

BAB V

PENUTUP

Pada bab terakhir, peneliti akan menjabarkan mengenai kesimpulan dan implikasi manajerial. Selain itu, peneliti juga menjelaskan keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian, dan saran bagi pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengasingan di BKAD Kabupaten Sleman berpengaruh signifikan dan positif terhadap kesepian. Hal ini menunjukkan ketika karyawan semakin terasingkan, maka semakin tinggi rasa kesepian karyawan BKAD Kabupaten Sleman.
2. Pengasingan di BKAD Kabupaten Sleman berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan ketika karyawan semakin terasingkan, maka semakin rendah kinerja karyawan BKAD Kabupaten Sleman.
3. Kesepian di BKAD Kabupaten Sleman berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan ketika karyawan semakin kesepian, maka semakin rendah kinerja karyawan BKAD Kabupaten Sleman.
4. Kesepian memiliki efek moderasi pada pengaruh pengasingan di BKAD Kabupaten Sleman terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan kesepian

dapat memperkuat pengaruh pengasingan di BKAD Kabupaten Sleman terhadap kinerja karyawan.

5.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan penelitian, karyawan di BKAD Kabupaten Sleman memiliki tingkat pengasingan yang cukup tinggi. Pengasingan yang dirasakan mampu merusak fisik maupun psikologis karyawan, sehingga berdampak pada turunnya kinerja karyawan. Hal tersebut memiliki arti karyawan BKAD Kabupaten Sleman masih merasa terasingkan ketika sedang berada di lingkungan kerja. Pengasingan yang terjadi mampu menurunkan tingkat kepercayaan individu yang diasingkan terhadap lingkungan sekitar dan mampu merugikan karyawan secara emosional dan memicu karyawan terdampak rasa kesepian. Hal tersebut tentu menjadi tanggung jawab besar untuk perusahaan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menentukan strategi untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan.

Penelitian menunjukkan karyawan di BKAD Kabupaten Sleman memiliki tingkat kesepian yang cukup tinggi. Aspek deprivasi emosional memiliki nilai yang cukup tinggi dibandingkan dengan aspek persahabatan sosial. Alasan terkuat karyawan merasakan kesepian karena hilangnya keterikatan emosional individu satu dengan individu lainnya. Karyawan yang merasa kesepian cenderung lebih menyendiri dan menghindar dari rekan kerja lainnya. Hasil penelitian ini

diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menentukan strategi yang efektif dalam meningkatkan keterikatan emosional antar karyawan satu dengan lainnya.

Hasil penelitian menunjukkan karyawan di BKAD Kabupaten Sleman memiliki tingkat kinerja karyawan yang cukup tinggi. Namun, masih terdapat 1 item yang memiliki nilai rendah, yaitu pada item penyelesaian tugas tepat waktu. Hal tersebut memiliki arti karyawan di BKAD Kabupaten Sleman belum sepenuhnya memiliki kinerja karyawan yang mumpuni. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk mendorong karyawan lebih meningkatkan kinerja, terutama dalam penyelesaian tugas kerja secara tepat waktu.

Penelitian ini diharapkan mampu membantu karyawan BKAD Kabupaten Sleman untuk mengetahui adanya pengaruh pengasingan dan kesepian terhadap kinerja karyawan di perusahaan, agar kualitas sumber daya manusia semakin meningkat dan terus berkembang baik seiring dengan kemajuan zaman.

Cara-cara yang dapat dilakukan oleh manajemen untuk menurunkan tingkat pengasingan karyawan adalah :

1. Mendorong keterbukaan dalam diskusi

Hal ini dapat dilakukan agar pemimpin lebih mengenal karyawannya dengan baik, sehingga pemimpin dapat mengetahui motivasi, ambisi, suka, dan duka karyawan di BKAD Kabupaten Sleman.

2. Membentuk ikatan sosial yang lebih baik

Karyawan yang memiliki ikatan sosial berkualitas dan komunikasi yang mumpuni dengan kolega mampu meminimalisir adanya peristiwa pengasingan dan kesepian di BKAD Kabupaten Sleman.

3. Menyiapkan pendampingan dalam kantor

BKAD Kabupaten Sleman dapat menyiapkan pendampingan seperti adanya mentor. Pendampingan dapat dilakukan secara formal maupun informal, sehingga karyawan merasa lebih diperhatikan dan dianggap menjadi bagian dari organisasi.

5.3. Keterbatasan Penelitian

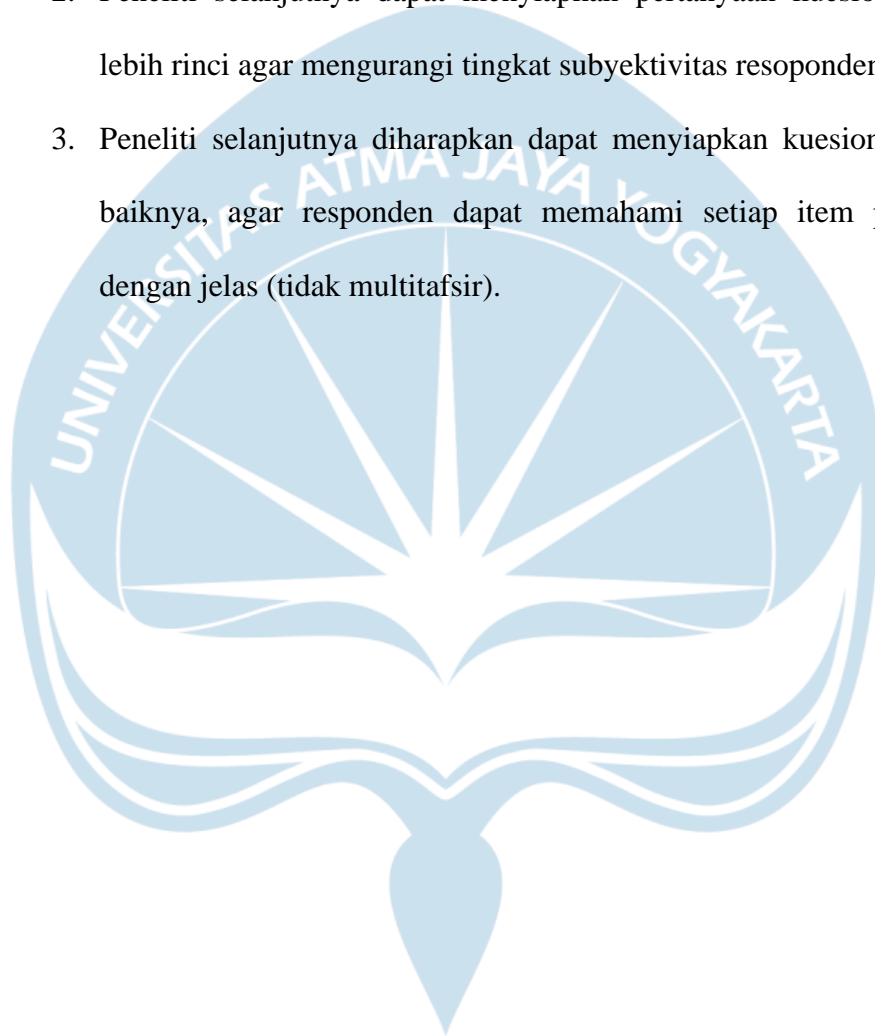
Dalam melakukan penelitian, peneliti masih memiliki beberapa keterbatasan yang perlu untuk diketahui, yaitu :

1. Penelitian hanya diadakan di 1 perusahaan, sehingga hanya dapat digeneralisasikan secara terbatas.
2. Pada pengisian kuesioner variabel kinerja karyawan, responden cenderung subyektif sehingga terjadi bias dalam penelitian.
3. Dampak dari pandemi *COVID-19* membuat peneliti mengambil data menggunakan *Google Form*, sehingga peneliti tidak secara langsung terlibat dalam pengisian kuesioner dan tidak dapat memastikan apakah pengisian kuesioner yang dilakukan oleh responden dapat dipastikan sesuai kondisi yang senyatanya.

5.4. Saran

Berdasarkan keterbatasan dan proses selama ini, peneliti memiliki beberapa saran untuk diajukan :

1. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas populasi dan sampel penelitian agar generalisasi penelitian menjadi lebih luas sehingga hasil penelitian menjadi lebih akurat.
2. Peneliti selanjutnya dapat menyiapkan pertanyaan kuesioner secara lebih rinci agar mengurangi tingkat subyektivitas responden.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menyiapkan kuesioner sebaik-baiknya, agar responden dapat memahami setiap item pertanyaan dengan jelas (tidak multitafsir).



DAFTAR PUSTAKA

- Al-Atwi, A. A. (2017). Pragmatic impact of workplace ostracism: Toward a theoretical model. *European Journal of Management and Business Economics*, 26(1), 35–47. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-07-2017-003>
- Andriansyah, H. (2014). *Hubungan Bullying dengan Burnout pada Karyawan*. 9(2), 137–150.
- Arifin, Z., Nirwanto, N., & Manan, A. (2019). Improving the Effect of Work Satisfaction on Job Performance through Employee Engagement. *International Journal of Multi Discipline Science (IJ-MDS)*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.26737/ij-mds.v2i1.948>
- Baehaki, M. K., & Faisal, A. (2020). Pengaruh Disiplin kerja, pelatihan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan karyawan (studi kausal pada perusahaan asuransi PT.A.J Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1), 10–22.
- Bruno, M. (2015). Low self-esteem. *Aviation Week and Space Technology*, 177(16), 61–63. <https://doi.org/10.1093/oso/9780198867371.003.0007>
- Feng, L., Li, J., Feng, T., & Jiang, W. (2019). Workplace ostracism and job performance: Meaning at work and family support as moderators. *Social Behavior and Personality*, 47(11). <https://doi.org/10.2224/sbp.8244>
- Ferris, D. L., Brown, D. J., Berry, J. W., & Lian, H. (2008). The Development and Validation of the Workplace Ostracism Scale. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1348–1366. <https://doi.org/10.1037/a0012743>
- Ferris, D. L., Lian, H., Brown, D. J., & Morrison, R. (2015). Ostracism, Self-Esteem, and Job Performance : When Do We Self-Verify and When Do We Self-Enhance? The Hong Kong University of Science and Technology. *Academy of Management Journal*, 58(1), 279–297.
- Gierveld, J. de J., van Tilburg, T., & Dykstra, P. A. (2009). Loneliness and Social Isolation. *The Cambridge Handbook of Personal Relationships, January*, 485–500. <https://doi.org/10.1017/cbo9780511606632.027>
- Leung, A. S. M., Wu, L. Z., Chen, Y. Y., & Young, M. N. (2011). The impact of workplace ostracism in service organizations. *International Journal of Hospitality Management*, 30(4), 836–844. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.01.004>
- Liana, L. (2009). Penggunaan MRA dengan Spss untuk Menguji Pengaruh Variabel Moderating terhadap Hubungan antara Variabel Independen dan Variabel Dependen. *Jurnal Teknologi Informasi DINAMIK*, XIV(2), 90–97. <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/fti1/article/view/95/90>

- Patchin, J. W., & Hinduja, S. (2015). Measuring cyberbullying: Implications for research. *Aggression and Violent Behavior*, 23(May), 69–74. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2015.05.013>
- Robinson, S. (2021). Combating loneliness in the workplace. *Ben*, January 2005.
- Uslu, O. (2021). ‘being Alone is More Painful Than Getting Hurt’: The Moderating Role of Workplace Loneliness in The Association Between Workplace Ostracism and Job Performance. *Central European Business Review*, 10(1), 19–37. <https://doi.org/10.18267/J.CEBR.257>
- Wahyuni, D., & Muafi, M. (2021). Effects of workplace loneliness and perceived organizational support towards intention to leave mediated by organizational commitment. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 10(4), 01–16. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i4.1212>
- Wright, S. L. (2015). Coping with loneliness at work. *Addressing Loneliness: Coping, Prevention and Clinical Interventions*, September, 123–134. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.2604.0807>
- Wright, S. L., Burt, C. D. B., & Strongman, K. T. (2006). Loneliness in the workplace: Construct definition and scale development. In *New Zealand Journal of Psychology* (Vol. 35, Issue 2, pp. 59–68).
- Xia, A., Wang, B., Song, B., Zhang, W., & Qian, J. (2019). How and when workplace ostracism influences task performance: Through the lens of conservation of resource theory. *Human Resource Management Journal*, 29(3), 353–370. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12226>

LAMPIRAN



LAMPIRAN 1

KUESIONER

Perkenalkan nama saya Bernadeta Hylda Ardisa. Saya adalah mahasiswa dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk keperluan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Pengasingan di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kesepian sebagai Pemoderasi”**. Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner di bawah ini dengan sejujur-jujurnya. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari saya ucapkan terima kasih.

Nama :
Jenis Kelamin : L / P (lingkari)
Usia :
Status Perkawinan :
Tingkat Pendidikan : SMA Diploma S1 S2 S3
Masa Kerja :

INFORMASI KUESIONER

Responden dimohon menjawab pertanyaan yang diajukan di bawah ini dengan melingkari salah satu jawaban yang relevan sesuai dengan opini responden. Jawaban dari responden diklasifikasikan menjadi pilihan jawaban yaitu, **STS** (sangat tidak setuju), **TS** (tidak setuju), **N** (netral), **S** (setuju), dan **SS** (sangat setuju).

Bagian I : Pengasingan

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Rekan kerja mengabaikan saya.	STS	TS	N	S	SS
2	Rekan kerja menjauhi saya ketika saya hadir.	STS	TS	N	S	SS
3	Salam sapaan saya diabaikan oleh rekan kerja.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya sering sendiri ketika berada di lingkungan kerja.	STS	TS	N	S	SS
5	Rekan kerja menghindari saya.	STS	TS	N	S	SS
6	Rekan kerja sering kali tidak menyadari keberadaan saya di lingkungan kerja.	STS	TS	N	S	SS
7	Rekan kerja mengasingkan saya.	STS	TS	N	S	SS
8	Rekan kerja menolak untuk berbicara dengan saya,	STS	TS	N	S	SS
9	Rekan kerja memperlakukan saya dengan kurang baik.	STS	TS	N	S	SS
10	Rekan kerja tidak mengundang saya ke dalam sebuah perkumpulan ketika sedang istirahat.	STS	TS	N	S	SS
11	Saya disertakan ke dalam percakapan di tempat kerja.	STS	TS	N	S	SS
12	Rekan kerja tidak berkomunikasi dengan saya.	STS	TS	N	S	SS
13	Saya harus menjadi orang yang memulai percakapan agar dapat bersosialisasi di tempat kerja.	STS	TS	N	S	SS

Bagian II : Kesepian

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Aspek Deprivasi Emosional						
1	Saya sering merasa ditinggalkan oleh rekan kerja ketika saya sedang berada di bawah tekanan.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya sering merasa terasingkan dari rekan kerja.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya menarik diri dari lingkungan kerja.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya tidak memiliki hubungan emosional dengan rekan kerja.	STS	TS	N	S	SS

5	Saya merasa puas dengan hubungan yang saya miliki di tempat kerja.	STS	TS	N	S	SS
6	Terdapat rasa persahabatan di lingkungan kerja saya.	STS	TS	N	S	SS
7	Saya sering merasa terabaikan ketika sedang bersama dengan rekan kerja.	STS	TS	N	S	SS
8	Saya sering merasa terasingkan dari rekanan kerja yang lainnya.	STS	TS	N	S	SS
9	Saya merasa hampa ketika sedang bekerja.	STS	TS	N	S	SS
Aspek Persahabatan Sosial						
10	Saya memiliki beberapa rekan yang dapat menjadi sahabat saya ketika di lingkungan kerja.	STS	TS	N	S	SS
11	Saya merasa menjadi bagian dari organisasi.	STS	TS	N	S	SS
12	Rekan kerja saya dapat bertukar pikiran tentang masalah pekerjaan,	STS	TS	N	S	SS
13	Tidak ada rekan kerja yang dapat saya bagikan tentang pemikiran pribadi saya.	STS	TS	N	S	SS
14	Saya memiliki rekan kerja yang dapat menemani untuk menghabiskan waktu istirahat bersama.	STS	TS	N	S	SS
15	Saya merasa menjadi bagian dari kelompok pertemanan saat berada di lingkungan kerja.	STS	TS	N	S	SS
16	Beberapa rekan kerja sulit untuk memperhatikan informasi dari saya.	STS	TS	N	S	SS

Bagian III : Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
1	Saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya mampu mencapai tujuan saya dengan baik.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya yakin telah memberikan kualitas layanan yang baik.	STS	TS	N	S	SS
4	Ketika masalah muncul, saya mampu menemukan solusi dengan cepat.	STS	TS	N	S	SS

LAMPIRAN 2
PROFIL RESPONDEN

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	48	57.1	57.1	57.1
	Perempuan	36	42.9	42.9	100.0
Total		84	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23	2	2.4	2.4	2.4
	24	4	4.8	4.8	7.1
	25	2	2.4	2.4	9.5
	26	4	4.8	4.8	14.3
	27	5	6.0	6.0	20.2
	28	1	1.2	1.2	21.4
	29	1	1.2	1.2	22.6
	30	3	3.6	3.6	26.2
	31	2	2.4	2.4	28.6
	32	6	7.1	7.1	35.7
	33	1	1.2	1.2	36.9
	34	5	6.0	6.0	42.9
	35	3	3.6	3.6	46.4
	36	5	6.0	6.0	52.4
	37	4	4.8	4.8	57.1
	38	2	2.4	2.4	59.5
	39	2	2.4	2.4	61.9
	40	2	2.4	2.4	64.3
	44	1	1.2	1.2	65.5
	46	1	1.2	1.2	66.7
47	2	2.4	2.4	69.0	
48	2	2.4	2.4	71.4	
49	2	2.4	2.4	73.8	

50	3	3.6	3.6	77.4
51	1	1.2	1.2	78.6
52	5	6.0	6.0	84.5
53	5	6.0	6.0	90.5
54	2	2.4	2.4	92.9
55	1	1.2	1.2	94.0
57	2	2.4	2.4	96.4
58	2	2.4	2.4	98.8
59	1	1.2	1.2	100.0
Total	84	100.0	100.0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	66	78.6	78.6	78.6
	Belum menikah	18	21.4	21.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	5	6.0	6.0	6.0
	Diploma	27	32.1	32.1	38.1
	S1	46	54.8	54.8	92.9
	S2	6	7.1	7.1	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	4.8	4.8	4.8
	2	7	8.3	8.3	13.1
	3	1	1.2	1.2	14.3
	4	6	7.1	7.1	21.4
	5	7	8.3	8.3	29.8
	6	6	7.1	7.1	36.9
	7	6	7.1	7.1	44.0

8	3	3.6	3.6	47.6
9	2	2.4	2.4	50.0
11	6	7.1	7.1	57.1
12	3	3.6	3.6	60.7
13	4	4.8	4.8	65.5
14	1	1.2	1.2	66.7
15	2	2.4	2.4	69.0
16	1	1.2	1.2	70.2
17	2	2.4	2.4	72.6
21	2	2.4	2.4	75.0
24	2	2.4	2.4	77.4
25	3	3.6	3.6	81.0
26	1	1.2	1.2	82.1
27	3	3.6	3.6	85.7
28	2	2.4	2.4	88.1
29	2	2.4	2.4	90.5
30	3	3.6	3.6	94.0
32	1	1.2	1.2	95.2
33	4	4.8	4.8	100.0
Total	84	100.0	100.0	

LAMPIRAN 3

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

4.3.1. Pengasingan

Uji Validitas



Correlations

		VA R00 014	VA R00 015	VA R00 016	VA R00 017	VA R00 018	VA R00 019	VA R00 020	VA R00 021	VA R00 022	VA R00 023	VA R00 024	VA R00 025	VA R00 026	T O T A L
VA R00 014	Person Corr elati on	1	.690 **	.034	.135	.577 **	.338 **	.323 **	.466 **	.502 **	.661 **	.355 **	.637 **	.411 **	.684 **
	Sig. (2- taile d)		.000	.760	.220	.000	.002	.003	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
VA R00 015	Person Corr elati on	.690 **	1	.022	.082	.660 **	.407 **	.396 **	.663 **	.601 **	.737 **	.201	.714 **	.535 **	.739 **
	Sig. (2- taile d)	.000		.839	.458	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.067	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
VA R00 016	Person Corr elati on	.034	.022	1	.812 **	.149	.306 **	.195	.193	.184	.100	.618 **	.027	.308 **	.468 **

	Sig. (2-tailed)	.760	.839		.000	.177	.005	.075	.078	.093	.364	.000	.809	.004	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
VA R00017	Person Correlation	.135	.082	.812**	1	.172	.262*	.241*	.281**	.167	.028	.657**	.090	.248*	.493**
	Sig. (2-tailed)	.220	.458	.000		.118	.016	.027	.010	.130	.801	.000	.414	.023	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
VA R00018	Person Correlation	.577**	.660**	.149	.172	1	.624**	.530**	.676**	.815**	.629**	.296**	.592**	.452**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.177	.118		.000	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
VA R00019	Person Correlation	.338**	.407**	.306**	.262*	.624**	1	.522**	.585**	.653**	.501**	.335**	.452**	.450**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.005	.016	.000		.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

VA R00020	Pea	.323	.396	.195	.241	.530	.522	1	.468	.576	.402	.341	.433	.362	.6
	rson	**	**		*	**	**		**	**	**	**	**	**	57
	Corr														**
	elati														
	on														
	Sig.	.003	.000	.075	.027	.000	.000		.000	.000	.000	.002	.000	.001	.0
	(2-														00
	taile														
	d)														
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
VA R00021	Pea	.466	.663	.193	.281	.676	.585	.468	1	.638	.545	.225	.519	.394	.7
	rson	**	**		**	**	**	**		**	**	*	**	**	32
	Corr														**
	elati														
	on														
	Sig.	.000	.000	.078	.010	.000	.000	.000		.000	.000	.039	.000	.000	.0
	(2-														00
	taile														
	d)														
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
VA R00022	Pea	.502	.601	.184	.167	.815	.653	.576	.638	1	.685	.250	.647	.486	.7
	rson	**	**			**	**	**	**	**	**	*	**	**	95
	Corr														**
	elati														
	on														
	Sig.	.000	.000	.093	.130	.000	.000	.000	.000		.000	.022	.000	.000	.0
	(2-														00
	taile														
	d)														
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
VA R00023	Pea	.661	.737	.100	.028	.629	.501	.402	.545	.685	1	.300	.719	.587	.7
	rson	**	**			**	**	**	**	**	**	**	**	**	63
	Corr														**
	elati														
	on														
	Sig.	.000	.000	.364	.801	.000	.000	.000	.000	.000		.006	.000	.000	.0
	(2-														00
	taile														
	d)														
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
VA R00024	Pea rson Corr elati on	.355 **	.201	.618 **	.657 **	.296 **	.335 **	.341 **	.225 *	.250 *	.300 **	1	.318 **	.466 **	.625 **
	Sig. (2- taile d)	.001	.067	.000	.000	.006	.002	.002	.039	.022	.006		.003	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
VA R00025	Pea rson Corr elati on	.637 **	.714 **	.027	.090	.592 **	.452 **	.433 **	.519 **	.647 **	.719 **	.318 **	1	.529 **	.740 **
	Sig. (2- taile d)	.000	.000	.809	.414	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003		.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
VA R00026	Pea rson Corr elati on	.411 **	.535 **	.308 **	.248 *	.452 **	.450 **	.362 **	.394 **	.486 **	.587 **	.466 **	.529 **	1	.703 **
	Sig. (2- taile d)	.000	.000	.004	.023	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
TOTAL	Pea rson Corr elati on	.684 **	.739 **	.468 **	.493 **	.790 **	.714 **	.657 **	.732 **	.795 **	.763 **	.625 **	.740 **	.703 **	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.901	13

4.3.2. Kesenian

Uji Validitas

Correlations

	VA R0001	VA R0002	VA R0003	VA R0004	VA R0005	VA R0006	VA R0007	VA R0008	VA R0009	VA R0010	VA R0011	VA R0012	VA R0013	VA R0014	VA R0015	VA R0016	TOTAL
VA R0001 Correlation	1	.589**	.756**	.626**	.087	.175	.705**	.631**	.505**	.260*	.146	.219*	.432**	.294**	.218*	.455**	.63*
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.430	.111	.000	.000	.000	.017	.184	.046	.000	.007	.047	.000	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

VA R0 00 02	Pe ars on Cor rel atio n	.58	1	.57	.47	.04	.15	.60	.84	.70	.19	.06	.13	.65	.22	.15	.37	.6	
		9**		3**	5**	4	1	1**	3**	9**	8	0	9	1**	4*	2	9**	2	5*
	Sig	.00		.00	.00	.69	.17	.00	.00	.00	.07	.58	.20	.00	.04	.16	.00	.0	
	.	0		0	0	1	2	0	0	0	2	9	9	0	0	8	0	0	
	(2- tail ed)																	0	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	8	
																		4	
VA R0 00 03	Pe ars on Cor rel atio n	.75	.57	1	.64	.14	.16	.69	.63	.53	.26	.10	.15	.44	.32	.22	.52	.6	
		6**	3**		7**	6	0	4**	2**	9**	2*	2	4	7**	7**	0*	1**	7	2*
	Sig	.00	.00		.00	.18	.14	.00	.00	.00	.01	.35	.16	.00	.00	.04	.00	.0	
	.	0	0		0	5	5	0	0	0	6	6	1	0	2	4	0	0	
	(2- tail ed)																	0	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	8	
																		4	
VA R0 00 04	Pe ars on Cor rel atio n	.62	.47	.64	1	.18	.21	.66	.53	.53	.24	.23	.20	.48	.30	.22	.46	.6	
		6**	5**	7**		7	1	2**	8**	9**	4*	3*	8	6**	9**	0*	1**	6	1*

	Sig.	.00	.00	.00		.08	.05	.00	.00	.00	.02	.03	.05	.00	.00	.04	.00	.0
	(2-tailed)	0	0	0		8	4	0	0	0	6	3	7	0	4	4	0	0
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
VA	Pe	.08	.04	.14	.18	.1	.80	.15	-	.05	.75	.68	.75	.09	.69	.85	.35	.6
R0	ars	7	4	6	7		9**	8	.04	6	6**	6**	7**	8	1**	2**	7**	.3
00	on								.8									1*
05	Cor																	*
	rel																	
	atio																	
	n																	
	Sig.	.43	.69	.18	.08		.00	.15	.66	.61	.00	.00	.00	.37	.00	.00	.00	.0
	(2-tailed)	0	1	5	8		0	1	7	6	0	0	0	5	0	0	1	0
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
VA	Pe	.17	.15	.16	.21	.80	.1	.28	.03	.14	.87	.75	.81	.14	.78	.87	.40	.7
R0	ars	5	1	0	1	9**		2**	0	5	3**	2**	6**	5	1**	5**	5**	.2
00	on																	1*
06	Cor																	*
	rel																	
	atio																	
	n																	
	Sig.	.11	.17	.14	.05	.00		.00	.78	.18	.00	.00	.00	.18	.00	.00	.00	.0
	(2-tailed)	1	2	5	4	0		9	5	9	0	0	0	8	0	0	0	0
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

	Sig.	.00	.00	.00	.00	.61	.18	.00	.00		.30	.70	.47	.00	.27	.40	.00	.0
	(2-tailed)	0	0	0	0	6	9	0	0		5	7	4	0	0	4	0	0
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
VAR0010	Pearson Correlation	.260*	.198	.262*	.244*	.756**	.873**	.315**	.111	.113	.1	.740**	.801**	.114	.766**	.861**	.418**	.741*
	Sig.	.017	.072	.016	.026	.000	.000	.003	.313	.305		.000	.000	.301	.000	.000	.000	.000
	(2-tailed)																	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
VAR0011	Pearson Correlation	.146	.060	.102	.233*	.686**	.752**	.203	-.023	.042	.740**	.1	.726**	.219*	.615**	.759**	.295**	.625*
	Sig.	.184	.589	.356	.033	.000	.000	.064	.832	.707	.000		.000	.045	.000	.000	.006	.000
	(2-tailed)																	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

VA RO 00 12	Pe ars on Cor rel atio n	.21	.13	.15	.20	.75	.81	.20	.00	.07	.80	.72	1	.17	.70	.78	.33	.6
		9*	9	4	8	7**	6**	7	7	9	1**	6**		5	0**	6**	0**	7
		.04	.20	.16	.05	.00	.00	.05	.94	.47	.00	.00		.11	.00	.00	.00	.0
	Sig	.06	.09	.01	.07	.00	.00	.09	.99	.04	.00		.11	.00	.00	.02	.0	
	(2- tail ed)																0	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
VA RO 00 13	Pe ars on Cor rel atio n	.43	.65	.44	.48	.09	.14	.51	.69	.62	.11	.21	.17	1	.21	.19	.34	.5
		2**	1**	7**	6**	8	5	8**	5**	6**	4	9*	5		8*	4	5**	8
		.00	.00	.00	.00	.37	.18	.00	.00	.00	.30	.04	.11		.04	.07	.00	.0
	Sig	.00	.00	.00	.00	.37	.18	.00	.00	.00	.30	.04	.11		.04	.07	.00	.0
	(2- tail ed)																	0
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
VA RO 00 14	Pe ars on Cor rel atio n	.29	.22	.32	.30	.69	.78	.30	.10	.12	.76	.61	.70	.21	1	.80	.40	.7
		4**	4*	7**	9**	1**	1**	8**	4	2	6**	5**	0**	8*		7**	6**	2
		.04	.02	.00	.00	.00	.00	.00	.10	.12	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.0
	Sig	.04	.02	.00	.00	.00	.00	.10	.12	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.0	
	(2- tail ed)																	0
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

	Sig.	.007	.040	.002	.004	.000	.000	.004	.345	.270	.000	.000	.000	.047		.000	.000	.000
	(2-tailed)																	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
VAR0015	Pearson Correlation	.218*	.152	.220*	.220*	.852**	.875**	.252*	.030	.092	.861**	.759**	.786**	.194	.807**	1	.426**	.73*
	Sig.	.047	.168	.044	.044	.000	.000	.021	.786	.404	.000	.000	.000	.077	.000		.000	.000
	(2-tailed)																	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
VAR0016	Pearson Correlation	.455**	.379**	.521**	.461**	.357**	.405**	.567**	.377**	.389**	.418**	.295**	.330**	.345**	.406**	.426**	1	.678*
	Sig.	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.002	.001	.000	.000		.000
	(2-tailed)																	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

TO TA L	Pe ars on Cor rel atio n	.66 3**	.62 5**	.67 2**	.66 1**	.63 1**	.72 1**	.73 1**	.58 5**	.58 9**	.74 1**	.62 5**	.67 3**	.58 8**	.72 5**	.73 3**	.67 8**	1
	Sig. (2- tail ed)	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
																		8
																		4

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.915	16

4.3.3. Kinerja Karyawan

Uji Validitas

Correlations

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	TOTAL
VAR00001	Pearson Correlation	1	.646**	.501**	.550**	.831**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84
VAR00002	Pearson Correlation	.646**	1	.466**	.544**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84
VAR00003	Pearson Correlation	.501**	.466**	1	.473**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	84	84	84	84	84

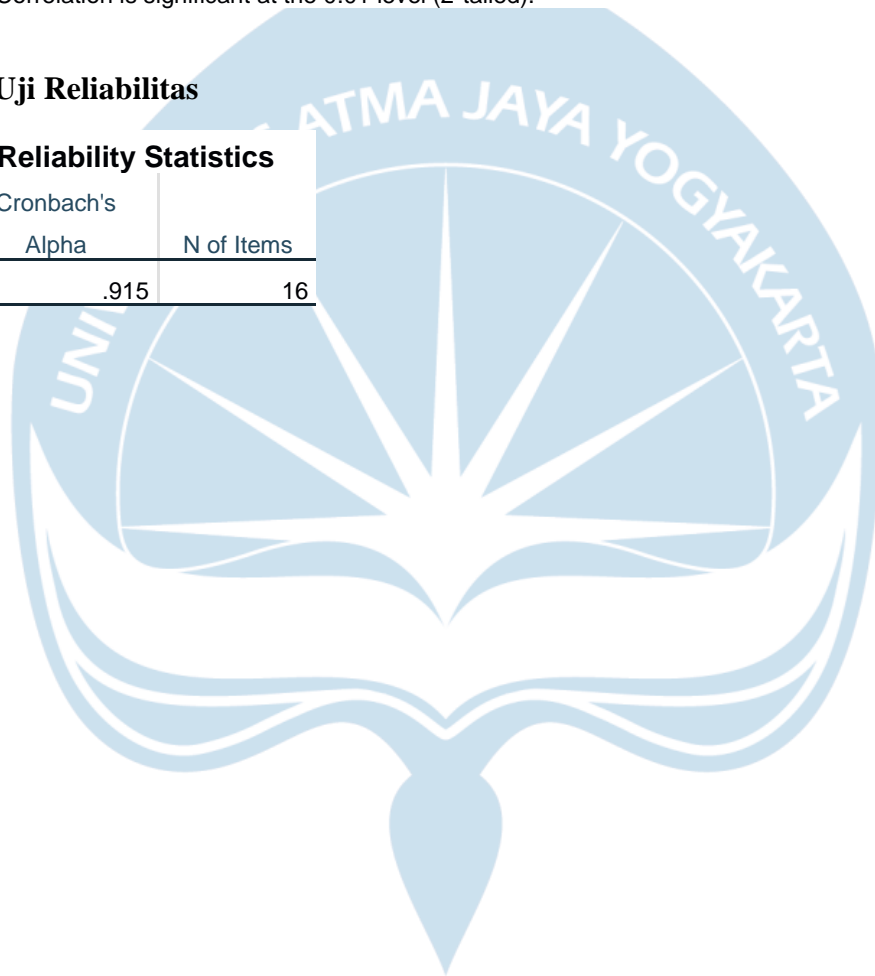
VAR00004	Pearson Correlation	.550**	.544**	.473**	1	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	84	84	84	84	84
TOTAL	Pearson Correlation	.831**	.826**	.757**	.805**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	84	84	84	84	84

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

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.915	16



LAMPIRAN 4

DESCRIPTIVE ANALYSIS

Pengasingan

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
X1	84	4	1	5	286	3.40	1.506	2.268
X2	84	4	1	5	292	3.48	1.485	2.204
X3	84	4	1	5	193	2.30	1.404	1.971
X4	84	4	1	5	210	2.50	1.418	2.012
X5	84	4	1	5	288	3.43	1.483	2.200
X6	84	4	1	5	278	3.31	1.464	2.144
X7	84	4	1	5	289	3.44	1.508	2.274
X8	84	4	1	5	289	3.44	1.476	2.177
X9	84	4	1	5	287	3.42	1.499	2.246
X10	84	4	1	5	275	3.27	1.467	2.153
X11	84	4	1	5	210	2.50	1.460	2.133
X12	84	4	1	5	288	3.43	1.523	2.320
X13	84	4	1	5	264	3.14	1.441	2.076
Valid N (listwise)	84							

Kesepian

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Z1	84	4	1	5	289	3.44	1.459	2.129
Z2	84	4	1	5	289	3.44	1.492	2.225
Z3	84	4	1	5	287	3.42	1.458	2.126
Z4	84	4	1	5	276	3.29	1.436	2.062
Z5	84	4	1	5	210	2.50	1.410	1.988
Z6	84	4	1	5	209	2.49	1.418	2.012
Z7	84	4	1	5	282	3.36	1.437	2.064
Z8	84	4	1	5	293	3.49	1.452	2.108
Z9	84	4	1	5	285	3.39	1.448	2.097
Z10	84	4	1	5	217	2.58	1.382	1.909
Z11	84	4	1	5	223	2.65	1.410	1.988
Z12	84	4	1	5	243	2.89	1.552	2.410
Z13	84	4	1	5	302	3.60	1.498	2.244

Z14	84	4	1	5	250	2.98	1.628	2.650
Z15	84	4	1	5	251	2.99	1.609	2.590
Z16	84	4	1	5	274	3.26	1.522	2.316
Valid N (listwise)	84							

Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Y1	84	2	3	5	220	2,60	.782	.612
Y2	84	2	3	5	227	2,65	.836	.699
Y3	84	2	3	5	240	2,80	.804	.647
Y4	84	2	3	5	238	2,78	.857	.734
Valid N (listwise)	84							



LAMPIRAN 5

REGRESI MODERASI

Regresi Linear Berganda Pengasingan Terhadap Kesepian

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 ^a	.825	.823	8.649

a. Predictors: (Constant), TotalX

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28895.349	1	28895.349	386.283	.000 ^b
	Residual	6133.889	82	74.804		
	Total	35029.238	83			

a. Dependent Variable: TotalZ

b. Predictors: (Constant), TotalX

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.007	2.418		2.484	.015
	TotalX	1.066	.054	.908	19.654	.000

a. Dependent Variable: TotalZ

Pengasingan dan Kesepian Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 ^a	.752	.746	1.604

a. Predictors: (Constant), Kesepian (Z), Pengasingan (X)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	632.140	2	316.070	122.830	.000 ^b

Residual	208.431	81	2.573		
Total	840.571	83			

- a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Kesepian (Z), Pengasingan (X)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.712	.465		20.885	.000
	Pengasingan (X)	.092	.024	.505	3.823	.000
	Kesepian (Z)	.059	.020	.382	2.889	.005

- a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Regresi Moderasi



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.088	.790		12.764	.000
	Pengasingan	.078	.033	.431	2.363	.021
	Kesepian	.049	.027	.315	1.812	.074
	Pengasingan*Kesepian	.000	.000	.141	.590	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja karyawan



LAMPIRAN 6
UJI t DAN UJI F

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	6.007	2.418		2.484	.015
	Pengasingan (X)	1.066	.054	.908	19.654	.000

a. Dependent Variable: Kesepian (Z)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	10.068	.468		21.506	.000
	Pengasingan (X)	-.155	.010	-.852	-14.758	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	9.946	.498		19.979	.000
	Kesepian (Z)	-.130	.009	-.841	-14.077	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	632.140	2	316.070	122.830	.000 ^b
	Residual	208.431	81	2.573		
	Total	840.571	83			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kesepian (Z), Pengasingan (X)

LAMPIRAN 7
SURAT PERUSAHAAN



PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN
BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH

ꦱꦭꦺꦩꦤ꧀
ꦔꦺꦤꦠꦺꦴꦩꦫ
ꦕꦺꦴꦗꦪꦏꦿꦁꦠꦏꦺꦴꦭꦩꦥꦠꦺꦠ
ꦕꦺꦴꦩꦫ
ꦱꦭꦺꦩꦤ꧀
Jalan Parasamya , Beran, Tridadi, Sleman, Yogyakarta, 55511
Telepon (0274) 866039 Faksimile (0274)) 866039
Laman: bkad.slemankab.go.id, Surel: bkad@slemankab.go.id

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor : 070 / 1458

Yang dibawah ini :
Nama : Bernadeta Hylda Ardisa
NIM : 180324159
Jurusan / Prodi : Fakultas Bisnis dan Ekonomika / Manajemen
Asal Kampus : Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Telah melakukan kegiatan pelaksanaan survei/penelitian di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Sleman dengan judul **“Pengaruh Pengasingan di Tempat Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Kesepian sebagai Pemoderasi di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Sleman “**.
Demikian untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sleman, 07 Juli 2022
a.n. Sekretaris BKAD Kab Sleman
u.b.
Sub Koordinator Kelompok
Subtans Perencanaan dan Evaluasi



Tio Ibriz Fana, SE, M.Ec.Dev
Pembina, IV/a
NIP 19731104 200501 2 005