

ANALISIS HUBUNGAN DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI STAIN PAMEKASAN TAHUN 2012¹

Farid Firmansyah

(Dosen STAIN Pamekasan Prodi PBS/ e-mail: farid.firmansyah79@gmail.com)

Abstrak: Kedisiplinan dalam ilmu manajemen mempunyai makna yang lebih luas, yaitu merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak. Disiplin kerja adalah faktor dalam meningkatkan prestasi kerja dan ada hal lain yang perlu jadi perhatian dalam mendongkrak prestasi kerja, yaitu keberadaan kondisi lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berhubungan atau tidak berhubungan, mampu memperkuat dan mempengaruhi prestasi kerja pegawai STAIN Pamekasan. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Pimpinan STAIN Pamekasan dalam memberikan sumbangan pemikiran dan pengembangan sumber daya manusia di STAIN Pamekasan. Penelitian dengan pendekatan eksperimen ini menggunakan bentuk desain eksperimen yang merupakan modifikasi dari desain *true experimental*. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berhubungan dengan prestasi kerja pegawai STAIN Pamekasan, Lingkungan kerja mampu memperkuat dalam mempengaruhi disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai STAIN Pamekasan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja dan Moderasi

¹Artikel ini disarikan dari hasil penelitian kolektif Ketua Farid Firmansyah, dan Bustami Saladin dan Sakinah sebagai Anggota

Abstract: *In the field of Management study, discipline has a broader meaning. It means attitude, behavior, and conduct that are in accordance with written and non-written regulations of an organization. Discipline is a factor that can accelerate a work achievement, instead of availability of work environment/endeavor. The objectives of the study are to measure the correlation between work discipline and work achievement of STAIN Pamekasan employee and to know if work discipline could strengthen the work achievement of STAIN Pamekasan employee. The study is significant to develop human resource of STAIN Pamekasan employee. It is a quantitative study using true experimental design. The study concludes that work discipline and work achievement of STAIN Pamekasan employee are correlated and work discipline could strengthen the work achievement of STAIN Pamekasan employee.*

Keywords: *Disiplin Kerja (work discipline), Lingkungan Kerja (work environment), Prestasi Kerja (work achievement), dan Moderasi (moderation).*

Pendahuluan

Pasca reformasi tuntutan manajemen pelayanan publik yang terbaik dari aparat birokrasi terhadap anggota masyarakat semakin gencar disuarakan. Hal ini dikarenakan pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur negara mempunyai peran dan kedudukan yang sangat penting dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan. Pemerintah mempunyai peranan dalam kedudukan yang sangat penting di dalam mencapai tujuan nasional, seperti menggali, memberdayakan sumber-sumber daya yang dimiliki serta kemudian memanfaatkannya untuk kepentingan masyarakat

Kepribadian individu itu sendiri sebagai manusia individu sangat diperlukan untuk mewujudkan kesemuanya itu, termasuk sebagai pegawai negeri sipil juga. Miftah Thoha menyatakan, “Manusia adalah salah satu dimensi dalam organisasi yang amat penting sebagai salah satu faktor dan pendukung organisasi”². Pernyataan ini menunjukkan, bahwa unsur manusia memegang

²Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1996), hlm. 33.

peranan penting bahkan merupakan unsur pokok dan paling menentukan dalam melaksanakan kegiatan organisasi.

Kemampuan dan kecakapan yang *mumpuni* harus dimiliki oleh para pegawai negeri sipil tersebut, tetapi kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan. Karyawan dengan disiplin kerja yang semakin baik, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapainya³.

Pernyataan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya berlaku juga di lingkungan STAIN Pamekasan. Peneliti mengamati di lingkungan tempat peneliti bekerja, yaitu di STAIN Pamekasan antara disiplin kerja karyawan dengan prestasi kerja berkorelasi positif.

Hal itu didukung oleh kinerja pegawai maupun dosen yang telah melaksanakan TUPOKSI dan SOP. Salah satu sarana yang mendukung, yaitu penggunaan absensi dengan menggunakan sistem *finger print*. Absensi dengan sistem *finger print* ini dapat dipergunakan oleh pimpinan dan Pusat Penjaminan Mutu (P2M) untuk melihat kedisiplinan pegawai dan dosen dalam menjalankan TUPOKSI di lingkungan kerjanya. Kedisiplinan bagi sebagian orang sering diartikan dengan pernyataan, bahwa pegawai tersebut jarang absen, datang dan pulang tepat pada waktunya. Kedisiplinan dalam perspektif ilmu manajemen merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Konsep Kedisiplinan tersebut di atas menurut peneliti telah dilaksanakan dengan baik oleh masing-masing sub bagian dan dosen di lingkungan kerja STAIN Pamekasan, sehingga dinilai berkorelasi positif terhadap prestasi kerja. Mahasiswa STAIN Pamekasan menilai berbeda terhadap persoalan tersebut. Beberapa mahasiswa STAIN Pamekasan yang melaksanakan demonstrasi sebelum pelaksanaan UAS menyuarakan, bahwa beberapa struktur organisasi di STAIN Pamekasan belum dapat melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga prestasi kerja yang dihasilkan pun kurang baik. Penyebabnya adalah: *pertama*, konversi mata kuliah yang dirasakan oleh mahasiswa telah merugikan mata kuliah yang telah ditempuh. *Kedua*, pelaksanaan kegiatan yang tidak sesuai dengan kalender akademik. *Ketiga*, sikap beberapa staf di struktur organisasi yang ada di STAIN Pamekasan yang menurut mahasiswa dirasa kurang sopan.

³Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan* (Jakarta: CV. Haji Masagung, 1994), hlm. 16.

Hal lain yang juga perlu mendapat perhatian dalam mendongkrak prestasi kerja, yaitu keberadaan kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja seringkali menjadi pemicu naik turunnya prestasi kerja, sehingga dibutuhkan kondisi lingkungan yang kondusif supaya pegawai serta dosen dapat melaksanakan TUPOKSI dan SOP yang telah diterapkan.

Prestasi kerja mutlak perlu diwujudkan oleh pegawai dan dosen di lingkungan STAIN Pamekasan, sehingga diperlukan penelitian yang komprehensif agar tercapai prestasi kerja yang optimal. Faktor dalam terpenuhinya prestasi kerja tersebut salah satunya adalah disiplin kerja sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan. Prestasi kerja memerlukan lingkungan kerja yang kondusif agar disiplin kerja semakin meningkat.

Hal-hal tersebut di atas itulah yang membuat peneliti tertarik untuk meneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Judul penelitian yang akan dikaji secara mendalam adalah “Analisis Hubungan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai STAIN Pamekasan Tahun 2012”.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian eksperimen karena penelitian ini berusaha mencari pengaruh variabel tertentu terhadap variabel yang lain⁴. Penelitian dengan pendekatan eksperimen ini menggunakan bentuk desain eksperimen yang merupakan modifikasi dari desain *true experimental*, yaitu dengan memperhatikan kemungkinan ada variabel moderator yang mempengaruhi variabel bebas terhadap variabel terikat⁵. Hasil Penelitian ini akan menggambarkan apakah lingkungan kerja memperkuat atau memperlemah disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

Penelitian ini mengambil sasaran populatif karena keseluruhan populasi adalah homogen, yang meliputi: *pertama*, lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dimaksud adalah satu bangunan dengan standar ruangan, perlengkapan, dan penataan ruang yang relatif sama. *Kedua*, kualitas dan gaya kepemimpinan yang diterapkan relatif sama, yaitu kepemimpinan di lingkungan birokrasi pemerintahan sipil. *Ketiga*, seluruh pegawai diatur dengan ketentuan peraturan perundang-undangan tentang disiplin penggajian, sistem organisasi, dan mekanisme kerja yang sama.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan dosen tetap STAIN Pamekasan yang berjumlah 121 orang. Penelitian ini diharapkan

⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: Alfabeta, 1998), hlm. 4.

⁵Ibid. Sugiyono, hlm. 53.

memperoleh kejelasan terhadap makna dari variabel-variabel yang diuji, baik variabel bebas maupun variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja. Disiplin kerja memiliki variabel operasional sebagai berikut: 1. Sikap menghormati, 2. Menghargai, 3. Patuh, 4. Taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, 5. Sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi. Lingkungan Kerja sebagai variabel moderator (memperkuat atau memperlemah) memiliki variabel operasional sebagai berikut: 1. Pewarnaan, 2. Kebersihan, 3. Pertukaran Udara, 4. Penerangan, 5. Musik, 6. Keamanan, 7. Kebisingan.

Prestasi Kerja sebagai variabel terikat memiliki variabel operasional, sebagai berikut: 1. *Quality*, 2. *Quantity*, 3. *Timeliness*, 4. *Cost effectiveness*, 5. *Need for supervision*.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui pengisian kuesioner.
2. Data sekunder, yaitu data yang sudah diolah dalam bentuk naskah tertulis atau dokumen. Data ini dapat berupa sejarah organisasi, jumlah karyawan, lokasi, dan status karyawan.

Penelitian pada prinsipnya adalah melakukan pengukuran terhadap fenomena sosial maupun alam sehingga harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasa dinamakan instrumen penelitian. Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Semua fenomena tersebut secara spesifik disebut variabel penelitian⁶. Jumlah instrumen penelitian tergantung pada jumlah variabel penelitian yang telah ditetapkan untuk diteliti.

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Data primer yang dianalisis dalam penelitian ini adalah berasal dari 121 pegawai STAIN Pamekasan. Kuesioner yang dikirim kepada responden agar dapat lebih efektif pendistribusiannya dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu:

1. Didistribusikan langsung dan
2. Didistribusikan melalui email.

Daftar pertanyaan dalam kuesioner menggunakan jenis pertanyaan tertutup, atau dengan kata lain dalam pertanyaan tersebut sudah disediakan alternatif pilihan jawabannya dan diberikan skor berdasarkan skala Likert. Setiap

⁶Tbid. Sugiyono, hlm. 84.

indikator tersebut diukur berdasarkan pernyataan penilaian pegawai STAIN Pamekasan terhadap pertanyaan yang diajukan. Pengukuran dilakukan dengan skala likert dengan skor: “Sangat setuju sekali “ dengan skor 5, “Sangat setuju“ dengan skor 4, “Setuju“ dengan skor 3, “Tidak setuju“ dengan skor 2, dan “Sangat tidak setuju“ dengan skor 1.

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Cara yang digunakan adalah analisa *item*, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Sugiyono memaparkan jika nilai $r \geq 0,3$ maka butir instrumen dinyatakan valid⁷.

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas ini digunakan teknik *alpha cronbach*, dimana suatu instrumen dikatakan handal (*reliable*) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,8 atau lebih⁸.

Data penelitian yang diperoleh dianalisis sebagai berikut:

1. Statistik Deskriptif

Peneliti menggunakan *central tendency* untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian dan deskriptif mengenai variabel-variabel penelitian, yang merupakan penyederhanaan data untuk mempermudah peneliti membuat interpretasi dan mengambil suatu kesimpulan⁹. *Central tendency* diukur dengan tiga cara, yaitu: mode, median, dan rata-rata.

2. Moderated Regression Analysis (MRA)

Moderated regression analysis merupakan salah satu metode untuk mengidentifikasi ada tidaknya variabel moderator. Variabel moderator terdiri dari tiga kelompok, Seperti terlihat pada gambar dibawah ini:

⁷Ibid. Sugiyono, hlm. 109

⁸Ibid. Husaini Usman dan R. Pumomo Setiady Akbar, hlm. 293.

⁹Agus Irianto, Statistik: Konsep Dasar dan Aplikasinya (Jakarta: Prenada Media, 2004), hlm. 25

Tabel III.2¹⁰
Jenis-jenis Variabel Moderator

	Berhubungan dengan kriteria dan atau predictor	Tidak berhubungan dengan kriteria dan predictor
Tidak berinteraksi dengan predictor	1 <i>Intervening, exogen, antesedent, predictor</i>	2 Moderator <i>(Homologizer)</i>
Berinteraksi dengan predictor	3 Moderator <i>(Quasi Moderator)</i>	4 Moderator <i>(Pure Moderator)</i>

Penggunaan MRA dengan satu variabel bebas harus membandingkan tiga persamaan regresi untuk menentukan jenis variabel moderator. Ketiga persamaan tersebut adalah¹¹:

$$Y_i = \alpha + \beta_1 X_i + \epsilon \quad (i)$$

$$Y_i = \alpha + \beta_1 X_i + \beta_2 Z_i + \epsilon \quad (ii)$$

$$Y_i = \alpha + \beta_1 X_i + \beta_2 Z_i + \beta_3 X_i * Z_i + \epsilon \quad (iii)$$

Jika persamaan (ii) dan (iii) tidak berbeda secara signifikan atau ($\beta = 0$); $\beta_2 \neq 0$) maka Z bukanlah variabel moderator, tetapi sebagai variabel prediktor (independen) lihat kuadran 1. Variabel Z merupakan variabel *pure* moderator (kuadran 4), maka persamaan (i) dan (ii) tidak berbeda, tetapi harus berbeda dengan persamaan (iii) atau ($\beta_2 = 0$; $\beta_3 \neq 0$). Variabel Z merupakan variabel *quasi* moderator (kuadran 3) jika persamaan (i), (ii) dan (iii) harus berbeda satu dengan lainnya atau ($\beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$).

3. Uji Nilai Selisih Mutlak

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 [X_1 - X_2]$$

Model regresi ini dikemukakan oleh Frucot dan Shearon, yang mengatakan, bahwa interaksi seperti ini lebih disukai oleh karena ekspektasi sebelumnya berhubungan dengan kombinasi antara X1 dan X2 dan berpengaruh terhadap Y.

Uji Koefisien Determinasi (R^2).

¹⁰Imam Ghozali, *Ekonometrika: Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2009), hlm. 198.

¹¹Ibid. Imam Ghozali, hlm. 204

R^2 sangat berguna untuk mengukur 'kedekatan' antara nilai prediksi dan nilai sesungguhnya dari variabel terikat¹². Perhitungan koefisien determinasi digunakan untuk mengukur ketepatan dari model analisis yang dibuat. Nilai koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variasi variabel tergantung. Nilai R^2 berada antara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$. Bila nilai R^2 mendekati nilai 1 maka dapat dikatakan semakin besar, berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi dari variabel tergantung. Sedangkan jika R^2 nilai mendekati 0 maka model yang digunakan semakin lemah dalam menerangkan variasi dari variabel tergantung.

Uji Signifikansi Simultan

Uji ini untuk mengetahui tingkat signifikansi F test, dimana peneliti mensyaratkan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05.

Uji Signifikansi Parameter Individual

Uji ini untuk mengetahui apakah lingkungan kerja memang merupakan variabel *moderating* dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05

Uji Residual

Pengujian variabel *moderating* dengan uji interaksi maupun uji selisih nilai absolut mempunyai kecenderungan akan terjadi multikolinieritas yang tinggi antar variabel independen. Hal itu akan menyalahi asumsi klasik dalam regresi *ordinary least square* (OLS), sehingga dikembangkanlah uji residual dengan persamaan regresi:

$$\text{Lingkungan Kerja} = a + b1 \text{ Disiplin Kerja} + e$$

Jika $e \leq 0$: Lingkungan kerja memperkuat disiplin kerja terhadap prestasi kerja

$e > 0$: Lingkungan kerja memperlemah disiplin kerja terhadap prestasi kerja

$$[e] = a + b1 \text{ Prestasi Kerja}$$

Jika $b1 < 0$: Lingkungan kerja merupakan variabel *moderating*, dengan tingkat signifikansi yang disyaratkan sebesar 5% atau 0,05.

Peneliti menggunakan alat bantu hitung SPSS versi 17 untuk menghindari salah hitung dalam analisa data ini.

¹²Nachrowi D Nachrowi dan Hardius Usman, *Ekonometrika* (Jakarta: LPFEUI, 2006), hlm. 125.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

a. Sejarah Singkat STAIN Pamekasan

STAIN Pamekasan merupakan wujud alih status dari Fakultas Tarbiyah Pamekasan cabang IAIN Sunan Ampel Surabaya. Fakultas Tarbiyah Pamekasan didirikan pada tanggal 20 Juli 1966 bertepatan dengan 02 Rabi'ul Akhir 1386 H. Peresmian Fakultas Tarbiyah Pamekasan dilakukan oleh Menteri Agama RI Bapak KH. Syaifuddin Zuhri, berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama RI Nomor 39 Tahun 1966.

Lokasi kampus pada awal berdiri sampai beberapa tahun lamanya masih menumpang di komplek gedung PGAN Pamekasan, yang terletak di jalan KH. Wahid Hasyim 28 Pamekasan (sekarang MAN Pamekasan 2). Fakultas Tarbiyah Pamekasan memiliki gedung sendiri baru pada tahun 1977 di atas tanah seluas 5.000 m², yang berlokasi di Jalan Brawijaya 05 Pamekasan.

Fakultas Tarbiyah Pamekasan sejak awal berdiri sampai awal tahun 1987 hanya menyelenggarakan program pendidikan Sarjana Muda (BA) Jurusan Pendidikan Agama Islam. Fakultas Tarbiyah Pamekasan menyelenggarakan program pendidikan Sarjana (S1) seiring dengan berakhirnya program pendidikan Sarjana Muda dengan Jurusan Pendidikan Agama Islam. Fakultas Tarbiyah Pamekasan telah berhasil mencetak ratusan sarjana (sarjana muda dan sarjana lengkap) pada rentang waktu tahun 1966 sampai dengan 1998.

Presiden RI pada tahun 1997 mengeluarkan Surat Keputusan Nomor 11 Tahun 1997 yang mengatur tentang Pendirian Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri di seluruh Indonesia. Peraturan tersebut kemudian ditindaklanjuti dengan keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Kelembagaan Agama Islam, Nomor: E/136/1997 tentang Alih Status dari Fakultas Daerah menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri tertanggal 30 Juni 1997. Fakultas Tarbiyah Pamekasan sejak saat itu menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Pamekasan. Peresmian alih status ini dilakukan di Jakarta pada tanggal 21 Maret 1997 M bertepatan dengan 12 Dzulqaidah 1417 H.

Perubahan status IAIN cabang atau Fakultas daerah menjadi STAIN memberikan dampak positif bagi STAIN Pamekasan. STAIN pamekasan diberi kewenangan secara otonom untuk menyelenggarakan pendidikan tinggi dan mengembangkannya secara kreatif sesuai kemampuan dan kebutuhan. STAIN Pamekasan sejak beralih status terus berkembang secara signifikan, saat ini telah dibuka dua jurusan, yaitu jurusan Tarbiyah (dengan tiga Program Studi yaitu: Pendidikan Agama Islam, Pendidikan Bahasa Arab, dan Tadris Bahasa Inggris), dan jurusan Syari'ah (dengan dua Program Studi yaitu, Ahwalus Syakhshiyah/Hukum Perdata Islam dan Perbankan Syari'ah).

STAIN Pamekasan sejak awal pendiriannya hingga saat ini telah mengalami delapan kali pergantian pemimpin, yaitu:

1. Drs. H. Munir, SA sebagai Dekan pertama, terhitung mulai tanggal 20 Juli 1966 sampai dengan tanggal 01 Maret 1971.
2. Drs. H. Djawahir Syamsuri sebagai Dekan kedua terhitung mulai tanggal 01 Maret 1971 sampai dengan tanggal 12 Oktober 1983
3. Drs. H. Bustami Said sebagai Dekan ketiga terhitung mulai tanggal 12 Oktober 1983 sampai dengan 01 Nopember 1991.
4. Drs. H. Dimjati sebagai Dekan keempat terhitung mulai tanggal 01 Nopember 1991 sampai dengan tanggal 21 Agustus 1998
5. Drs. H. Moh. Zaini sebagai Pimpinan yang kelima dengan sebutan Ketua setelah beralih status menjadi STAIN, yang terhitung mulai tanggal 21 Agustus 1998 sampai dengan tanggal 24 Juli 2000.
6. Drs. H. Bustami Said sebagai Ketua keenam terhitung mulai tanggal 24 Juli 2000 sampai dengan 10 Agustus 2004
7. Dra. Hj. Mariatul Qibtiyah Harun AR, M.Ag sebagai Ketua ketujuh terhitung mulai tanggal 11 Agustus 2004 sampai Agustus 2008.
8. Dr. Idri, M.Ag sebagai ketua kedelapan periode 2008 sampai dengan 2012.

b. Visi, Misi, dan Tujuan STAIN Pamekasan

1. Visi

Membangun dan memberdayakan ilmu-ilmu agama Islam dengan mengintegrasikan dan menginternalisasikan ketangguhan karakter moral, kesalehan nurani atau spiritual, dan ketajaman nalar emosional untuk mewujudkan masyarakat madani.

2. Misi

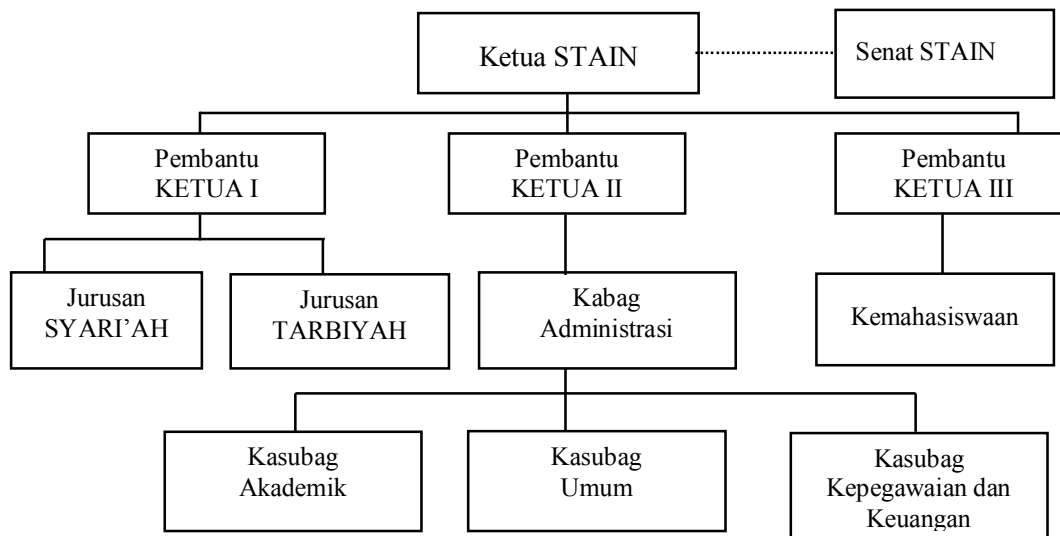
Menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang Islami dan berkualitas guna mewujudkan insan akademis yang cakap dan shaleh, berakhlak mulia, dengan menumbuhkembangkan etos ilmu, etos kerja, dan etos pengabdian yang tinggi, serta berpartisipasi aktif dalam memberdayakan segenap potensi masyarakat.

3. Tujuan

- a. Menyiapkan peserta didik yang memiliki karakteristik keagungan *akhlauqul karimah*, kearifan spiritual, keluasan ilmu, kebebasan intelektual, dan profesional.
- b. Melakukan penelitian dan pengembangan ilmu-ilmu keislaman; dan
- c. Menyebarkan ilmu-ilmu keislaman dan ilmu lainnya serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional.

d. Struktur Organisasi

Gambar IV. 1:
BAGAN ORGANISASI



1. Pimpinan STAIN

STAIN dipimpin oleh seorang Ketua yang diangkat dan diberhentikan oleh Menteri Agama atas usulan Senat STAIN. Ketua mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan kebijakan dan memimpin penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, membina tenaga kependidikan, mahasiswa, tenaga administrasi serta pelaksanaan pengawasan dan penilaian prestasi dan proses penyelenggaraan STAIN.

Ketua STAIN Pamekasan dibantu oleh tiga orang Pembantu Ketua, yang diangkat dan diberhentikan oleh Ketua atas rekomendasi Senat STAIN Pamekasan. Ketiga Pembantu Ketua tersebut terdiri dari:

- a. Pembantu Ketua I, II, dan III. Pembantu Ketua I sebagai Pembantu Ketua Bidang Akademi bertugas untuk membantu tugas Ketua dalam memimpin pelaksanaan pendidikan dan pengajaran, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat.
- b. Pembantu Ketua II sebagai Pembantu Ketua Bidang Administrasi Umum mempunyai tugas membantu Ketua dalam memimpin pelaksanaan kegiatan di bidang administrasi umum.

- c. Pembantu Ketua III sebagai Pembantu Ketua Bidang Kemahasiswaan mempunyai tugas membantu Ketua dalam pelaksanaan kegiatan di bidang pembinaan minat, penalaran serta pelayanan kesejahteraan mahasiswa.

2. Pelaksanaan Administrasi.

Pelaksana administrasi di STAIN Pamekasan adalah Bagian Administrasi yang mempunyai tugas melakukan pelayanan teknis akademik dan kemahasiswaan, kepegawaian, keuangan, data, dan informasi umum.

Bagian Administrasi terdiri dari tiga sub bagian yang meliputi: Sub Bagian Umum, Sub Bagian Kepegawaian dan Keuangan, Sub Bagian Akademik dan Kemahasiswaan.

Sub Bagian Umum mempunyai tugas:

- a. Menyusun rencana dan program kerja.
- b. Menyusun konsep rencana dan program perlengkapan, kerumah tanggaan dan tata usaha.
- c. Melaksanakan pengelolaan perlengkapan.
- d. Melaksanakan pengelolaan kerumah tanggaan.
- e. Mengadakan kegiatan publikasi dan hubungan masyarakat.
- f. Melaksanakan pengelolaan ketatausahaan.
- g. Melaksanakan penilaian prestasi dan proses penyelenggaraan kegiatan serta penyusunan laporan.

Sub Bagian Kepegawaian dan Keuangan mempunyai tugas di bidang kepegawaian dan keuangan yang meliputi:

- a. Menyusun rencana dan program kerja.
- b. Menyiapkan bahan penyusunan konsep rencana dan program di bidang kepegawaian dan keuangan.
- c. Melaksanakan administrasi pengadaan dan mutasi pegawai.
- d. Melaksanakan pengelolaan keuangan dan kesejahteraan pegawai.
- e. Menyusun anggaran.
- f. Melaksanakan penilaian prestasi dan proses penyelenggaraan kegiatan serta penyusunan laporan.

Sub Bagian Akademik dan Kemahasiswaan mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. Menyusun rencana dan program kerja.
- b. Menyiapkan bahan penyusunan konsep rencana dan program di bidang akademik dan kemahasiswaan.
- c. Melaksanakan registrasi dan herregistrasi.
- d. Melaksanakan administrasi pendidikan dan pengajaran.
- e. Melaksanakan administrasi penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

- f. Melaksanakan administrasi pembinaan kelembagaan mahasiswa dan alumni.
- g. Melaksanakan pengelolaan kesejahteraan mahasiswa.
- h. Melaksanakan penilaian prestasi kerja dan proses penyelenggaraan kegiatan serta penyusunan laporan.

e. Sistem Pendidikan

Sistem pendidikan yang digunakan di STAIN Pamekasan adalah Sistem Kredit Semester (SKS). SKS adalah penyelenggaraan pendidikan yang menyatakan beban studi mahasiswa, beban kerja tenaga pengajar, dan beban penyelenggaraan suatu mata kuliah dan program selama 16 minggu kerja (satu semester), dalam satuan kredit.

Sistem Kredit Semester (SKS) secara umum bertujuan agar dapat lebih memenuhi tuntutan pembangunan dengan memberikan kemungkinan yang lebih luas kepada mahasiswa. Mahasiswa dapat memilih program studinya menuju suatu jenjang keahlian tertentu sesuai dengan penyajian program pendidikan yang luwes dan beragam pada masing-masing jurusan.

SKS secara khusus bertujuan sebagai berikut:

1. Memberikan kesempatan kepada setiap mahasiswa untuk mencapai kecakapan tertentu dan mengikuti proses belajar mengajar dalam waktu yang singkat.
2. Memberikan kebebasan kepada mahasiswa untuk memilih program studi sesuai dengan minat, bakat, dan kemampuannya.
3. Memberikan kemungkinan dicapainya keseimbangan antara masukan dan keluaran mahasiswa setiap tahun akademik.
4. Mempermudah penyesuaian kurikulum dari waktu ke waktu sesuai dengan perkembangan/kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi pada saat ini.
5. Memberikan kemungkinan agar sistem evaluasi kemajuan belajar mahasiswa dapat diselenggarakan dengan sebaik-baiknya.
6. Memberikan kemungkinan pengalihan kredit dan program studi antar prodi dan jurusan di lingkungan STAIN Pamekasan.
7. Memberikan kemungkinan perpindahan (mutasi) mahasiswa antar PTAIN/PTN se-Indonesia.
8. Memberikan kemungkinan pemberian izin bagi mahasiswa yang mengajukan cuti studi dalam mekanisme keluar-masuk (*exit-entry*) yang terencana.

f. Sumber Daya Manusia

1. Pimpinan

Pimpinan STAIN Pamekasan saat ini pada umumnya berlatar belakang pendidikan cukup beragam, dimana sebagian besar Pimpinan adalah lulusan S3 dan S2.

a. Ketua dan Pembantu Ketua

Tabel IV. 1
Pimpinan STAIN Pamekasan

No	Nama	Jabatan	Pendidikan
1	Dr. Idri, M.Ag	Ketua	S3
2	Dr. H. Taufiqurrahman, M.Pd	Pem. Ketua I	S3
3	Drs. Saiful Arif, M.Pd	Pem. Ketua II	S2
4	H. Moh. Zahid, M. Ag	Pem. Ketua III	S2

Sumber Data : Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pendidikan tahun akademik 2011/2012

b. Pejabat Struktural

Tabel IV. 2
Pejabat Struktural STAIN Pamekasan

No	Nama	Jabatan	Pendidikan
1	Drs. H. Abd. Kholik Yady, MM	Kepala Bagian Administrasi	S ₂
2	Samsul Arif, A.Ma	Kasubag Umum	D ₂
3	Ruswandi, S.Ag	Kasubag Kepeg. dan Keu.	S ₁
4	Abdul Razak, M.Pd.I	Kasubag AK. & Kemahasiswaan	S ₂
5	Achmad Muhlis, M.A.	Ketua Jurusan Tarbiyah	S ₂
6	Dr. Atiqullah, S.Ag., M.Pd	Sekretaris Jurusan Tarbiyah	S ₃
7	Siswanto, M.Pd.I	Ketua Prodi PAI	S ₂
8	H. Ainul Haq Nawawi, M.A	Ketua Prodi PBA	S ₂
9	Mulyadi, SS., M.Pd	Ketua Prodi TBI	S ₂
10	Dr. Edi Susanto, M.Fil.I.	Kepala Lab. Tarbiyah	S ₃
11	H. Abdul Nasser, Lc.	Sekretaris Lab. Tarbiyah	S ₁
12	Achmad Mulyadi, M.Ag.	Ketua Jurusan Syari'ah	S ₂
13	Erie Hariyanto, M.Ag.	Sekretaris Jurusan Syari'ah	S ₂
14	Dr. Moh Hefni	Ketua Prodi AHS	S ₃
15	Wadhan, M.Si	Ketua Prodi PBS	S ₂
16	Hj. Eka Susilawaty, M.Hum.	Kepala Lab. Syari'ah	S ₂
17	Sakinah, MEI	Sekretaris Lab. Syari'ah	S ₂
18	Buna'i, S.Ag., M.Pd	Kepala P3M	S ₂
19	Dr Ainurrahman, M.Hum.	Sekretaris P3M	S ₃
20	Umar Bukhory, M.Ag.	Kepala Unit Bahasa	S ₂

21	Achmad Zaini, M.Pd.I	Kepala Perpustakaan	S ₂
22	Bachtiar, S.Kom	Lab Komputer	S ₁

2. Dosen

STAIN Pamekasan memiliki dosen yang tersebar di berbagai prodi, total sebanyak 77 dosen. Berikut sebaran data dosen perprodi:

Tabel IV. 3
Keadaan Dosen Berdasarkan PRODI

No	Prodi	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	PAI	14	3	17
2	PBA	14	1	15
3	TBI	8	7	15
4	AHS	11	4	15
5	PBS	11	4	15
Jumlah		58	19	77

Sumber Data : Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pendidikan tahun akademik 2011/2012

1. GAMBARAN UMUM RESPONDEN

Kuesioner yang disebarakan dalam penelitian ini sebanyak 121 buah pada pegawai dan dosen STAIN Pamekasan. Periode penyebaran dan akhir pengembalian kuesioner selama 30 hari pada bulan Mei 2012. Pengiriman dan pengembalian kuesioner ditunjukkan dalam tabel IV.4.

Tabel IV.4	
Rincian Penerimaan dan Pengembalian Kuesioner	
Kuesioner yang disebarakan	121
Kuesioner yang tidak kembali	11
Kuesioner yang kembali	110
Kuesioner yang digugurkan (tidak lengkap)	8
Kuesioner yang digunakan	102
Tingkat pengembalian (<i>respon rate</i>)	90,91%
Tingkat pengembalian yang digunakan (<i>usable respon rate</i>)	84,30%
Sumber : Hasil penelitian, 2012	

Tabel di atas menunjukkan, bahwa kuesioner yang layak dan dapat dianalisis lebih lanjut sebanyak 102 lembar dengan tingkat pengembalian sebesar

90,91%. Persentase pengembalian kuesioner sangat baik dan tidak perlu dilakukan uji *non response bias* karena kuesioner yang diolah lebih dari 50%.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah *item* yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Cara yang digunakan adalah analisa item. Setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*.

Tabel IV. 4
Correlations

	DK	LK	PK
Pearson Correlation	1	.471**	.542**
Sig. (2-tailed)		.000	.000
N	102	102	102
Pearson Correlation	.471**	1	.996**
Sig. (2-tailed)	.000		.000
N	102	102	102
Pearson Correlation	.542**	.996**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	
N	102	102	102

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

Correlations dilihat dari Tabel IV. 4 dapat disimpulkan, bahwa nilai korelasi masing-masing variabel sebagai berikut:

- a. Korelasi antara Disiplin Kerja dengan Lingkungan Kerja memiliki korelasi sebesar 0,471 atau sebesar 47,1% dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal itu berarti korelasi antara Disiplin Kerja dengan Lingkungan Kerja memiliki tingkat keeratan cukup dan tingkat signifikansi di bawah 0,01 atau 1%. Korelasi antara Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja memiliki korelasi sebesar 0,542 atau sebesar 54,2% dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal itu berarti korelasi antara Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja memiliki tingkat keeratan cukup dan tingkat signifikansi di bawah 0,01 atau 1%. Sugiyono mengatakan, bahwa jika nilai $r \geq 0,3$ maka butir instrumen dinyatakan valid dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

- b. Korelasi antara Lingkungan Kerja dengan Prestasi Kerja memiliki korelasi sebesar 0,996 atau sebesar 99,6% dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal itu berarti korelasi antara Lingkungan Kerja dengan Prestasi Kerja memiliki tingkat keeratan sangat erat dan tingkat signifikansi di bawah 0,01 atau 1%. Sugiyono memaparkan jika nilai $r \geq 0,3$ maka butir instrumen dinyatakan valid dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

Sedangkan uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas ini digunakan teknik *alpha cronbach*, dimana suatu instrumen dikatakan handal (*reliable*) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,8 atau lebih.

Tabel. IV. 5
Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
796	3

Reliability Statistics dilihat dari Tabel IV.5 dengan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,796 bila dibulatkan akan menjadi 0,8 atau sebesar 80%. Nilai *Cronbach's Alpha* tersebut dapat dikatakan handal atau *reliable*.

Analisis Statistik Deskriptif

Hasil penelitian menunjukkan, bahwa deskripsi untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel. IV. 6
Statistics

		DK	LK	PK
N	Valid	102	102	102
	Missing	0	0	0
		17.20	47.71	85.20
Median		17.00	47.00	85.00
		15	51	77 ^a

^aMultiple modes exist. The smallest value is shown

Mean atau rata-rata merupakan hasil bagi dari sejumlah skor dengan banyaknya responden. *Mean* untuk variabel disiplin kerja memiliki nilai sebesar 17,20. Lingkungan kerja sebesar 47,71 dan prestasi kerja sebesar 85,20.

Median merupakan skor yang membagi distribusi frekuensi menjadi dua sama besar (50% sekelompok objek yang diteliti terletak di bawah median dan 50% yang lainnya terletak di atas median). Statistik dari tabel IV. 6 dapat diketahui, bahwa disiplin kerja memiliki nilai median sebesar 17, lingkungan kerja dengan nilai median sebesar 47, dan prestasi kerja sebesar 85.

Mode adalah skor yang mempunyai frekuensi terbanyak dalam sekumpulan distribusi skor. Mode dianggap sebagai nilai yang menunjukkan nilai-nilai yang lain terkonsentrasi. Disiplin kerja dari tabel IV. 6 memiliki nilai mode sebesar 15, lingkungan kerja sebesar 51, dan prestasi kerja sebesar 77.

Moderated Regression Analysis (MRA)

Penggunaan MRA dengan satu variabel bebas harus membandingkan tiga persamaan regresi untuk menentukan jenis variabel moderator.

Tabel IV. 7

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	.542 ^a	.293	.286	11.370

dictors: (Constant), DK

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5368.659	1	5368.659	41.529	.000 ^a
Residual	12927.419	100	129.274		
Total	18296.078	101			

dictors: (Constant), DK

pendent Variable: PK

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	51.181	5.397		9.483	.000
DK	1.978	.307	.542	6.444	.000

Analisis Regresi Moderasi (MRA) Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai STAIN Pamekasan Tahun 2012

ANOVA^b

Model	<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
<i>Regression</i>	5368.659	1	5368.659	41.529	.000 ^a
Residual	12927.419	100	129.274		
Total	18296.078	101			

Factors: (Constant), DK

Dependent Variable: PK

Model Summary

Model	R	R Square	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.999 ^a	.999	.999	.451

Factors: (Constant), LK, DK

ANOVA^b

Model	<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
<i>Regression</i>	18275.898	2	9137.949	44827.522	.000 ^a
Residual	20.181	99	.204		
Total	18296.078	101			

Factors: (Constant), LK, DK

b. Dependent Variable: PK

Coefficients^a

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	<i>Std. Error</i>	Beta		
<i>(Constant)</i>	.206	.295		.697	.487
DK	.340	.014	.093	24.590	.000
LK	1.659	.007	.952	251.631	.000

Dependent Variable: PK

Model Summary

Model	R	R Square	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
	.999 ^a	.999	.999	.454

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.999 ^a	.999	.999	.454

dictors: (Constant), interaksi, LK, DK

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	18275.900	3	6091.967	29586.878	.000 ^a
Residual	20.178	98	.206		
Total	18296.078	101			

dictors: (Constant), interaksi, LK, DK

endent Variable: PK

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.335	1.204		.278	.781
DK	.332	.071	.091	4.662	.000
LK	1.656	.026	.951	63.397	.000
Interaksi	1.653	.001	.003	.111	.002

a. Dependent Variable: PK

Tabel yang tertera di tabel IV. 7 dapat dibuat tiga persamaan. Tiga persamaan ini untuk menentukan jenis variabel moderator. Ketiga persamaan tersebut sebagai berikut:

a. $Prestasi\ Kerja = 51,181 + 1,978\ Disiplin\ Kerja + e$
 $R^2\ Adj = 0,286$

Persamaan ini menunjukkan, bahwa variabel disiplin kerja dalam penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 28,6%. Variabel disiplin kerja bila dapat ditingkatkan sebesar 1, maka mampu memberikan pengaruh sebesar 19,78%.

b. $Prestasi\ Kerja = 0,206 + 0,340\ disiplin\ Kerja + 1,659\ lingkungan\ kerja + e$
 $R^2\ Adj = 0,999$

Persamaan ini menunjukkan, bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 99,9%. Variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja apabila dapat ditingkatkan sebesar 1 saja, maka mampu memberikan pengaruh sebesar 34% dan 16,59%.

c. $Prestasi\ Kerja = 0,335 + 0,332\ \text{disiplin}\ Kerja + 1,656\ \text{lingkungan}\ kerja + 1,653\ \text{disiplin}\ Kerja * \text{lingkungan}\ Kerja + e$

$R^2\ Adj = 0,99$

Peneliti perlu membandingkan ketiga persamaan tersebut untuk menemukan jenis variabel moderasi. Perbandingan ketiga regresi ini diperoleh informasi, bahwa $\beta_2 \neq 0$ (signifikan) dan $\beta_3 \neq 0$ (juga signifikan). Kesimpulan yang dapat ditarik adalah variabel lingkungan kerja merupakan variabel quasi moderator.

Uji Nilai Selisih Mutlak

$Prestasi\ Kerja = \alpha + \beta_1\ \text{disiplin}\ kerja + \beta_2\ \text{lingkungan}\ kerja + \beta_3[\text{disiplin}\ kerja - \text{lingkungan}\ kerja] + e$

Model regresi yang dikemukakan oleh Frucot dan Shearon menunjukkan, bahwa interaksi seperti ini lebih disukai oleh karena ekspektasi sebelumnya berhubungan dengan kombinasi antara X1 dan X2 serta berpengaruh terhadap Y.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel IV. 8

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.999 ^a	.999	.999	.442

dictors: (Constant), AbsX1_X2, Zscore(DK), Zscore(LK)

Tabel IV.8 menunjukkan nilai *Adjusted R2* sangat tinggi sebesar 99,9% yang berarti variabilitas prestasi kerja dapat dijelaskan dengan sangat baik oleh variabel *Zscore* lingkungan kerja, *Zscore* disiplin kerja dan AbsX1_X2 dengan nilai sebesar 99,9%.

Uji Signifikansi Simultan

Tabel IV.9
ANOVA^b

Model	<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
<i>Regression</i>	18276.929	3	6092.310	31177.980	.000 ^a
Residual	19.150	98	.195		
Total	18296.078	101			

dictors: (Constant), AbsX1_X2, Zscore(DK), Zscore(LK)

dependent Variable: PK

Hasil ANOVA menunjukkan nilai F hitung sebesar 31.177,98 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 jauh di bawah 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel independen *Zscore* lingkungan kerja, *Zscore* disiplin kerja dan AbsX1_X2 secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi prestasi kerja.

Uji Signifikansi Parameter Individual

Tabel IV. 10
Coefficients

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
<i>(Constant)</i>	85.067	.071		1195.565	.000
<i>Zscore(DK)</i>	1.246	.050	.093	24.957	.000
<i>Zscore(LK)</i>	12.824	.050	.953	256.574	.000
AbsX1_X2	.160	.070	.008	2.297	.024

a. *Dependent Variable:* PK

Tabel IV. 10 menunjukkan, bahwa secara individu variabel *Zscore* disiplin kerja memberikan nilai koefisien 1,246 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Variabel *Zscore* lingkungan kerja memberikan nilai koefisien 12,824 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Kedua variabel ini dapat disimpulkan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Variabel *moderating* AbsX1_X2 ternyata juga signifikan, yaitu dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,024 dan

masih di bawah 0,05. Temuan ini menunjukkan, bahwa variabel lingkungan kerja memang merupakan variabel *moderating*.

Uji Residual

Tabel IV. 11
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.096	4.548		1.560	.122
PK	.020	.053	-.037	-.371	.011

a. Dependent Variable: ABSRes_1

Variabel prestasi kerja yang signifikan dengan nilai sebesar 0,011 jauh di bawah 0,05 dan nilai parameternya negatif sebesar -0,371, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja merupakan variabel *moderating*. Lingkungan kerja dianggap variabel *moderating* jikalau nilai koefisien parameternya negatif dan signifikan.

Penutup

Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berhubungan dengan prestasi kerja pegawai STAIN Pamekasan. Hasil korelasi antara disiplin Kerja dengan prestasi kerja memiliki korelasi sebesar 0,542 atau sebesar 54,2% dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal itu berarti korelasi antara disiplin kerja dengan prestasi kerja memiliki tingkat keeratan cukup dan tingkat signifikansi di bawah 0,01 atau 1%. Korelasi antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja memiliki korelasi sebesar 0,996, atau sebesar 99,6% dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal itu berarti korelasi antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja memiliki tingkat keeratan sangat erat dan tingkat signifikansi di bawah 0,01 atau 1%.
2. Lingkungan kerja mampu memperkuat dalam mempengaruhi disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai STAIN Pamekasan. Variabel lingkungan kerja mampu menjadi variabel moderator, yaitu variabel yang mampu memperkuat sebesar dengan nilai β 2 positif.
3. Lingkungan kerja mampu memperkuat dalam mempengaruhi disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai STAIN Pamekasan sebesar 16,59%.

Farid Firmansyah

Saran yang dapat diberikan berdasarkan kesimpulan di atas adalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan dengan prestasi kerja, sehingga STAIN Pamekasan perlu meningkatkan variabel-variabel dalam penelitian ini, agar tercipta prestasi kerja yang optimum.
2. Lingkungan kerja sebagai variabel moderator perlu ditingkatkan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja mampu memperkuat disiplin kerja agar tercipta prestasi kerja.
3. Peneliti selanjutnya yang menjadikan penelitian ini sebagai referensinya sebaiknya menggunakan prestasi kerja dengan indikator yang tertera pada PP No 46 tahun 2011.

Daftar Pustaka

- A. Dale Timpe, *Memimpin Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Asri Media, 1999.
- A.A. Anwar Prabu Mangkanegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011.
- Agus Irianto., *Statistik: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Prenada Media, 2004.
- Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996.
- Anonim, *Ensiklopedi Nasional Indonesia*, Bandung: PT. Adi Cipta Pustaka, 1988.
- Didik Adi Setianto, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Di Bank Jatim Surabaya*. Tesis. UWP Surabaya, 2005.
- George R. Terry dan Leslie W Rue, *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV. Haji Masagung, 1994.
- , *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 1994.
- Husaini Usman dan R. Purnomo Setiady Akbar, *Pengantar Statistika*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003.
- I Wayan Yatna, *Pengaruh Hubungan Antara Komitmen, Kemampuan dan Motivasi Guru serta Fasilitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru SMAN 1 Petang*. Tesis. UWP Surabaya, 2006.
- Imam Ghozali, *Ekonometrika: Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17* Semarang: Universitas Diponegoro, 2009.
- Keith Davis, *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. New Delhi: McGraw-Hill Company, Ltd, 1985.
- M. Manullang dan Marihot Manullang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2010.
- Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2009.
- Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1996.
- Moh. As'ad, *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty, 1999.
- Nachrowi D Nachrowi dan Hardius Usman, *Ekonometrika*. Jakarta: LPFEUI, 2006.
- Paul Hersey dan Ken Blanchard, *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 1995.

Farid Firmansyah

- Richard L Daft, *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba, 2010.
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2011.
- Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.
- Stephen P Robbin, *Organizational Behavior: Concept, Controversies and Application*. New Jersey: Prentice-Hall, 1989.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta, 1998.
- T. Hani Handoko. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE, 2000.
- Werther, William, B. and Keith Davis, *Human Resources and Personnel Management*. Singapore: McGraw-Hill, 1993.