)	
	N	100

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
m1	26.83	10.971	.479	.812
m2	27.37	10.054	.671	.786
m3	27.45	9.563	.641	.789
m4	27.59	10.143	.546	.804
m5	27.41	9.840	.651	.788
m6	27.34	10.732	.546	.804
m7	26.90	11.869	.364	.824
m8	27.30	10.556	.470	.815

Correlations

		Y
y1	Pearson Correlation	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
y2	Pearson Correlation	.908
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
y3	Pearson Correlation	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
y4	Pearson Correlation	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
y5	Pearson Correlation	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
y6	Pearson Correlation	.914**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
y7	Pearson Correlation	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
Y	Pearson Correlation	1**
	Sig. (2-tailed)	
	N	100

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

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.947	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	24.00	15.111	.732	.947
y2	24.20	14.505	.868	.935
y3	24.31	14.479	.841	.937
y4	24.26	15.083	.839	.938
y5	24.43	16.389	.745	.946
y6	24.25	14.654	.878	.934
y7	24.29	14.935	.879	.934

Lampiran 6 Regresi Model 1

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.569	.560	2.986

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1141.940	2	570.970	64.054	.000 ^b
	Residual	864.650	97	8.914		
	Total	2006.590	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.724	2.125		2.223	.029		
	X1	.529	.089	.447	5.967	.000	.791	1.265
	X2	.529	.091	.436	5.822	.000	.791	1.265

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7 Regresi Variabel Moderating

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2M, X1M ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 ^a	.821	.817	1.925

a. Predictors: (Constant), X2M, X1M

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1647.216	2	823.608	222.303	.000 ^b
	Residual	359.374	97	3.705		
	Total	2006.590	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2M, X1M

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.852	.855		12.693	.000		
	X1M	.012	.002	.462	7.230	.000	.452	2.212
	X2M	.013	.002	.509	7.966	.000	.452	2.212

a. Dependent Variable: Y