

# **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ETOS KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

## *THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK ETHIC AS MODERATING VARIABLE*

Oleh: Hosnawati  
Prodi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta  
ocnahusna@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Etos Kerja sebagai Variabel Moderasi. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif Populasi penelitian ini adalah karyawan bagian keuangan yang bekerja pada PT Adira Dinamika Multifinace Tbk di Surabaya. Penelitian ini bersifat sensus dengan responden sejumlah 87 responden. Uji kualitas instrument meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik meliputi uji linearitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas. Hipotesis penelitian diuji dengan uji regresi linear sederhana dan *Moderated Regression Analysis (MRA)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan nilai koefisien regresi 0,615 dan nilai signifikansi 0,000, (2) Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan nilai koefisien regresi 0,851 dan nilai signifikansi 0,000, (3) Etos Kerja memoderasi hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan nilai koefisien regresi 0,031 dengan signifikansi 0,000, dan (4) Etos Kerja memoderasi hubungan Komitmen Organisasi terhadap kinerja Karyawan, dibuktikan nilai koefisien regresi variabel moderasi 0,047 dengan signifikansi 0,000.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Etos Kerja.

### **Abstract**

*The purpose of this research is to investigate the Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Employee Performance with Work Ethic as Moderating variable. This research belongs to quantitative research. The population in this research were the employees of Adira Dinamika Multi Finance Tbk Surabaya. This research was a census with 87 respondents. The quality of instruments were tested by validity and reliability test, Prerequisite test included linearity, multicollinearity and heteroscedasticity. Hypothesis of the research were examined with simple regression analysis and Moderated Regression Analysis (MRA). The results of the research show that: (1) there was a positive and significant effects of Work Motivation on Employee Performance, evidenced by regression coefficients 0,615 and significance 0,00, (2) there was a positive and significant effects of Organizational Commitment on Employee Performance, evidenced by regression coefficients 0,851 and significance 0,000, (3) Work Ethic moderate the effects of Work Motivation on Employee Performance, evidenced by regression coefficient of moderating variables 0,031 with significance 0,000, and (4) Work Ethic moderate the effects of Organizational Commitment on Employee Performance, evidenced by regression coefficient of moderating variables with significance 0,000.*

*Keyword: employee performance, work motivation, organization commitment, work ethic.*

## PENDAHULUAN

Melimpahnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada saat ini mengharuskan kita berfikir secara seksama bagaimana cara untuk memanfaatkan SDM secara optimal agar dapat didayagunakan secara efektif dan efisien sehingga bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Untuk menciptakan SDM yang handal diperlukan perbaikan pendidikan dan penyediaan berbagai fasilitas sosial serta lapangan pekerjaan yang memadai. Pendidikan yang berkualitas diperlukan untuk menciptakan SDM yang handal. Selain itu, fasilitas sosial serta lapangan pekerjaan yang memadai sangat diperlukan untuk menampung kelebihan SDM yang ada.

Persoalan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan SDM yang bisa menghasilkan kinerja yang optimal agar tujuan perusahaan tercapai. Tuntutan perusahaan yaitu menciptakan produktivitas kinerja agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin. Produktivitas kerja menjadi masalah nasional karena produktivitas tenaga kerja Indonesia saat ini masih memprihatinkan. Kualitas SDM di Indonesia masih sangat rendah jika dibandingkan dengan kualitas SDM di beberapa negara ASEAN.

Menurut data terakhir dari APO (*Asean Productivity Organization*) data base 2014, produktivitas per pekerja Indonesia per tahun hanya sebesar 20.000 US \$ sedangkan yang tertinggi adalah Singapura US \$, 114.400 diikuti oleh Malaysia US \$. 46.600 dan Thailand US \$. 22.900 Banyak hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, oleh sebab itu perusahaan harus menjamin agar faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dapat dipenuhi secara maksimal. Dalam kasus ini, ukuran produktivitas pekerja Indonesia yang masih di bawah standar mencerminkan rendahnya kinerja pekerja Indonesia masih mendapat perhatian khusus bagi semua perusahaan.

Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001). Kinerja Karyawan menjadi perhatian khusus bagi seluruh perusahaan sebab ketercapaian tujuan dan sasaran perusahaan adalah tergantung pada kinerja SDM didalamnya. Disinilah terlihat bagaimana faktor Sumber Daya Manusia memainkan peran penting dalam sebuah perusahaan. Diantara semua aset yang dimiliki perusahaan, dapat dikatakan bahwa Sumber Daya Manusia

adalah aset utama sebagai tonggak penentu kelangsungan hidup sebuah perusahaan.

Kembali pada tingkat produktivitas kinerja pekerja Indonesia yang masih berada di bawah standar, selanjutnya dapat dipahami bahwa masalah peningkatan kinerja bukanlah masalah yang langsung dapat diselesaikan. Kinerja Karyawan adalah masalah yang cukup kompleks dimana tingkat kinerja dipengaruhi sejumlah faktor seperti kemauan karyawan (Motivasi Kerja) dan Komitmen Karyawan itu sendiri terhadap organisasi.

Motivasi Kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri seorang untuk mau bekerja dengan giat dan baik dalam organisasinya. Robbin (2002: 55) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Pada dasarnya motivasi terdiri dari 2 unsur, yaitu Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik. Motivasi diperlukan untuk memacu individu karyawan agar lebih produktif dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan dan hasil yang optimal. Dengan adanya Motivasi Kerja, seorang karyawan akan memberikan perhatiannya secara penuh untuk meningkatkan

produktivitasnya yang selanjutnya berdampak pada pencapaian target dan tujuan perusahaan.

Hasibuan (2001) menjelaskan, bahwa Motivasi Kerja secara umum dapat diidentifikasi sebagai serangkaian kekuatan penggerak yang muncul dari dalam dan luar diri masing-masing individu. Kedua kekuatan itu menimbulkan minat kerja dan berhubungan dengan tingkah laku dan menentukan arah, intensitas, dan durasi dari tingkah laku atau kebiasaan individual.

Hasil penelitian Reni Mursinta (2009) menunjukkan adanya pengaruh positif antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Keberhasilan tujuan atau sasaran perusahaan adalah tergantung pada Kinerja Karyawan dimana Kinerja Karyawan tersebut sangat dipengaruhi oleh tingkat Motivasi Kerja individu. Untuk itu, pimpinan sebuah perusahaan harus memberikan dan mengupayakan sebuah perhatian terhadap Motivasi Kerja para karyawan agar mereka memiliki kemauan dalam diri yang tinggi untuk memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan.

Selain Motivasi Kerja, faktor yang juga dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Komitmen Organisasi. Pemahaman terhadap pentingnya memiliki Komitmen Organisasi adalah guna menciptakan kondisi

kerja yang nyaman dan kondusif baik bagi pekerja maupun pemberi kerja. Bagi perusahaan, memiliki karyawan dengan Komitmen Organisasi yang tinggi adalah aset berharga dimana hal ini akan menciptakan rasa aman dan kepercayaan dari pemberi kerja terhadap pekerjanya. Dari sisi karyawan, Komitmen Organisasi yang tinggi menjadikan individu untuk lebih mengutamakan kepentingan organisasi dan ketercapaian tujuan organisasi dari pada kepentingan pribadinya. Selain itu, karyawan dengan Komitmen Organisasi yang tinggi memastikan ia tidak akan menyalahgunakan wewenangnya dalam perusahaan karena ia senantiasa berpikir mengenai ketercapaian tujuan perusahaan dibanding tujuan pribadinya.

Luthans (2006: 249) mengartikan Komitmen organisasional sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Satu hal yang dapat menjelaskan bagaimana pengaruh mekanisme Komitmen Organisasi terhadap peningkatan kinerja adalah sebagai berikut; ketika karyawan memiliki Komitmen Organisasi yang tinggi, ia dipastikan akan berusaha memberikan keterlibatan yang

tinggi dalam pekerjaannya karena ia dengan segala loyalitasnya tidak mempunyai keinginan keluar dari perusahaan. Dengan demikian, dikatakan bahwa karyawan dengan Komitmen Organisasi yang tinggi adalah kunci bagi perusahaan untuk mendorong produktivitasnya.

Selain Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi, seorang karyawan juga harus mempunyai karakter dan kebiasaan yang baik dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari etos Kerja Karyawan. Etos Kerja adalah keyakinan dalam melakukan tingkah laku bagi seseorang, kelompok atau institusi dalam situasi tertentu. Etos Kerja yang tinggi seharusnya dimiliki oleh setiap individu karena dapat memperkuat pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, Organisasi atau perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki Etos Kerja yang baik untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Seseorang yang memiliki Etos Kerja yang tinggi akan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan sepenuh hati sehingga memberikan dampak pada hasil yang baik. Kemampuan masing-masing karyawan berbeda tidak terlepas dari Etos Kerja yang diyakini oleh masing-masing karyawan. Tasmara (2002) mendefinisikan Etos Kerja sebagai suatu totalitas kepribadian

individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap sesuatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal.

Orang yang memiliki Etos Kerja tinggi dalam melakukan rutinitas tidak akan pernah merasa bosan. Karena semakin banyak rutinitas yang dilakukan akan mendapatkan pengalaman, kemudian kemampuan dalam bekerja semakin terasah. Hal mendasar dalam Etos Kerja tinggi yaitu orang yang mempunyai keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan dengan memberikan masukan ide di tempat ia bekerja.

Etos Kerja diharapkan mampu memoderasi antara Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Seseorang dengan Etos Kerja yang tinggi akan memiliki sikap empati pada lingkungan pekerjaan, mencintai pekerjaan, dan menjunjung tinggi standar etika, sehingga ia akan menikmati waktu yang dilalui bersama pekerjaannya. Seseorang yang memiliki Etos Kerja dan paham terhadap standar etika akan memiliki Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi yang kuat dalam bekerja yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja. Etos Kerja akan memperkuat hubungan

antara Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk meningkatkan kinerja karyawan demi mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Salah satunya adalah PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk yang berada di Surabaya. Perusahaan yang berada di Surabaya ini merupakan lembaga pembiayaan kredit yang bergerak dalam usaha pembiayaan otomotif kredit. Peningkatan kinerja karyawan dan kesejahteraan para karyawan menjadi perhatian pihak manajemen PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Surabaya.

Program-program yang diberikan oleh PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk di Surabaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya antara lain dengan memberikan kenaikan gaji bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Dengan adanya gaji yang besar, diharapkan karyawan akan berlomba-lomba untuk mendapatkannya dengan memberikan kinerja terbaik. Hal tersebut dilakukan untuk memicu peningkatan faktor-faktor pembentuk peningkatan kinerja, dalam hal ini adalah motivasi kerja karyawan dan komitmen organisasi karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara langsung peneliti dengan jajaran manajemen PT. Adira Dinamika Multi Finance di Surabaya pada tanggal 26 Februari 2015, PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk di Surabaya saat ini menghadapi permasalahan SDM yang cukup serius dimana para karyawan mengalami krisis motivasi kerja dan komitmen organisasi. Masih adanya karyawan yang sering terlambat masuk kerja karena jarak rumah menuju kantor sangat jauh dapat menjadi pemicu turunnya gairah bekerja bagi sebagian karyawan. Berangkat dari rumah pukul 06.30 pagi agar dapat sampai di kantor tepat pukul 08.00, kemudian pulang kerumah pukul 17.00 sore dan baru tiba di rumah 18.30. Cepat atau lambat faktor jarak rumah ke kantor yang sangat jauh dapat menurunkan gairah kerja karyawan. Adanya rutinitas kerja yang monoton sehingga menimbulkan kejenuhan karena setiap hari mengerjakan pekerjaan yang sama. Hal tersebut dapat menurunkan konsentrasi dalam bekerja sehingga membutuhkan pembaharuan motivasi.

Motivasi kerja dan komitmen organisasi secara terus menerus harus ditumbuhkan agar karyawan memiliki kesadaran diri untuk bekerja secara maksimal. Dipandang dari dua sisi, motivasi kerja yang baik dan komitmen organisasi

yang tinggi akan memiliki korelasi positif terhadap peningkatan kinerja yang pada akhirnya tidak hanya berdampak pada keuntungan perusahaan, namun juga akan memberikan dampak bagi peningkatan kualitas SDM pada diri karyawan itu sendiri. Kelangsungan hidup perusahaan yang didukung oleh performa SDM yang baik juga pada akhirnya akan berdampak positif bagi kelangsungan pekerjaan karyawan. Disinilah krisis terhadap motivasi kerja kemudian dapat menjadi permasalahan yang serius bagi perusahaan.

Terakhir, Etos Kerja merupakan hal penting yang harus memperoleh perhatian perusahaan karena seorang yang tidak memiliki Etos Kerja yang tinggi kemungkinan besar tidak akan memiliki cukup Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi yang tinggi dalam bekerja. Masalah dalam Etos Kerja ini adalah ada beberapa karyawan dalam menyelesaikan laporan keuangan oleh bagian keuangan tidak tepat waktu, sehingga terlambat penyelesaian untuk periode tertentu. Karyawan dengan Etos Kerja tinggi seharusnya memiliki totalitas dalam bekerja yang diwujudkan dengan melakukan segala upaya yang optimal untuk mencapai target kinerja yang ditentukan. Dalam hal ini, target kinerja yang tidak tercapai disebabkan oleh rendahnya

Etos Kerja para karyawan. Para karyawan dengan Etos Kerja yang rendah tidak memiliki totalitas dalam bekerja sehingga ia tidak mengarahkan upaya yang optimal dalam mencapai target kinerja.

Berdasarkan pemaparan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan pengkajian secara lebih mendalam terhadap masalah tersebut dengan judul penelitian, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan dengan Etos Kerja sebagai variabel Moderasi (Studi Kasus pada PT. Adira Dinamika Multi Finance di Surabaya)”.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini termasuk sebagai penelitian survey karena pengumpulan informasi dari responden menggunakan kuesioner. Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal komparatif yaitu tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih, sedangkan jenis data penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif.

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk di Surabaya. Penelitian dilakukan pada bulan Maret

sampai dengan April 2016. Subjek penelitian yaitu semua karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk di Surabaya.

### **Populasi dan Sampel Penelitian.**

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 87 orang pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Dalam penelitian ini digunakan sampel dari semua populasi (sensus) karena berdasarkan data yang diperoleh jumlah individu yang bekerja PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk di Surabaya sebanyak 87 orang.

### **Pengumpulan Data, Instrumen dan Analisis Data.**

#### **a. Pengumpulan Data**

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei yaitu dengan memberikan kuesioner yang berisi pertanyaan kepada responden.

#### **b. Uji Instrumen**

Uji instrument pada penelitian ini menggunakan kuesioner berisi daftar pertanyaan dan responden diminta memilih salah satu jawaban yang tersedia. Pemberian skor terhadap butir-butir pernyataan akan diukur menggunakan skala *Likert*.

c. Teknik Analisis Data

1) Uji Kualitas Instrumen dan Data

Statistik deskriptif merupakan gambaran suatu data yang dilihat dari nilai minimum, nilai maksimum, mean, standar deviasi dalam suatu data penelitian. Pada analisis deskriptif responden yang dilakukan pengelompokan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Untuk melihat deskriptif penelitian ini menggunakan alat analisis SPSS (*Statistical Package For the Social Sciences*).

2) Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas Data

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan perhitungan dengan koefisien korelasi *product-moment pearson*, atau korelasi Pearson. korelasi antar skor item kemudian dibandingkan dengan nilai kritis. Dimana apabila nilai  $r_{hitung}$  di bawah nilai  $r_{tabel}$  (0,361) maka dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Metode yang digunakan untuk melakukan uji reliabilitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel yakni dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

c. Uji Asumsi Klasik

pengujian asumsi klasik pada penelitian ini meliputi uji linearitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

3) Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan metode analisis regresi sederhana dan analisis *Moderated Regression Analsis (MRA)*

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Uji Instrumen**

Variabel yang diukur dalam penelitian ini diproksikan dengan Kinerja Karyawan (KK), Motivasi Kerja (MK), Komitmen Organisasi (KO) dan Etos Kerja (EK).

a. Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	<i>Pearson Correlation</i>			
	KK	MK	KO	EK
1	0,880	0,382	0,425	0,600
2	0,710	0,601	0,724	0,629
3	0,702	0,714	0,770	0,458
4	0,692	0,441	0,681	0,498
5	-	0,370	0,577	0,451
	0,268			
6	0,591	0,669	0,707	0,326
7	0,664	0,413	0,435	0,594
8	0,199	0,767	0,402	0,412
9	0,902	0,310	0,522	0,407
10	0,795	0,514	-	0,379
11	0,620	0,754	-	0,378
12	0,590	0,427	-	0,098



13	0,565	0,711	-	0,443
14	0,683	0,637	-	0,223
15	0,655	0,538	--	0,653
16	0,746	0,707	-	0,228
17	0,756	0,579	-	0,507
18	-	0,536	-	0,663
19	-	-	-	0,653
20	-	-	-	0,672
21	-	-	-	0,449
22	-	-	-	0,699
23	-	-	-	0,840
24	-	-	-	0,712
25	-	-	-	0,650
26	-	-	-	0,767
27	-	-	-	0,728
28	-	-	-	0,784
29	-	-	-	0,761
30	-	-	-	0,623
31	-	-	-	0,689

pada tabel 1 dapat diketahui bahwa KK (Kinerja Karyawan) terdapat 15 pernyataan valid, sedangkan 2 pernyataan nomor 5 dan 8 dinyatakan tidak valid, MK (Motivasi Kerja) terdapat 17 pernyataan dinyatakan valid dan 1 pernyataan dinyatakan tidak valid yaitu nomor 18, KO (Komitmen Organisasi) dapat diketahui bahwa semua pernyataan valid, dan EK (Etos Kerja) terdapat 27 pernyataan valid dan 4 pernyataan dinyatakan tidak valid yaitu nomor 6, 12, 14 dan 16.

#### b. Hasil Uji Realibilitas

Pernyataan reliable jika nilai *cronbach alpha* > 0,60. Hasil uji realibilitas dari variabel tersebut dapat diamati pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	KK	MK	KO	EK
Item pernyataan	17	18	9	31
<i>Cronbach Alpha</i>	0,931	0,875	0,759	0,925

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari semua variabel penelitian menunjukkan lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan dari setiap variabel tersebut reliabel, sehingga kuesioner dari variabel-variabel tersebut dapat digunakan untuk penelitian.

#### 1.) Hasil Statistik Deskriptif

Tabel 3. Hasil Uji Statistik Deskriptif

var	N	Min	Max	Mean	SDi
KK	87	33	60	48,48	5,443
MK	87	171	68	42,5	8,5
KO	87	9	36	22,5	4,5
ET	87	27	108	67,5	13,5

Berdasarkan tabel 3 di atas variabel Kinerja menunjukkan bahwa skor total tertinggi yang dicapai adalah 60 dan skor terendah adalah 33. Nilai Mean sebesar 48,48; Median 48,00; Modus 45; serta SDi sebesar 5,443, variabel Motivasi Kerja menunjukkan skor total tertinggi yang dicapai adalah 64 dan skor terendah adalah 40. Nilai Mean sebesar 53,63; Median 53,00;

Modus 45;serta SDi sebesar 6,90, variabel Komitmen Organisasi menunjukkan skor total tertinggi yang dicapai adalah 36 dan skor terendah adalah 19. Nilai Mean sebesar 29,72; Median 30,00; Modus 27; serta SDi sebesar 4,24, dan variabel Etos Kerja menunjukkan bahwa skor total tertinggi yang dicapai adalah 108 dan skor terendah adalah 70. Nilai Mean sebesar 84,01; Median 82,00; Modus 75; serta SDi sebesar 8,67.

3) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Linearitas

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 4 menunjukkan bahwa uji linearitas antara ketiga variabel Independen memiliki nilai signifikansi *deviation from linearity* lebih dari 0,05, sehingga hal ini menunjukkan bahwa variabel penelitian ini memiliki hubungan linear.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

Variabel	<i>Deviation from Linearity</i>
X <sub>1</sub> dengan Y	0,416
X <sub>2</sub> dengan Y	0,063
X <sub>3</sub> dengan Y	0,109

b. Uji Multikolinearitas

Hasil perhitungan analisis pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai VIF tiap variabel independen lebih kecil dari 10. Selain itu nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi miltikolinearitas

Tebel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
X <sub>1</sub>	0,308	3,247
X <sub>2</sub>	0,279	3,587
X <sub>3</sub>	0,391	2,555

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji Glejser menunjukkan bahwa variabel dependen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel independen nilai absolut. Hal tersebut terlihat dari nilai probabilitas signifikansinya diatas kepercayaan 5% atau nilai signifikansi variabel bebas > 0,05 sehingga tidak terdapat heterokedastisitas.

Table 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig t
Motivasi Kerja	0,283
Komitmen Organisasi	0,909
Etos Kerja	0,062

4) Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Hipotesis 1

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis 1

Va	konst	Koefisi	t hitung	Sig.	R <sup>2</sup>
r	anta	en			
		Regresi			
M	15,5	0,615	11,46	0,00	0,6
K	19		0	0	07

Berdasarkan tabel 7. Maka ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 15,519 + 0,615X_1$$

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,615, nilai *t*<sub>hitung</sub> sebesar

11,460 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% yaitu 1,9876 ( $11,460 > 1,9876$ ), dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

b. Hasil Uji Hipotesis 2

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis 2

Va	Kons	Koefisie	t	Sig.	R <sup>2</sup>
r	tanta	n Regresi	hitung		
KO	23,1	0,851	8,15	0,00	0,4
	98		4	0	23
					9

Berdasarkan 8. Maka ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 23,198 + 0,851X_2$$

Hasil pengujian H2 menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,851, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8,154 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% yaitu 1,9876 ( $8,154 > 1,9876$ ), dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

c. Hasil Uji Hipotesis 3

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis 3

Keter	3a	3b	3c
angan	Y	Y =	Y = 152,800 -
Pers	=15,519	13,	2,032X <sub>1</sub> -
ama	+0,615X	820	1,626X <sub>2</sub> +0,03
an	1	+0,	1X <sub>2</sub> X <sub>3</sub>
		570	

	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>
Nilai	β <sub>1</sub> =	β <sub>1</sub> =	β <sub>1</sub> = -
Coeffi	0,615	0,570	2,032
cient		β <sub>2</sub> =	X <sub>1</sub>
		0,048	β <sub>2</sub> = -
			1,626
			X <sub>2</sub>
			β <sub>3</sub> =
			0,031X
			2 X <sub>3</sub>
Sig	β <sub>1</sub> =	β <sub>1</sub> =	β <sub>1</sub> =
	0,000	0,000	0,000
		β <sub>2</sub> =	β <sub>2</sub> =
		0,039	0,000
			β <sub>3</sub> =
			0,000
t-	β <sub>1</sub> =	β <sub>1</sub>	β <sub>1</sub> = -
Statist	11,460	=7,292	3,698
ik		β <sub>2</sub> =	β <sub>2</sub> = -
		0,777	4,580
			β <sub>3</sub> =
			4,775
R	0,607	0,610	0,694
Squar			
e			
Adj R	0,602	0,601	0,683
Squar			
e			
F	131,33	65,663	62,738
	3		
N	87	87	87

Berdasarkan tabel 9 tersebut dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja memperkuat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan nilai konstanta sebelum ada interaksi 13,820, dengan nilai statistik , 3,800 nilai β<sub>1</sub>= 0,570 dan nilai statistik t = 7,292 dengan nilai signifikansi

0,000 adalah signifikan, sedangkan nilai  $\beta_2 = 0,048$  dan nilai statistik  $t = 0,777$  dengan nilai signifikansi 0,039 adalah signifikan. Sesudah ada interaksi Motivasi Kerja dengan Etos Kerja maka nilai *constant* 152,800, dengan nilai statistik  $t = 13,820$  dengan nilai statistik  $t = -4,580$ , nilai  $\beta_1 = -2,032$  dengan nilai signifikansi 0,000 adalah signifikan, sedangkan nilai  $\beta_2 = -1,626$  dan nilai statistik  $t = -4,580$  dengan nilai signifikansi 0,000 adalah signifikan.

#### d. Hasil Uji Hipotesis 4

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis 4

Keterang an	4a	4b	4c
Persamaan	$Y = 23,198 + 0,851X_2$	$Y = 17,544 + 0,621X_2 + 0,149X_3$	$Y = 136,128 - 3,159X_2 + 1,366X_2 + 0,048X_2 X_3$
Nilai Coefisien	$\beta_1 = 0,851$	$\beta_1 = 0,621$ $\beta_2 = 0,149$	$\beta_1 = -3,159$ $X_1$ $\beta_2 = -1,366$ $X_2$ $\beta_3 = 0,048X_2 X_3$
Sig	$\beta_1 = 0,000$	$\beta_1 = 0,000$ $\beta_2 = 0,026$	$\beta_1 = 0,003$ $\beta_2 = 0,002$ $\beta_3 = 0,000$
t-Statistik	$\beta_1 = 8,154$	$\beta_1 = 3,953$ $\beta_2 = 1,935$	$\beta_1 = -3,027$ $\beta_2 = -3,251$ $\beta_3 = 3,658$
R Square	0,439	0,463	0,537

Adj R Square	0,432	0,450	0,521
F	66,495	36,192	32,145
N	87	87	87

Berdasarkan tabel 9 tersebut dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja memperkuat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan nilai konstanta sebelum ada interaksi 17,544 dengan nilai statistik  $t = 4,130$ , nilai  $\beta_1 = 0,621$  dan nilai statistik  $t = 3,953$  dengan nilai signifikansi 0,000 adalah signifikan, sedangkan nilai  $\beta_2 = 0,149$  dengan signifikansi 0,026 adalah signifikan. Sesudah ada interaksi  $X_2 * X_3$  maka nilai *constant* 136,128, dengan nilai statistik  $t = -3,027$  dengan signifikansi 0,000 adalah signifikan.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

- Motivasi Kerja **berpengaruh positif** signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *R Square* 0,607, nilai koefisien regresi  $X_1$  0,615 dan nilai signifikansi uji  $t$  statistik  $0,000 < 0,05$ .
- Komitmen Organisasi **berpengaruh positif** signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *R Square* 0,439, nilai koefisien regresi  $X_2$

0,851 dan nilai signifikansi uji t statistik  $0,000 < 0,05$ .

c. Etos Kerja **dapat memoderasi (memperkuat)** pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *R Square* 0,694, nilai koefisien regresi  $X_1X_3$  0,031 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

d. Etos Kerja **dapat memoderasi (memperkuat)** pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *R Square* 0,537, nilai koefisien regresi  $X_2X_3$  0,048 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

## Saran

### Untuk perusahaan

1) Pimpinan PT Adira Dinamika Multi Finance Surabaya diharapkan memberikan pelatihan dan keterampilan agar dapat dijadikan sebagai modal kerja untuk meningkatkan kompetensinya dalam melaksanakan tugas yaitu dengan cara memberikan pelatihan dan keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaannya, kemampuan untuk inovasi dan kreatifitas dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan, meningkatkan keterampilan karyawan dengan pelatihan

bidang administrasi keuangan dan bidang akuntansi.

2) PT Adira Dinamika Multi Finance Surabaya di harapkan untuk meningkatkan Komitmen organisasi pada karyawannya dengan mencapai tujuan dan nilai-nilai perusahaan.

3) PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Surabaya harus memberikan pengertian kepada para karyawan bahwa kritikan negatif bisa membangun kinerja yang baik supaya memperbaiki kesalahan yang ada. Kemudian kritikan positif akan membangun semangat dalam bekerja

### Untuk Penelitian Selanjutnya

- 1) Sebaiknya menggunakan sampel penelitian diperusahaan lain atau beberapa perusahaan di bidang yang berbeda.
- 2) Sebaiknya tidak hanya menggunakan kuesioner, tetapi juga berupa wawancara untuk mendapatkan informasi atau pandangan yang lebih baik dan mendalam.
- 3) Pengisian kuesioner yang bersifat *Self Assessment* sebaiknya dilakukan oleh orang lain yang bisa memberikan penilaian lebih objektif, misalnya oleh pimpinan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Luthans. (2006). *Manajemen Personalia*. Edisi VI, PT Erlangga: Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA BANDUNG.
- Reni, Mursinta. (2009). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Bandung*. Skripsi dipublikasikan. Program sarjana, Univeritas Pasundan Bandung.
- Robbins, S.P. (2002). *Orgnization Behavior: Concept-Contraversies Aplication*, New Jersy: Englewood Cliffs: Prentice-Hall, Inc.
- Tasmara, Toto. (2002). *Etos Kerja islami*. Jakarta: Gema Insani Press.