

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN ETOS KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi pada PT Adira Dinamika Multifinance Tbk di Surabaya)**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh:
Honawati
11412141011

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
JURUSAN PENDIDIKAN AKUNTASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2016**

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

(Studi pada PT Adira Dinamika Multifinance Tbk di Surabaya)

Oleh:

HOSNAWATI

11412141011

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adira Dinamika Multifinace Tbk di Surabaya, (2) pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Adira Dinamika Multifinace Tbk di Surabaya, (3) pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Etos Kerja sebagai pemoderasi pada PT Adira Dinamika Multifinace Tbk di Surabaya, dan (4) pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Etos Kerja sebagai variabel moderasi pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Surabaya.

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 keandalan instrument meliputi uji validitas dan uji realibilitas, 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 X_1 0,615 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$; (2) Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan nilai koefisien regresi X_2 0,851 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$; (3) Etos Kerja memoderasi hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan nilai koefisien regresi X_1X_3 0,031 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$; dan (4) Etos Kerja memoderasi hubungan Komitmen Organisasi terhadap kinerja Karyawan, dibuktikan nilai koefisien regresi variabel moderasi 0,047 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.

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

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

(Studies on PT Adira Dinamika Multifinance Tbk di Surabaya)

By:

HOSNAWATI

11412141011

ABSTRACT

The purpose of this research is to investigate: (1) the effect of Work Motivation on Employee Performance in PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Surabaya, (2) the effect of Organizational Commitment on Employee Performance in PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Surabaya, (3) the effect of Work Motivation on Employee Performance with Work Ethic as moderating variable in PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Surabaya, and (4) the effect of Organizational Commitment on Employee Performance with Work Ethic as moderating variable in PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Surabaya.

This research belongs to quantitative research. The population in this research were the employees of Adira Dinamika Multi Finance Tbk Surabaya. This research is a census with 87 respondents. Reliability test instrument includes validity and reliability, Prerequisite test included linearity, multicollinearity and heteroscedasticity. Hypothesis of the research is 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 Work Motivation in Employee Performance, evidenced the value of regression coefficients X_1 0,615 and significance $0,000 < 0,05$; (2) there was a positive and significant effects Organizational Commitment in Employee Performance, evidenced the value of regression coefficients X_2 0,851 and significance $0,000 < 0,05$; (3) Work Ethic moderate the effects of Work Motivation in Employee Performance, evidenced the value of regression coefficient of moderating variables X_1X_3 0,031 whit significance $0,000 < 0,05$; and (4) Work Ethic moderate the effects of Organizational Commitment in Employee Performance, evidenced the value regression coefficient of moderating variables X_2X_3 with significance $0,000 < 0,05$.

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

PERSETUJUAN

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN ETOS KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi pada PT Adira Dinamika Multifinance Tbk di Surabaya)**

SKRIPSI

Oleh:

HOSNAWATI
114121411011

Telah disetujui dan disahkan

Pada tanggal 06 Juni 2016

Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi

Program Studi Akuntansi

Jurusan Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui
Dosen Pembimbing



Mimin Nur Aisyah, M.Sc., AK
NIP. 19820514 200501 2 001

PENGESAHAN

Skripsi yang Berjudul:

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN ETOS KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Surabaya)**

Yang disusun oleh:

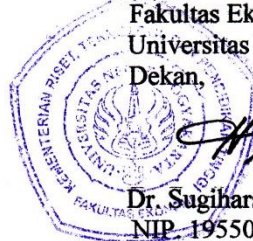
HOSNAWATI
11412141011

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada Tanggal 23 Juni 2016 dan
dinyatakan LULUS

DEWAN PENGUJI

Nama Lengkap	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Abdullah Taman, S.E, Akt., M.Si.	Ketua Penguji		20 Juli 2016
Mimin Nur Aisyah, M. Sc., Ak.	Sekretaris Penguji		20 Juli 2016
Dr. Ngadirin Setiawan, S.E., M.S.	Penguji Utama		19 Juli 2016

Yogyakarta, 21 Juli 2016
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan,



Dr. Sugiharsono, M.Si.
NIP. 19550328 198303 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : HOSNAWATI

NIM : 11412141011

Program Studi : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi

Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ETOS KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi pada PT Adira Dinamika Multi finance Tbk di Surabaya)

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat orang yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Yogyakarta,

Penulis,



Hosnawati

NIM. 11412141011

MOTTO

“Waktu itu bagaikan pedang, jika kamu tidak memanfaatkannya menggunakan untuk memotong, ia akan memotongmu (menggilasmu)”

(H.R. Muslim)

“Dan bersabarlah! Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”

(QS. Al-Anfal: 46)

“Andaikan kamu tahu bagaimana Allah mengatur urusan hidupmu, pasti hatimu akan meleleh karena cinta kepada-Nya”

(Ibnu Qayyim Rahimahullah)

PERSEMBAHAN

Dengan memanjatkan puji syukur Kehadirat Allah SWT, karya sederhana ini penulis persembahkan kepada:

Bapak Sariman, Ibu Satimah tersayang dan keluarga, terimakasih untuk setiap doa yang tiada henti dan putusnya, semangat dan cinta tulus yang diberikan.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayahNya, penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi yang berjudul, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Etos Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi pada PT Adira Dinamika Multi Finance di Surabaya)” dengan baik dan dan lancar. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Abdullah Taman, S.E., M.Si., Ak., CA., Ketua jurusan Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
4. Mahendra Adhi Nugroho, SE, M.Sc., Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
5. Ngadirin Setiawan, S.E., M.S sebagai pembimbing akademik sekaligus sebagai narasumber yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan selama perkuliahan dan selama menyusun skripsi.

6. Mimin Nur Aisyah, M.sc., Ak sebagai dosen pembimbing yang telah dengan sabar memberikan bimbingan dan pengarahan selama menyusun skripsi.
7. Segenap Dosen pengajar Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
8. Bapak dan ibu serta keluarga tercinta, yang telah memberikan doa dan motivasi yang luar biasa.
9. Silfi, Rae, Iswah, Mb Mei, Riza, Rindi, dan Mb ita, terimakasih atas motivasi dan dukungannya.
10. Segenap keluarga Akuntansi A dan B 2011, terimakasih atas dukungannya.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir Skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari sempurna, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna perbaikan selanjutnya. Semoga penelitian ini bermanfaat.

Yogyakarta, 06 Juni 2016

Penulis,



Hosnawati

NIM. 11412141011

DAFTAR ISI

halaman

LEMBAR JUDUL	i
ABSTRAK	ii
<i>ABSTRACT</i>	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN.....	v
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Pembatasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	11

1. Teoritis	11
2. Praktis	12
BAB II. KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	13
A. Kajian Pustaka	13
1. Kinerja Karyawan	13
2. Motivasi Kerja	19
3. Komitmen Organisasi	30
4. Etos Kerja	34
B. Penelitian yang Relevan	39
C. Kerangka Berpikir	43
D. Paradigma Penelitian	46
E. Hipotesis Penelitian	47
BAB III. METODE PENELITIAN	48
A. Jenis Penelitian.....	48
B. Tempat dan Waktu Penelitian	49
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	49
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasiona.....	50
E. Teknik Pengumpulan Data.....	51
F. Instrumen Penelitian	52
G. Teknik Analisis Data	53
1. Uji Kualitas Instrumen dan Data	53
2. Uji Kualitas Data.....	54

a. Uji Validitas Data	54
b. Uji Reliabilitas.....	59
c. Uji Asumsi Klasik	60
d. Uji Hipotesis	61
 BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	 66
A. Hasil Penelitian	66
1. Deskriptif Data Penelitian	66
2. Hasil Analisis Deskriptif.....	70
3. Hasil Analisis Data.....	82
a. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	82
b. Hasil Uji Asumsi Hipotesis.....	85
B. Pembahasan Hasil Penelitian	92
1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	92
2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	94
3. Etos Kerja Memoderasi hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	96
4. Etos Kerja Memoderasi hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Kary.....	98
C. Keterbatasan Penelitian	100

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	101
A. Kesimpulan.....	101
B. Saran.....	102
DAFTAR PUSTAKA.....	105
LAMPIRAN	108

DAFTAR TABEL

Tabel	halaman
1. Skor skala likert.....	53
2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	53
3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	55
4. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	56
5. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi	57
6. Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja	58
7. Hasil Uji Realibilitas	59
8. Deskripsi Responden	67
9. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	73
10. Distribusi Kecenderungan Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	74
11. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja.....	75
12. Distribusi Kecenderungan Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	76
13. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi	78
14. Distribusi Kecenderungan Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi	79
15. Distribusi Frekuensi Variabel Etos Kerja	80
16. Distribusi Kecenderungan Frekuensi Variabel Etos Kerja	81
17. Hasil Uji Linearitas	82
18. Hasil Uji Multikolinearitas	83

19. Hasil Uji Heteroskedastisitas	84
20. Hasil Perhitungan Hipotesis 1	85
21. Hasil Perhitungan Hipotesis 2	86
22. Hasil Perhitungan Hipotesis 3	88
23. Hasil Perhitungan Hipotesis 4	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar	halaman
1. Paradigma Penelitian	46
2. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
3. Jumlah Responden Berdasarkan Umur	68
4. Jumlah Responden Berdasarkan tingkat pendidikan	69
5. Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja	70
6. Grafik Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	74
7. Grafik Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	76
8. Grafik Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi	78
9. Grafik Distribusi Frekuensi Variabel Etos Kerja	81
10. <i>Scatter Plot</i> Uji Heteroskedastisitas	84

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner untuk Uji Hipotesis	109
2. Tabel Data Uji Instrumen	115
3. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	122
4. Tabel Data Penelitian	143
5. Distribusi Data Penelitian	163
6. Perhitungan Distribusi Frekuensi dan Distribusi Kecenderungan Variabel	166
7. Hasil Uji Asumsi Klasik	168
8. Hasil Uji Hipotesis	170

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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 menyalah gunakan 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)”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi berbagai masalah berikut:

1. Karyawan Adira Dinamika Multi Finance Tbk tidak mampu *me-manage* dalam membayar tepat waktu.
2. Motivasi karyawan rendah dalam melakukan tugas disebabkan pekerjaan-pekerjaan monoton.
3. Komitmen organisasi relatif rendah dikarenakan lebih mengutamakan kepentingan pribadi dan mengabaikan tujuan organisasi sehingga karyawan sering terlambat dalam menjalankan tugas.
4. Etos kerja karyawan rendah dapat dilihat dari ketidaktepatan waktu dalam melaksanakan tugas.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas maka perlu diadakan pembatasan masalah, diketahui bahwa banyak faktor internal karyawan, faktor internal organisasi dan faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor tersebut menunjukkan bahwa permasalahan yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan sangatlah luas, sehingga untuk mendapatkan temuan yang berfokus dan mendalam maka peneliti hanya

membahas pada masalah: Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Etos Kerja sebagai Variabel Moderasi pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk di Surabaya. Penelitian dilakukan pada bulan Maret-April 2016.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk di Surabaya?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk di Surabaya?
3. Apakah Etos Kerja memoderasi hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk di Surabaya?
4. Apakah Komitmen Organisasi memoderasi hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk di Surabaya?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk di Surabaya
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk di Surabaya
3. Apakah Etos Kerja memoderasi hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk di Surabaya
4. Apakah Etos Kerja memoderasi hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk di Surabaya.

F. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang terkait, adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan *keahlian* ilmu pengetahuan artinya dapat memperkuat teori-teori tentang telaah Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja karyawan, Etos Kerja, maupun untuk merespon penelitian terdahulu.

b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi atau referensi bagi pihak yang berkepentingan dalam melaksanakan penelitian-penelitian selanjutnya pada bidang yang sama.

2. Manfaat Praktis

a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dalam rangka penerapan teori-teori yang telah didapat di bangku perkuliahan dalam praktik kerja yang sesungguhnya pada suatu instansi atau perusahaan serta untuk mengetahui sejauh mana tingkat kemampuan peneliti dalam meneliti sebuah masalah.

b. Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan yaitu PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk dan perusahaan lain yang sejenis, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan dan mengembangkan kebijakan yang berhubungan dengan usaha peningkatan kualitas kerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat dibutuhkan karena akan membawa tujuan perusahaan dalam sebuah kesuksesan, jika tidak ada kinerja dalam sebuah perusahaan maka tujuan perusahaan tersebut tidak akan tercapai. Oleh sebab itu pihak manajemen harus memperhatikan kinerja karyawan.

Suryadi Prawirosentono (2008: 2) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Luthans (2005: 165) mendefinisikan kinerja merupakan kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Kinerja juga merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009: 5).

Berdasarkan dari beberapa definisi kinerja diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dimana suatu pekerjaan dapat diselesaikan secara tepat waktu atau tidak melampui batas yang telah ditentukan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009: 68), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan Payaman S. Simanjuntak (2005) menyatakan kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan dalam 3 kelompok yaitu:

- 1) Faktor kompetensi individu yaitu kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dalam melakukan kerja. Kompetensi individu seseorang dipengaruhi beberapa faktor yang dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja.
- 2) Kemampuan dan keterampilan kerja setiap individu berbeda yang dipengaruhi oleh kesehatan fisik dan jiwa individu, pendidikan, akumulasi pelatihan, serta pengalaman kerjanya.

3) Motivasi dan etos kerja

Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya, dan nilai-nilai agama yang dianutnya.

4) Faktor dukungan organisasi

Kinerja karyawan tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

5) Faktor dukungan manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap karyawan tergantung pada manajerial dari manajemen, dengan melakukan pembangunan sistem kerja dan hubungan industrial yang baik dan aman serta harmonis dan mengembangkan kompetensi pekerja. Kompetensi dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan dan motivasi para karyawan untuk bekerja secara optimal.

Seluruh karyawan harus memahami dan memperhatikan setiap faktor-faktor diatas karena akan berdampak pada tercapaian tujuan atau target perusahaan dan organisasi. Manajer harus mengerti tentang kemampuan dari karyawannya agar tidak salah dalam penempatan bidang kerja, dan manajer harus selalu memberikan serta memperbaharui semangat kerja para karyawannya sehingga tercapai tujuan perusahaan atau organisasinya.

c. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan empat indikator menurut Robbin (2008: 70), yaitu:

1) Efektivitas dan efisiensi

Efektivitas kelompok adalah bila tujuan dari kelompok tersebut dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisiensi adalah berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam mencapai tujuan bila pengorbanannya terlalu besar maka dianggap tidak efisien

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Otoritas adalah wewenang yang dimiliki seseorang yang dibebankan kepadanya, sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang terpisahkan akibat dari kepemilikan wewenang.

3) Disiplin

Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan dalam menghormati perjanjian-perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

4) Inisiatif

Inisiatif seorang (karyawan) berkaitan dengan pikiran, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan kata lain inisiatif peserta organisasi (karyawan) merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan yang bersangkutan.

Sedangkan menurut Moehersono (2012: 113), ukuran indikator kinerja dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut:

- 1) Efektif: indikator ini mengukur derajat kesesuaian *output* yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
- 2) Efisiensi: indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- 3) Kualitas: indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- 4) Ketepatan waktu: indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- 5) Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi.
- 6) Keselamatan: indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawannya ditinjau dari aspek keselamatan.

Menurut Hasibuan (2012) salah satu indikator yang dapat dijadikan gambaran kinerja seorang karyawan dari ukuran yang *tangible* (kualitas, kuantitas, waktu) dan *intangibile* (sasaran yang tidak dapat ditetapkan alat ukur atau standar) adalah sebagai berikut:

- 1) Kesetiaan: mencerminkan kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan.

- 2) Kualitas dan kuantitas kerja: merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.
- 3) Kejujuran: kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain.
- 4) Kedisiplinan: mencerminkan kepatuhan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- 5) Kreativitas: kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- 6) Kerjasama: kesediaan karyawan berprestasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal di dalam maupun di luar pekerjaannya.
- 7) Kepemimpinan: merupakan kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
- 8) Kepribadian: sikap perilaku, kesopanan, periang, memberikan kesan yang menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
- 9) Prakarsa: kemampuan berfikiran yang original dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan,

memberikan alasan dan mendapatkan kesimpulan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

- 10) Kecakapan: merupakan kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.
- 11) Tanggungjawab: kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya, serta perilaku kerjanya.

Dari indikator-indikator di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam bekerja harus dikerjakan dengan tepat waktu serta kerjasama yang solid dari para karyawan dan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan, karena akan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Robbin yaitu efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Suratman (2003: 169-173) motivasi adalah motif yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Oleh karena itu, motivasi dapat berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung

secara sadar. Fuad Mas'ud (2004: 39) mendefinisikan motivasi adalah pendorong atau penggerak yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau setuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2009: 61). Berdasarkan beberapa definisi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan baik yang dilakukan secara sadar dan bekerja dengan baik guna mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Teori Motivasi Kerja

Terdapat beberapa teori mengenai motivasi, antara lain:

Menurut Gibson, *et al.* (2003: 355) bahwa teori-teori motivasi mengacu pada dua kategori sebagai berikut:

- a. Teori kepuasan (*content theories*), yang memusatkan perhatian kepada faktor dalam diri orang yang menguatkan (*energize*), yang mengarahkan (*direct*), mendukung (*sustain*), dan menghentikan (*stop*) perilaku pegawai.
- b. Teori proses (*process theories*) yang menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu dikuatkan, diarahkan, didukung, dan diberhentikan. Teori proses motivasi terdiri atas teori penguat, teori pengharapan, teori keadilan dan teori penepatan tujuan.

Sedangkan teori-teori motivasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006: 152-167) dibagi menjadi dua kelompok yaitu:

1) Teori kepuasan

Teori ini memusatkan perhatian pada faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Teori kepuasan antara lain:

a. Teori motivasi klasik

F.W.Taylor mengatakan teori ini merupakan teori motivasi kebutuhan tunggal. Manusia mau bekerja giat agar mendapatkan imbalan materi dari hasil pekerjaannya berbentuk uang atau barang.

b. Teori Maslow

Teori kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang bekerja dengan giat karena adanya suatu kebutuhan yang bermacam-macam dan berjenjang. Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan yang harus dipenuhi untuk sehari-hari seperti rumah, pakaian, makanan, minuman, udara untuk bernafas dan sebagainya.
- 2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan yaitu kebutuhan dari perlindungan dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan untuk diterima dalam pergaulan kelompok maupun masyarakat, dicintai, dan mencintai.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan dan masyarakat di lingkungannya.
- 5) Aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya yang dimiliki secara optimal untuk mencapai prestasi kerja yang baik dan memuaskan.

c. Teori Herzberg

Teori Herzberg berpendapat bahwa orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan yaitu:

- 1) Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan. Faktor kesehatan dibutuhkan secara terus menerus karena kebutuhan ini setelah terpenuhi akan kembali ketitik nol. Sedangkan faktor pemeliharaan seperti balas jasa atau gaji, kondisi kerja supervisi dan macam-macam tunjangan.
- 2) Faktor pemeliharaan yang menyangkut psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi keberhasilan, penghargaan yang dapat meningkatkan motivasi yang baik dan dapat menghasilkan prestasi yang baik pula.

d. Teori X dan teori Y Mc. Gregor.

Teori X menyatakan bahwa untuk memotivasi karyawan dilakukan dengan pengawasan yang ketat, dipaksa serta diarahkan supaya bekerja dengan sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan pada teori X ini adalah motivasi negatif dengan memberikan hukuman yang tegas. Sedangkan dalam teori Y merupakan motivasi positif yaitu dengan memotivasi karyawan dilakukan dengan peningkatan partisipasi, kerjasama yang baik sehingga mereka akan mendapatkan timbal balik berupa hadiah bagi mereka yang mempunyai prestasi yang baik.

e. Teori Mc. Clelland

menyatakan bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh:

- 1) Kebutuhan motif dan kekuatan dasar yang terlibat.
- 2) Harapan keberhasilannya.
- 3) Nilai intensif yang terlekat pada tujuan.

Hal-hal yang mendorong seseorang adalah:

- 1) Kebutuhan akan prestasi.
- 2) Kebutuhan akan afiliasi.
- 3) Kebutuhan akan kekuasaan.

Teori motivasi Claude S. Geogre yaitu berhubungan dengan tempat dan suasana dilingkungan ia bekerja, yaitu:

- 1) Upah yang adil dan layak.
- 2) Kesempatan untuk maju.
- 3) Pengakuan sebagai individu.
- 4) Keamanan kerja.
- 5) Tempat kerja yang baik.
- 6) Penerimaan oleh kelompok.
- 7) Perlakuan yang wajar.
- 8) Pengakuan atas prestasi.

2) Teori Proses

Teori proses yaitu teori yang menguraikan dan menganalisis, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu. Teori yang termasuk ke dalam teori proses yaitu:

1) Teori harapan

Teori harapan ini merupakan teori yang mendasar yaitu ada tiga konsep penting yang di kemukakan oleh Victor Vroom, yaitu:

- a. Harapan yaitu kesempatan yang diberikan karena perilaku.
- b. Nilai yaitu hasil dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai bagi setiap individu tertentu.
- c. Pertautan yaitu persepsi dari individu bahwa hasil dari tingkat pertama akan di tautkan dengan hasil yang kedua.

2) Teori keadilan

Teori keadilan ini dapat memotivasi kerja seseorang karena dengan adanya penilaian dan penghargaan harus dilakukan secara objektif.

3) Teori pengukuhan

Teori ini berdasarkan dengan prestasi seseorang dalam melakukan tugas dan dipertahankan kemudian akan diberikan kompensasi.

Teori-teori di atas harus diperhatikan oleh para pimpinan untuk memotivasi para karyawan. Motivasi yang harus diperhatikan tidak hanya motivasi yang dari dalam tetapi motivasi dari luar juga diperlukan oleh karyawan, motivasi dari luar yaitu seperti hubungan antar pribadi, kondisi

kerja, gaji dan lain sebagainya. Sedangkan motivasi dari dalam yaitu seperti pemberian penghargaan sebagai imbalan dari prestasi kerja yang selalu baik.

Dalam penelitian ini, motivasi kerja diukur menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Maslow yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri.

c. Tujuan dan faktor-faktor Motivasi Kerja

1) Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi kerja menurut Saydam (2000: 328) sebagai berikut:

Pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan adalah untuk:

- a) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
- b) Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- c) Meningkatkan disiplin kerja.
- d) Meningkatkan prestasi kerja.
- e) Meningkatkan tanggung jawab.
- f) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi, dan
- g) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Sedangkan menurut Malayu S. P. Hasibun (2007: 97), tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk:

- a) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan karyawan.
- c) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

- d) Mempertahankan loyalitas dan kesetabilan karyawan organisasi.
- e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- g) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- i) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- j) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.

Berdasarkan uraian di atas bisa ditarik kesimpulan bahwa tujuan pemberian motivasi kerja kepada karyawan yaitu meningkatkan gairah dan semangat kerja kepada para karyawan dan diharapkan kepada karyawan untuk mempunyai kemampuan untuk dapat berkomunikasi dan bergaul sesama karyawan supaya dapat menciptakan serta meningkatkan disiplin tinggi serta meningkatkan komitmen organisasi. Hal ini motivasi kerja juga merupakan salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2) Faktor-faktor Motivasi Kerja

Saydam (2000: 370) mengemukakan motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- a) Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri.

Faktor intern terjadi karena adanya ketidak seimbangan dan ketidakharmonisan hubungan kerja antara organisasi dan karyawan. Seperti pemimpin memperlakukan karyawan dengan tidak baik

sehingga karyawan merasa tidak puas. Dari sisi lain dapat dikemukakan bahwa faktor intern yang memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang tersebut antara lain: kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan, kebosanan dan kepuasan kerja. (Saydam, 2000: 370-371).

b) Faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan.

Faktor ekstern diakibatkan dari faktor lingkungan pekerjaan mengenai sarana prasarana kerja karyawan yaitu fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan termasuk dengan hubungan antar karyawan.

Faktor-faktor yang digunakan supaya karyawan memiliki semangat dalam bekerja (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013: 100) yaitu:

- a) Gaji yang cukup.
- b) Memperhatikan kebutuhan rohani.
- c) Menciptakan suasana santai.
- d) Harga diri perlu mendapatkan perhatian.
- e) Beri kesempatan mereka untuk maju.
- f) Rasa aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan.
- g) Usaha para pegawai untuk mempunyai legalitas.
- h) Sesekali karyawan perlu diajak berunding.
- i) Pembinaan intensif terarah.
- j) Fasilitas yang menyenangkan.

Karyawan merupakan sumber daya yang penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu seorang pemimpin harus memperhatikan faktor-faktor motivasi di atas supaya tujuan organisasi dan kebutuhan karyawan terlaksana dengan baik.

d. Metode Motivasi Kerja

Ada dua metode motivasi menurut Hasibuan (2007: 100) yaitu sebagai berikut:

- 1) Motivasi langsung (*Direct Motivation*) yaitu motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya.
- 2) Metode tidak langsung (*indirect motivation*) yaitu motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruang kerja terang dan nyaman, suasana dan lingkungan pekerjaan yang baik dan lain sebagainya. Motivasi yang tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan sehingga produktivitas kerja meningkat.

Metode motivasi di atas dapat digunakan oleh atasan untuk memotivasi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Sehingga tujuan perusahaan dan tujuan karyawan dapat tercapai secara maksimal.

e. Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2013: 100) prinsip motivasi kerja ada lima yaitu:

- 1) Prinsip partisipasi, yaitu dalam motivasi kerja karyawan perlu diberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- 2) Prinsip komunikasi, yaitu pimpinan harus mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- 3) Prinsip mengakui andil bawahan, yaitu pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha mencapai tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih dimotivasi kerjanya.
- 4) Prinsip pendelegasian wewenang, yaitu pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
- 5) Prinsip memberi perhatian, yaitu pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Prinsip-prinsip motivasi di atas bisa diterapkan pada karyawan untuk memotivasi mereka dalam meningkatkan kinerja. Kelima prinsip tersebut harus diterapkan kelima-limanya karena prinsip tersebut merupakan sistem yang berkaitan antara satu dengan yang lainnya.

3. Komitmen Organisasi

a) Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu atau karyawan mengenal dan terikat pada organisasinya (Griffin, 2004: 15). Robbins dan Judge (2007: 110) menyatakan bahwa komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak kepada sesuatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Luthans (2006: 249) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap yang mencerminkan:

- 1) Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu.
- 2) Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
- 3) Keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dengan demikian komitmen terhadap organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi dengan menunjukkan perhatiannya terhadap organisasi dan mementingkan keberhasilan dan kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasi memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan dan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.

Rendahnya komitmen mencerminkan bahwa seseorang kurang tanggung jawabnya ketika dalam menjalankan tugasnya.

b) Bentuk-bentuk Komitmen Organisasi

Robbins (2008: 101) menyatakan bahwa ada tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu:

(1) Komitmen afektif

Perasaan senang karyawan dengan pekerjaannya, sehingga menyebabkan karyawan bertahan dalam organisasi.

(2) Komitmen berkelanjutan

Mempertimbangkan nilai ekonomi yang di rasakan sehingga mempunyai keinginan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan dalam organisasi.

(3) Komitmen normatif

Kewajiban untuk bertahan dalam organisasi yang didasari oleh etika dan moral.

Setiap individu memiliki komitmen yang berbeda tergantung dari masing-masing individu. Karyawan yang memiliki komitmen dasar afektif akan berbeda dengan karyawan yang memiliki komitmen dasar berkelanjutan. Karyawan yang mempunyai keinginan sendiri menjadi anggota organisasi maka akan berusaha dengan kemampuannya untuk melaksanakan tujuan perusahaan. Karyawan yang terpaksa masuk dalam organisasi mereka akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lainnya, sehingga cenderung untuk melakukan usaha secara tidak maksimal.

Sedangkan yang mempunyai komitmen normatif mereka cenderung untuk tetap bertahan dalam organisasi karena mereka mempunyai kewajiban dalam organisasinya. Bentuk-bentuk komitmen diatas dijadikan sebagai indikator komitmen organisasi dalam penelitian ini.

c) Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Luthans (2006: 249) menjelaskan ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

- 1) Variabel orang: meliputi usia, kedudukan dalam organisasi dan disposisi seperti efektivitas positif atau negatif, atau atribusi kontrol internal atau eksternal.
- 2) Variabel organisasi: meliputi desain pekerjaan, nilai, dukungan dan gaya kepemimpinan penyelia.
- 3) Variabel non-organisasi: adanya alternatif lain setelah memutuskan untuk bergabung dengan organisasi, akan mempengaruhi komitmen selanjutnya.

Menurut Sopiah (2008: 163) komitmen organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Sopiah mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu:

- 1) Faktor personal: misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian dan lain-lain.

- 2) Karakteristik pekerjaan: misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan dan lain-lain.
- 3) Karakteristik struktur: misalnya besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- 4) Pengalaman kerja: pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seseorang yaitu berasal dari dalam diri individu maupun dari luar individu tergantung dari individunya masing-masing untuk menyikapinya seperti apa. Faktor yang berasal dari diri individu seperti usia, masa kerja, pendidikan dll, sedangkan faktor yang berasal dari luar individu seperti komunikasi antar individu, kerja sama dan lain-lain.

4. Etos Kerja

a) Pengertian Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani *ethos* yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Etos ini dibentuk dari kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya.

Toto Tasmara (2002: 20) mengatakan bahwa etos kerja adalah suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap sesuatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (*high performance*). Sinamo (2005: 32) mendefinisikan etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja juga merupakan pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja (Panji Anoraga, 2001: 29).

Etos kerja berhubungan dengan beberapa hal penting seperti:

- 1) Orientasi ke masa depan, yaitu segala sesuatu direncanakan dengan baik, baik waktu, kondisi untuk ke depan agar lebih baik dari kemarin.
- 2) Menghargai waktu dengan adanya disiplin waktu merupakan hal yang sangat penting guna efisien dan efektivitas kerja.

- 3) Tanggung jawab, yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.
- 4) Hemat dan sederhana, yaitu sesuatu yang berbeda dengan hidup boros, sehingga bagaimana pengeluaran itu bermanfaat untuk kedepan.
- 5) Persaingan sehat, yaitu dengan memacu diri agar pekerjaan yang dilakukan tidak mudah patah semangat dan menambah kreativitas diri.

Dari pengertian di atas bisa ditarik kesimpulan bahwa etos kerja adalah kebiasaan seseorang dalam bertingkah laku terhadap kelompok maupun individu yang diyakini baik atau benar yang ditunjukkan dengan perilaku kerja mereka.

b) Faktor yang mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Panji Anoraga (2006) faktor yang mempengaruhi Etos Kerja ada tujuh yaitu:

1) Agama

Agama adalah pondasi dasar yang harus dimiliki oleh setiap individu karena akan mempengaruhi pola hidup bagi penganutnya. Tingkah laku seseorang akan berdasarkan dengan ajaran agama yang dianut. Kualitas kerja juga dipengaruhi oleh kualitas agamanya.

2) Budaya

Etos kerja ditentukan oleh nilai-nilai budaya yang ada dan tumbuh pada masyarakat yang bersangkutan. Etos kerja juga berpegang teguh pada moral etik dan tuhan.

3) Sosial politik

Struktur politik yang ada tergantung pada tinggi rendahnya etos kerja yang ada di masyarakat yang didasari oleh kesadaran dan tanggung jawab pada Negara.

4) Kondisi lingkungan/ geografis

Etos kerja juga berhubungan dengan kondisi lingkungan, dalam lingkungan geografis ini terdapat banyak manfaat dan dapat dikelola yang nantinya akan mengangkat perekonomian dan lapangan pekerja baru bagi lingkungannya.

5) Pendidikan

Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan adanya pendidikan yang merata sehingga akan meningkatkan kualitas keterampilannya sebagai pelaku ekonomi.

6) Struktur ekonomi

Struktur ekonomi akan memberikan semangat kerja keras karena untuk memenuhi kebutuhan baik kebutuhan primer dan sekunder sehingga mereka bekerja keras yang nantinya akan menikmati dari hasil kerja keras yang telah dilakukan sebelumnya.

7) Motivasi intrinsik

Orang yang mempunyai motivasi tinggi juga harus didasari dengan etos kerja tinggi karena etos kerja berhubungan dengan sikap dan nilai-nilai yang diyakini kebenarannya. Motivasi ini harus sudah tertanam tidak hanya dalam diri sendiri tetapi dari luar juga.

Faktor tersebut bisa terjadi kepada siapa saja dan dimana saja tergantung dari individu. Setiap individu harus menciptakan etos kerja yang kuat karena etos kerja berkaitan dengan kepribadian, perilaku dan karakternya.

c) Indikator-indikator Etos Kerja

Menurut Tasmara (2002), etos kerja karyawan dapat diukur dengan empat indikator yaitu:

1) Menghargai waktu

Individu yang mempunyai etos kerja tinggi memandang waktu sebagai sesuatu yang sangat bermakna dan sebagai wadah produktivitasnya.

2) Tangguh dan pantang menyerah

Individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi cenderung suka bekerja keras, ulet dan pantang menyerah dalam menghadapi setiap tantangan atau tekanan (*pressure*).

3) Keinginan untuk mandiri

Individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi selalu berusaha mengaktualisasikan seluruh kemampuannya dan berusaha memperoleh hasil dari usahanya sendiri.

4) Penyesuaian

Individu dengan etos kerja tinggi cenderung dapat menyesuaikan diri dengan baik dalam lingkungan kerja, rekan kerja maupun dengan atasan atau bawahan.

Sedangkan Jansen H. Sinamo (2005: 78), menyebutkan ada delapan indikator untuk mengukur Etos Kerja yaitu:

- 1) Kerja adalah rahmat: bekerja tulus penuh syukur.
- 2) Kerja adalah amanah: bekerja benar penuh tanggung jawab.
- 3) Kerja adalah panggilan: bekerja tuntas penuh integritas.
- 4) Kerja adalah aktualisasi: bekerja keras penuh semangat.
- 5) Kerja adalah ibadah: bekerja serius penuh kecintaan.
- 6) Kerja adalah seni: bekerja cerdas penuh kreatifitas.
- 7) Kerja adalah kehormatan: bekerja tekun penuh keunggulan.
- 8) Kerja adalah pelayanan: bekerja paripurna penuh kerendahan.

Indikator-indikator diatas bisa ditarik kesimpulan bahwa dalam melakukan tugas harus dikerjakan dengan tepat waktu supaya target perusahaan terselesaikan dengan tepat waktu. Dikerjakan dengan sopan, gembira, kerjasama, tekun dan kerja keras. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yang dikemukakan oleh Jansen H. Sinamo.

B. Penelitian yang Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Yajid Nafiuddin (2014) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara cabang Yogyakarta”.

Tujuan penelitian relevan tersebut adalah menguji secara empiris pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan bank tabungan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian relevan tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel independen motivasi kerja dan variabel dependen kinerja karyawan, perbedaan penelitian relevan tersebut dengan penelitian ini adalah penelitian relevan tersebut menggunakan variabel independen kepemimpinan transformational sedangkan penelitian ini menggunakan Komitmen Organisasi sebagai variabel independen lainnya dan etos kerja sebagai variabel moderasi.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Mulyanto (2009) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta”.

Tujuan penelitian relevan tersebut adalah menguji secara empiris Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah

Istimewa Yogyakarta. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian relevan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel motivasi dan komitmen organisasi, variabel dependen sama-sama menggunakan variabel kinerja karyawan. Perbedaan penelitian relevan dan penelitian ini adalah tidak menggunakan variabel independen kepuasan kerja dan menggunakan etos kerja sebagai variabel moderasi.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Urfy Damayati (2009) dengan judul “Kontribusi Motivasi dan Etos Kerja terhadap komitmen Profesional serta Dampaknya pada Peningkatan Kinerja auditor”.

Tujuan penelitian relevan tersebut adalah menguji secara empiris Kontribusi Motivasi dan Etos Kerja terhadap komitmen Profesional serta dampaknya pada Peningkatan Kinerja auditor. Hasil penelitian relevan tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen profesional, sedangkan etos kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen profesional. Persamaan penelitian relevan dan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel independen motivasi. Perbedaannya adalah faktor independen relevan lainnya menggunakan etos kerja sedangkan penelitian ini menggunakan variabel independen komitmen organisasi. Variabel dependen penelitian relevan menggunakan komitmen profesional sedangkan penelitian ini menggunakan variabel dependen kinerja karyawan dan etos kerja sebagai variabel moderasi.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Heru Setiyono (2012) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai”.

Tujuan penelitian relevan tersebut adalah menguji secara empiris Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian relevan tersebut menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta motivasi memiliki pengaruh positif juga terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian relevan adalah sama-sama menggunakan variabel independen motivasi dan menggunakan variabel dependen kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian relevan dengan penelitian ini adalah menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel independen lainnya dan etos kerja sebagai variabel moderasi sedangkan penelitian relevan menggunakan variabel kompensasi sebagai variabel independen lainnya.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Ega Praja Rimata (2014), melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pos Indonesia Yogyakarta”.

Tujuan penelitian relevan tersebut adalah menguji secara empiris Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pos Indonesia Yogyakarta. Hasil penelitian relevan tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan serta motivasi kerja memiliki pengaruh positif juga terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian relevan adalah sama-sama menggunakan variabel independen komitmen organisasi dan motivasi kerja. Sedangkan perbedaan penelitian relevan dengan penelitian ini adalah menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan etos kerja sebagai variabel moderasi sedangkan penelitian relevan menggunakan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel dependen.

6. Penelitian yang dilakukan Arischa Octarina (2013) yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarongan”.

Tujuan penelitian relevan tersebut adalah menguji secara empiris, “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarongan”, hasil penelitian relevan tersebut menunjukkan Etos Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif juga terhadap Kinerja Karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian relevan adalah sama-sama menggunakan variabel dependen Kinerja Karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian relevan dengan penelitian ini adalah menggunakan Disiplin Kerja dan Etos Kerja sebagai variabel independen sedangkan peneliti menggunakan Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai variabel independen sedangkan Etos Kerja sebagai Variabel Moderasi.

C. Kerangka Berfikir

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kemajuan sebuah perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya karena sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan dan perlu mendapatkan perhatian secara khusus. Peningkatan sumber daya manusia pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Surabaya merupakan hal yang penting dalam memperbaiki pelayanan kepada konsumen atau masyarakat. Semakin baik Kinerja Karyawan dalam perusahaan maka akan meningkatkan kinerja perusahaan, dan sebaliknya, semakin rendah Kinerja Karyawan akan menurunkan kinerja perusahaan.

Tinggi rendahnya kinerja para karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk salah satunya dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi dan kinerja mempunyai hubungan yang erat karena motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja guna mencapai tujuan tertentu. Setiap karyawan mempunyai motivasi yang berbeda antara karyawan yang lainnya oleh sebab itu pimpinan perlu memperbaharui motivasi karyawan secara baik sehingga karyawan tetap semangat dalam bekerja dan melaksanakan tanggung jawabnya. Motivasi bisa ditumbuhkan melalui keseimbangan antara produktivitas kerja dan penilaian kerja yang objektif serta memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi baik secara finansial maupun non finansial sesuai dengan yang diharapkan para karyawan.

Yang perlu dilakukan oleh pimpinan agar semangat kerja tetap terpelihara adalah dengan mendorong tumbuhnya Motivasi Kerja, sehingga dalam diri para karyawan akan tumbuh keinginan untuk berbuat dan bekerja dengan baik sesuai dengan tuntutan dan keinginan perusahaan.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen Organisasi adalah dorongan dalam individu untuk berbuat sesuatu agar menunjang keberhasilan organisasi. Karyawan yang memiliki Komitmen Organisasi yang tinggi pada perusahaannya maka akan memprioritaskan tujuan perusahaan. Komitmen Organisasi yang kuat dalam organisasi atau perusahaan akan berdampak baik bagi peningkatan kinerja pegawai. Dengan adanya Komitmen Organisasi dalam organisasi atau perusahaan maka individu karyawan akan berusaha untuk mencapai tujuan dari perusahaan sesuai kepentingan perusahaan dan karyawan yang mempunyai komitmen yang rendah cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja seperti kelambanan dalam bekerja.

3. Etos Kerja memoderasi hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Etos kerja adalah sikap dasar perbuatan seperti watak atau karakter seorang individu atau kelompok yang mendorong dirinya untuk bertindak dengan baik dan optimal. Seseorang membutuhkan etos kerja yang tinggi untuk dapat bekerja dengan baik. Bagi karyawan yang memiliki etos kerja yang baik, setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya akan dapat menjadi sumber motivasi.

Kinerja Karyawan yang baik tidak hanya dipengaruhi oleh besarnya Motivasi Kerja yang ada pada karyawan, tetapi Etos Kerja yang ada dalam perusahaan atau organisasi ikut menentukan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Seseorang yang memiliki Motivasi Kerja tinggi dan diikuti dengan karakteristik Etos Kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerjanya. Tingginya Motivasi Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan, karena akan menciptakan semangat tinggi dan tidak mudah putus asa. Sementara itu, Etos Kerja akan menjadi pendorong perilaku bagi karyawan supaya melaksanakan pekerjaan dengan baik, pencapaian target tepat waktu dan karyawan akan lebih bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Dengan demikian pemberian Motivasi Kerja yang baik, yang didukung dengan adanya Etos Kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

4. Etos Kerja memoderasi hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

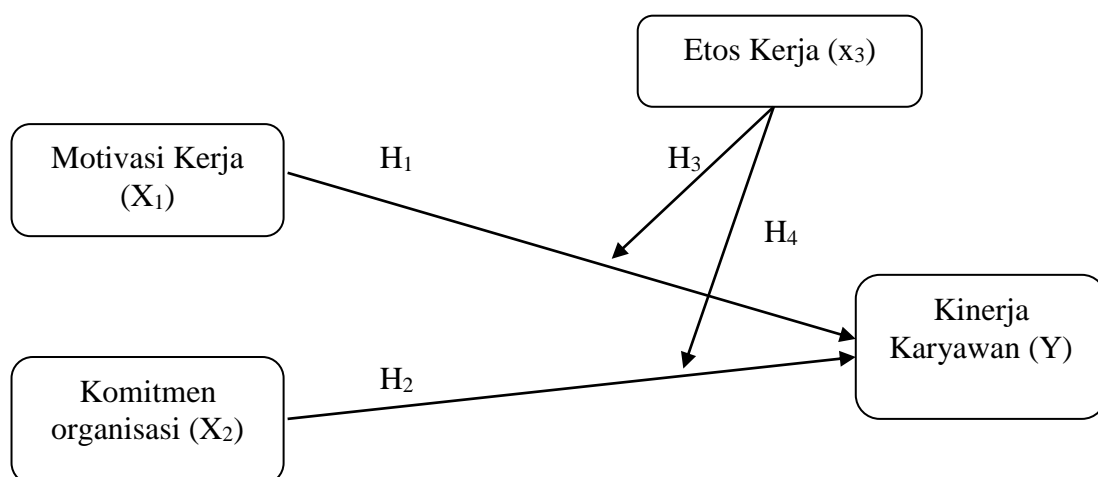
Komitmen Organisasi dalam sebuah perusahaan akan berpengaruh pada peningkatan Kinerja Karyawan. Komitmen Organisasi memiliki peran yang penting pada setiap organisasi, karena komitmen setiap karyawan akan berdampak pada totalitas bekerja untuk tujuan perusahaan. Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi pada organisasi maka dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan akan dilakukan dengan baik sehingga meningkatkan kinerjanya.

Seseorang yang memiliki Komitmen Organisasi tinggi dengan diikuti karakteristik etos kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerjanya.

Karyawan yang memiliki loyalitas terhadap perusahaan dan memiliki karakteristik Etos Kerja yang baik seperti menjalin hubungan antar karyawan maupun karyawan dengan atasan dapat meningkatkan komunikasi yang akan menciptakan suasana kerja yang baik dan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.

D. Paradigma Penelitian

Berdasarkan tujuan yang telah diterapkan yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja sebagai variabel moderasi. Untuk mempermudah analisis dalam penelitian ini maka dibuat suatu kerangka teoritis seperti gambar berikut ini:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan:

Dari gambar tersebut dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel independen berpengaruh langsung terhadap

kinerja karyawan sebagai variabel independen. Etos kerja sebagai variabel moderasi mempengaruhi hubungan antara motivasi kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel independen dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen dalam penelitian ini.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian yang diajukan sebagai jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
- H2 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.
- H3 : Etos Kerja memoderasi hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- H4 : Etos Kerja memoderasi hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ada dua yaitu kualitatif penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori, dan hipotesis-hipotesis melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dalam angka (kuantitatif) dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik dan atau permodelan matematis (Sujoko Efferin, 2008: 47). Berdasarkan jenis dan data analisisnya penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif.

Penelitian ini termasuk sebagai penelitian *survey* karena pengumpulan informasi dari responden menggunakan kuesioner. Penelitian *survey* adalah penelitian yang secara langsung dilakukan kepada suatu populasi yang dipilih sebagai objek penelitian dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal komparatif dengan unit analisis yang diteliti adalah karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Penelitian kausal komparatif merupakan tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Etos Kerja sebagai variabel Moderasi.

B. 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.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dan sampel diperlukan dalam sebuah penelitian untuk mengumpulkan data dari variabel yang diteliti. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010: 115). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 87 orang pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk.

Sampel adalah bagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi (Sugiyono, 2010: 116). Menurut Suharsini Arikunto (2002: 112), apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitian yang dilakukan merupakan penelitian sensus. Jika subjek lebih besar dapat diambil 10-15% atau 20-25%. 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.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Dependen (Y)

Menurut Sugiyono (2010: 4) variabel dependen atau dalam bahasa Indonesia sering disebut dengan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja seseorang atau kelompok sesuai dengan tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Dalam sebuah perusahaan perlu mengadakan penelitian karena penilaian kerja tersebut sangat penting dalam meningkatkan Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja di tempat mereka kerja. Indikator yang digunakan adalah efektivitas dan efisiensi, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif.

2. Variabel Independen (X)

Menurut Sugiyono (2010: 4) variabel independen atau dalam bahasa Indonesia sering disebut dengan variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel independen dalam penelitian ini adalah:

a) Motivasi Kerja (X_1)

Motivasi Kerja adalah dorongan atau keinginan yang ada dalam diri sendiri untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya untuk tercapainya tujuan perusahaan. Indikator yang digunakan adalah fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.

b) Komitmen Organisasi (X_2)

Komitmen Organisasi adalah keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi, berusaha dengan sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Indikator yang digunakan adalah komitmen kerja afektif, komitmen kerja kontinuan, dan komitmen kerja normatif.

3. Variabel Moderasi

Menurut Sugiyono (2010) variabel moderator adalah variabel yang memengaruhi (memperkuat atau mempertahankan) hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Etos Kerja adalah kondisi psikologis yang berkenaan dengan sikap mental, semangat, karakter dan motivasi seseorang dalam mengerjakan segala sesuatu yang berhubungan dengan kerja. Indikator yang digunakan adalah kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan dan kerja adalah pelayanan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei yaitu dengan memberikan kuesioner yang berisi pertanyaan kepada responden. Teknik angket (kuesioner) merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan responden atas daftar

pertanyaan tersebut (Husein Umar, 2011). Kuesioner ini diberikan secara langsung dengan membagikannya di PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk di Surabaya disertai dengan surat permohonan izin. Kuesioner disertai petunjuk pengisian yang jelas agar memudahkan responden dalam memberikan jawaban secara lengkap.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen menurut Sugiyono (2008: 146) adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen pada penelitian ini adalah menggunakan angket (kuesioner). Kuesioner berisi daftar pertanyaan dan responden diminta memilih salah satu jawaban yang tersedia. Angket yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan mengadopsi dari penelitian sebelumnya. Keberhasilan penelitian banyak ditentukan oleh instrumen yang digunakan, sebab data yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian (masalah) dan menguji hipotesis diperoleh melalui instrumen.

Angket yang digunakan adalah angket tertutup yang telah dilengkapi dengan pilihan jawaban sehingga dapat memudahkan karyawan dalam memilih jawaban sesuai kolom jawaban yang sudah tersedia.

Penetapan skor diberikan kepada butir-butir pertanyaan penelitian didalam kuesioner. Pemberian skor terhadap butir-butir pernyataan akan diukur menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* yang digunakan dalam penelitian ini berdimensi empat seperti yang tertera dibawah ini.

Tabel 1. Skor Skala Likert

Pernyataan positif		Pernyataan negatif	
Jawaban	Skor	Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Tidak Setuju	4
Tidak Setuju	2	Tidak Setuju	3
Setuju	3	Setuju	2
Sangat Setuju	4	Sangat Setuju	1

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Indikator	No butir	Referensi
1.	Kinerja Karyawan	Efektivitas dan efisiensi	1,2,3	Robbins (2008)
		Tanggung jawab	4,5,6	
		Disiplin	7,8,9	
		Inisiatif	10,11,12	
2.	Motivasi Kerja	Kebutuhan fisiologis	1,2,3,4	Maslow (2006)
		Kebutuhan rasa aman	5,6,7,8	
		Kebutuhan social	9,10,11*,12	
		Kebutuhan akan prestasi	13,14,15,16,17	
		Kebutuhan aktualisasi diri.	18*,19,20,21	
3.	Komitmen Organisasi	Komitmen afektif	1,2,3,4	Robbins (2008)
		Komitmen normative	5,6	
		Komitmen continuance	7,8,9	
4.	Etos Kerja	Kerja adalah rahmat	1,2,3,4	Jansen H. Sinamo (2005)
		Kerja adalah amanah	5,6,7,8	
		Kerja adalah panggilan	9,10,11	
		Kerja adalah aktualisasi	12,13,14,15	
		Kerja adalah ibadah	16,17,18,19	
		Kerja adalah seni	20*,21,22,23	
		Kerja adalah kehormatan	24,25,26,27	
		Kerja adalah pelayanan	28,29,30,31	

*)Butir pertanyaan negative

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

G. 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

Uji validitas data adalah suatu uji yang digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu alat atau instrumen yang digunakan untuk memperoleh data didalam suatu penelitian. Kevalidan tersebut dapat diketahui dengan melihat koefisien korelasi (r) antara skor item dan skor total. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut (Ghozali, 2011: 52-53).

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.

Peneliti melakukan pengujian validitas instrumen dan hasilnya dapat diketahui sebagai berikut:

1) Kinerja Karyawan

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan

No. Butir	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
1	0,880	Valid
2	0,710	Valid
3	0,702	Valid
4	0,692	Valid
5	-0,268	Tidak Valid
6	0,591	Valid
7	0,664	Valid
8	0,199	Tidak Valid
9	0,902	Valid
10	0,795	Valid
11	0,620	Valid
12	0,590	Valid
13	0,565	Valid
14	0,683	Valid
15	0,655	Valid
16	0,746	Valid
17	0,756	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Pada tabel 3 dapat diketahui bahwa terdapat 15 pernyataan valid meliputi pernyataan 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, dan 17, nilai *Pearson Correlation* atau nilai r_{hitung} di atas nilai r_{tabel} (0,361), sedangkan 2 pernyataan lainnya dinyatakan tidak valid adalah pada pernyataan no 5, dan 8 yang memiliki nilai *Pearson Correlation* atau nilai r_{hitung} di bawah nilai r_{tabel} (0,361). Pertanyaan yang valid dapat digunakan dalam penelitian, sementara pernyataan tidak valid dianggap gugur.

2) Motivasi Kerja

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No. Butir	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
1	0,382	Valid
2	0,601	Valid
3	0,714	Valid
4	0,441	Valid
5	0,370	Valid
6	0,669	Valid
7	0,413	Valid
8	0,767	Valid
9	0,310	Tidak Valid
10	0,514	Valid
11	0,754	Valid
12	0,427	Valid
13	0,711	Valid
14	0,637	Valid
15	0,538	Valid
16	0,707	Valid
17	0,579	Valid
18	0,536	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Pada tabel 4 dapat diketahui bahwa terdapat 17 pernyataan valid meliputi pernyataan 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, dan 18, nilai *Pearson Correlation* atau nilai r_{hitung} di atas nilai r_{tabel} (0,361), sedangkan 1 pernyataan sisanya dinyatakan tidak valid adalah pada pernyataan nomor 9 yang memiliki nilai *Pearson Correlation* atau nilai r_{hitung} di bawah nilai r_{tabel} (0,361). Pertanyaan yang valid dapat digunakan dalam penelitian, sementara pernyataan tidak valid dianggap gugur.

3) Komitmen Organisasi

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

No. Butir	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
1	0,425	Valid
2	0,724	Valid
3	0,770	Valid
4	0,681	Valid
5	0,577	Valid
6	0,707	Valid
7	0,435	Valid
8	0,402	Valid
9	0,522	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Pada tabel 5 dapat diketahui bahwa semua pernyataan valid, nilai *Pearson Correlation* atau nilai r_{hitung} di atas nilai r_{tabel} (0,361).

Semua pernyataan yang valid dapat digunakan dalam penelitian.

4) Etos Kerja

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja

No. Butir	Pearson Correlation	Keterangan
1	0,600	Valid
2	0,629	Valid
3	0,458	Valid
4	0,498	Valid
5	0,451	Valid
6	0,326	Tidak Valid
7	0,594	Valid
8	0,412	Valid
9	0,407	Valid
10	0,379	Valid
11	0,378	Valid
12	0,098	Tidak Valid
13	0,443	Valid
14	0,223	Tidak Valid
15	0,653	Valid
16	0,228	Tidak Valid
17	0,507	Valid
18	0,663	Valid
19	0,653	Valid
20	0,672	Valid
21	0,449	Valid
22	0,699	Valid
23	0,840	Valid
24	0,712	Valid
25	0,650	Valid
26	0,767	Valid
27	0,728	Valid
28	0,784	Valid
29	0,761	Valid
30	0,623	Valid
31	0,689	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Pada tabel 6 dapat diketahui bahwa terdapat 27 pernyataan valid meliputi pernyataan 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, dan 31, nilai *Pearson Correlation* atau nilai r_{hitung} di atas nilai r_{tabel} (0,361), sedangkan 4

pernyataan lain dinyatakan tidak valid yaitu pada pernyataan nomor 6, 12, 14, dan 16 yang memiliki nilai *Pearson Correlation* atau nilai r_{hitung} di bawah nilai r_{tabel} (0,361). Pertanyaan yang valid dapat digunakan dalam penelitian, sementara pernyataan tidak valid dianggap gugur.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011: 47-48).

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* $> 0,60$. Sebaliknya jika $< 0,60$ maka tidak reliabel (Ghozali, 2011: 47-48).

Peneliti melakukan pengujian reliabilitas instrumen dan instrumen kepada 87 orang karyawan PT Adira Dinamika Multi finance Tbk, dan hasilnya dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,931	Reliabel
Motivasi Kerja	0,875	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,759	Reliabel
Etos Kerja	0,925	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari semua variabel penelitian menunjukkan lebih besar dari 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan dari setiap variabel tersebut reliabel, sehingga kuesioner dari variabel-variabel tersebut dapat digunakan untuk penelitian.

c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memenuhi asumsi analisis regresi linier berganda (*analisis multivariate*) untuk memperoleh nilai koefisien β yang tidak bias maka harus dilakukan uji asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik yang akan dilakukan ada tiga yaitu:

1) Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Untuk mengetahui linearitas data dapat menggunakan uji *test of linearity* dengan taraf signifikansi 5%, sehingga jika nilai signifikansi *linearity* $> 0,05$ maka data tersebut linear, jika $< 0,05$ maka data tersebut tidak linear. (Imam Ghozali, 2011: 166).

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2011: 105-106). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinearity* adalah

dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor (VIF)*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1 / tolerance$. Nilai *cut off* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Imam Ghazali, 2006).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan uji glistier yaitu dengan meregresi nilai *absolute residual* terhadap variabel independen model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi Uji Heteroskedastisitas. Apabila *value* pada variabel independen $>$ alpha 0,05 (Imam Ghazali, 2011: 139).

d. Uji Hipotesis

Hipotesis diuji dengan menggunakan metode analisis regresi sederhana dan analisis uji residual.

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis ini digunakan untuk menguji kedua hipotesis, yaitu:

H₁ : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H₂ : Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menganalisis hipotesis 1 dan hipotesis 2 di atas digunakan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Membuat garis regresi linier sederhana.

$$Y = a + bX \quad (1)$$

Keterangan:

Y = subjek dalam variabel dependen yang di prediksi.

a = harga Y ketika harga $X = 0$ (harga konstan).

b = angka arah atau koefisien regresi.

X = nilai variabel independen

(Sugiyono, 2012: 261-262).

- b. Mencari koefisien determinan (r^2), dengan rumus:

$$r_{(xy)} = \frac{\sum XY}{\sqrt{\sum X^2 \sum Y^2}} \quad (2)$$

$$r^2_{(x_2y)} = \frac{a_2^2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

$r^2_{(x_1y)}$ = koefisien determinasi antara X_1 dengan Y

$r^2_{(x_2y)}$ = koefisien determinasi antara X_2 dengan Y

a_1 = koefisien Motivasi Kerja X_1

a_2 = koefisien Komitmen Organisasi X_2

$\sum X_1 Y$ = jumlah produk X_1 dengan Y

$\sum X_2 Y$ = jumlah produk X_2 dengan Y

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat kriterium Y

(Sutrisno Hadi, 2004: 13)

Koefisien determinasi (r^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan

untuk memprediksikan variabel-variabel dependen. (Imam Ghozali, 2011: 97).

c. Mencari signifikansi dengan uji t.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (3)$$

Keterangan:

t = nilai t_{hitung} .

r = koefisien korelasi.

n = jumlah sampel

(Sugiyono,2012: 259).

Pengujian ini pada dasarnya untuk menguji signifikansi konstanta dan setiap variabel akan berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai t_{hitung} selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% (taraf kepercayaan 95%), apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} berarti ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Sebaliknya, apabila t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} berarti tidak ada pengaruh signifikansi antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Disamping itu, hipotesis 1 dan 2 pada penelitian ini juga didukung apabila nilai signifikansi lebih kecil dari pada *level of significant* ($\text{sig} < \alpha$) berarti terdapat pengaruh signifikansi antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual.

2) *Moderated Regression Analysis (MRA)*

Analisis ini digunakan untuk menguji 2 hipotesis, yaitu:

H₃ : Etos Kerja memoderasi hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

H₄ : Etos kerja memoderasi hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Moderated Regression Analysis (MRA) atau uji interaksi merupakan aplikasi khusus regresi linear berganda dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua lebih variabel independen). Analisis moderasi digunakan untuk menaksir nilai variabel Y berdasarkan nilai variabel X₃ untuk setiap satuan perubahan variabel X₃ yang dikalikan dengan variabel X₃.

Persamaan yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + e \quad (4)$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_2 + e$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_3 + e$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_3 + \beta_3 X_1 X_3 + e$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_2 + \beta_2 X_3 + e$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_2 + \beta_2 X_3 + \beta_3 X_2 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

α : Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$: Koefisien regresi

X₁ : Motivasi Kerja

X₂ : Komitmen Organisasi

X₃ : Etos Kerja

X₁X₃ : Interaksi antara Motivasi Kerja dan Etos kerja.

X_1X_3 : interaksi antara Komitmen Organisasi dan Etos Kerja
 e : *Disturbance error* (faktor pengganggu/residual)

Kriteria penerimaan hipotesis:

Hipotesis 3

Ho : $\beta_3 = 0$: Etos Kerja tidak memoderasi hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Ha : $\beta_3 \neq 0$: Etos Kerja memoderasi hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis 4

Ho : $\beta_3 = 0$: Etos Kerja tidak memoderasi hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Ha : $\beta_3 \neq 0$: Etos Kerja memoderasi hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Ho diterima, jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $\alpha > 0,05$

Ho diterima, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\alpha \leq 0,05$

(Imam Ghozali, 2011: 223)

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Data pada penelitian ini dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan bagian keuangan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk di Surabaya. Penyebaran kuesioner dilakukan pada tanggal 23 Februari Kuesioner disebarakan sebanyak 87 kuesioner dengan tingkat pengembalian 100%.

Karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, dan lamanya bekerja. Berikut ini disajikan data mengenai jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, dan lamanya bekerja pada PT Adira Dinamika Multi Finance Surabaya.

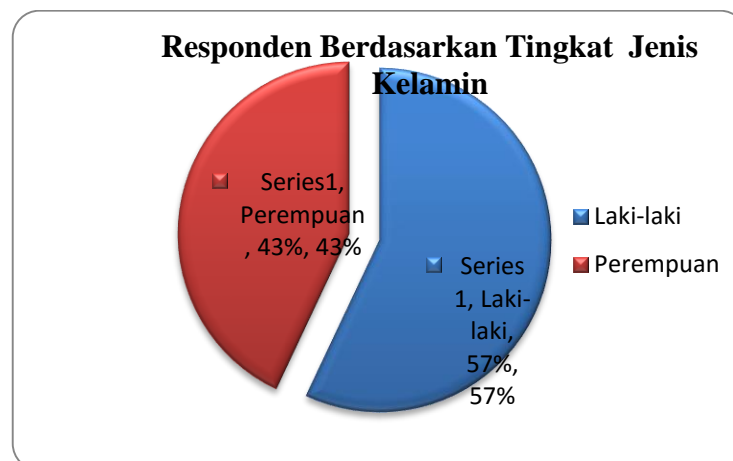
Tabel 8. Deskripsi Responden.

Deskripsi	Keterangan	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	50	57%
	Perempuan	37	43%
Umur	<25 tahun	16	18%
	25-30 tahun	30	34%
	31-35 tahun	24	28%
	36-40 tahun	10	12%
	41-45 tahun	2	2%
	Di atas 45 tahun	5	6%
Pendidikan	SMA / SMK	59	68%
	D3	16	18%
	S1	12	14%
	Lain-lain	0	0%
Lama Bekerja	<1 tahun	7	8%
	1-5 tahun	55	63%
	6-10 tahun	25	29%
	11-15 tahun	0	0%
	>15 tahun	0	0%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini deskripsi data responden berdasarkan jenis kelamin.



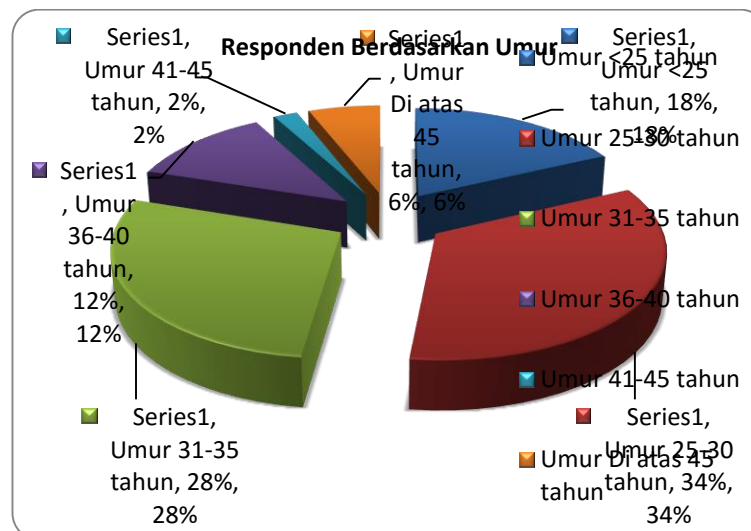
Gambar 2. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Gambar 2 di atas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 50 Orang (57%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 33 orang (43%). Berdasarkan data yang disajikan dapat diambil kesimpulan bahwa sebagian besar karyawan di PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Surabaya berjenis kelamin laki-laki.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Berikut ini deskripsi data responden berdasarkan umur



Gambar 3. Jumlah Responden Berdasarkan Umur

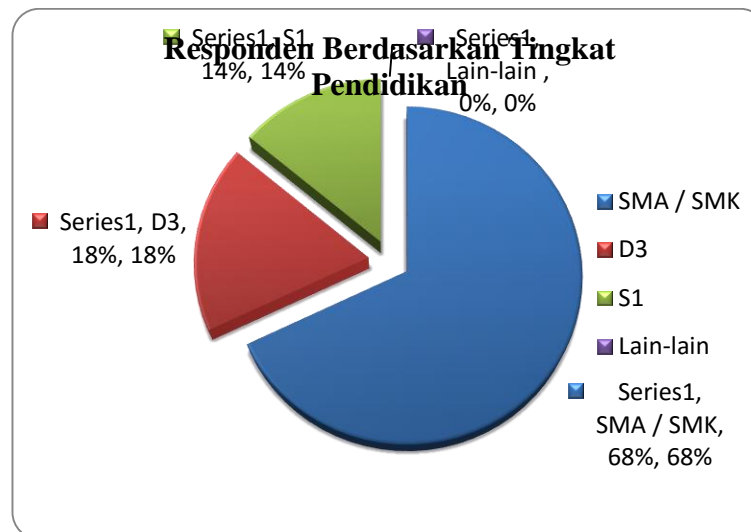
Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Pada gambar 4 di atas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia antara 25-30 tahun sebanyak 30 orang (34%), 31-35 tahun sebanyak 24 orang (28%), <25 tahun sebanyak 16 orang (18%), 36-40 tahun sebanyak 10 orang (12%), > 45 tahun sebanyak 5 orang (6%), 41-45 tahun sebanyak 2 orang (2%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan

bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk di Surabaya berusia antara 25-30 tahun.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berikut ini deskripsi data responden berdasarkan tingkat pendidikan



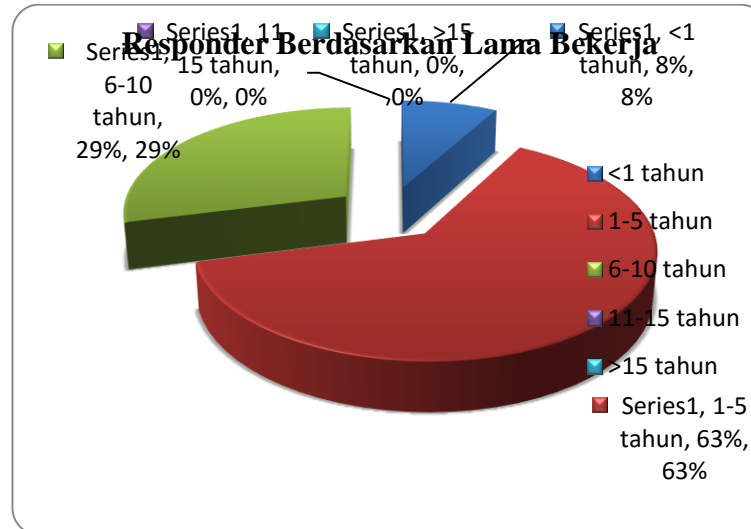
Gambar 4. Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan gambar 3 diatas jumlah responden yang memiliki tingkat SMA/SMK sebanyak 59 orang (68%), Diploma 3 (D-3) sebanyak 16 orang (18%), Sarjana (S-1) sebanyak 12 orang (14%), dan tidak ada karyawan tingkat pendidikan selain diatas seperti SD/MI. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk di Surabaya memiliki latar belakang pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA).

d. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut ini deskripsi data responden berdasarkan lama masa bekerja.



Gambar 5 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Sumber: data yang diolah, 2016

Dari gambar 5 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden 55 orang (63%) memiliki lama kerja 6-10 tahun, 25 orang (29%) memiliki lama kerja 6-10 tahun, 7 orang (8%) memiliki lama kerja <1 tahun, dan tidak terdapat karyawan yang memiliki lama bekerja 11-15 tahun dan > 15 tahun. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk di Surabaya memiliki lama bekerja 6-10 tahun.

2. Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian (jenis kelamin, usia, lama bekerja dan tingkat pendidikan) dan untuk memberikan deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian yaitu Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Komitmen

Organisasi, dan Etos Kerja. Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Adira Dinamika Multi finance Tbk di Surabaya. Karyawan yang dijadikan responden adalah seluruh karyawan keuangan.

Deskripsi data yang disajikan meliputi nilai *Mean* (M), Median (Me), Modus (Mo), dan Standar Deviasi (SDi). Selain itu juga disajikan tabel distribusi frekuensi dan histogram. Langkah-langkah yang digunakan dalam menyajikan tabel distribusi frekuensi adalah sebagai berikut:

a. Menghitung Jumlah Kelas Interval

Jumlah kelas interval digunakan rumus *Sturges* yaitu:

$$K = 1 + 3.3 \text{ Log } n \quad (5)$$

Dimana:

K = Jumlah kelas interval

n = Jumlah data observasi atau responden

Log = Logaritma

$$K = 1 + 3.3 \text{ Log } 66 \\ = 7$$

b. Menentukan rentang data yaitu data terbesar dikurangi data terkecil kemudian ditambah 1.

c. Menghitung Panjang Kelas = rentang kelas dibagi jumlah kelas

Selanjutnya yaitu menentukan kedudukan variabel berdasarkan pengelompokan atas 3 ranking yaitu sebagai berikut:

1) Kelompok rendah

Semua responden yang mempunyai skor lebih rendah dari skor rata-rata minus standar deviasi ($X < \bar{X} - SDi$).

2) Kelompok sedang

Semua responden yang mempunyai skor antara skor rata-rata minus standar deviasi dan skor rata-rata plus standar deviasi (antara $M_i - SD_i \leq X < M_i + SD_i$).

3) Kelompok tinggi

Semua responden yang mempunyai skor sebanyak rata-rata plus standar deviasi ke atas ($X > M_i + SD_i$).

Menghitung rata-rata dan standar deviasi ideal digunakan rumus sebagai berikut:

Mean Ideal (M_i) : $\frac{1}{2}$ (Nilai maksimum + Nilai minimum)

Standar Deviasi Ideal (SD_i) : $\frac{1}{6}$ (Nilai maksimum - Nilai minimum)

Dari hasil penilaian responden maka dapat dijelaskan besarnya jawaban responden untuk masing-masing variabel yaitu sebagai berikut:

a) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan diukur dengan 15 pertanyaan sehingga dapat diketahui nilai-nilai parameter sebagai berikut:

Skor minimum ideal : $15 \times 1 = 15$

Skor maksimum ideal : $15 \times 4 = 60$

Nilai rata-rata ideal (M_i) : $\frac{15+60}{2} = 37,5$

Nilai standar deviasi ideal (SD_i) : $\frac{60-15}{6} = 7,5$

Berdasarkan data 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. Penentuan perhitungan kelas interval untuk distribusi frekuensi adalah:

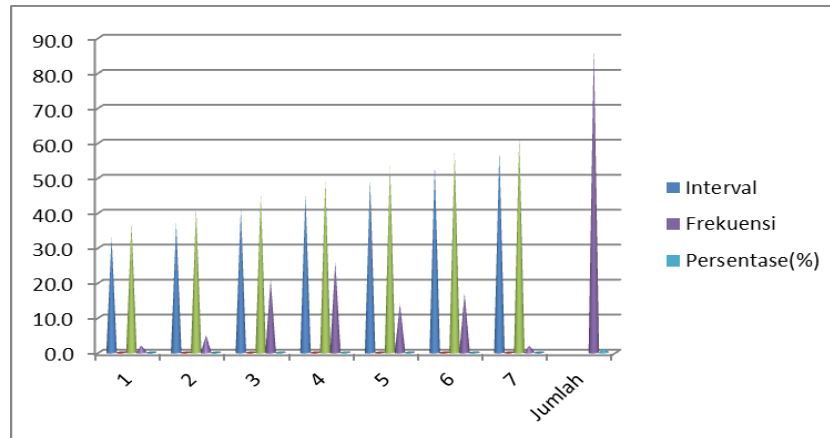
$$\begin{aligned} \text{Interval kelas} &= \frac{\text{rentangdata}}{\text{jumlahkelas}} \\ &= \frac{(60-33)}{7} \\ &= 3,85 = 4 \end{aligned}$$

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

No.	Interval	Frekuensi	Persentase(%)
1	33,0 – 37,0	2	2,30%
2	37,1 – 41,1	5	5,75%
3	41,2 – 45,2	21	24,14%
4	45,3 – 49,3	26	29,89%
5	49,4 – 53,4	14	16,09%
6	53,5 – 57,5	17	19,54%
7	57,6 – 61,6	2	2,30%
Jumlah		87	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tabel 9 di atas menunjukkan bahwa mayoritas skor jawaban responden pada interval antara 45,3-49,3 yaitu sebesar 29,89%. Tabel distribusi frekuensi di atas dapat pula digambarkan dengan grafik berikut ini:



Gambar 6. Grafik Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Selanjutnya diidentifikasi kecenderungan tinggi atau rendahnya variabel

Kinerja Karyawan dengan menggunakan nilai mean ideal dan standar deviasi ideal. Nilai mean ideal variabel Kinerja sebesar 37,5 dan standar deviasi 7,5.

$$\text{Mean} + \text{SDi} = 37,5 + 7,5 = 45$$

$$\text{Mean} - \text{SDi} = 37,5 - 7,5 = 30$$

Tabel 10. Distribusi Kecenderungan Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

No	Interval Kelas	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)	Kategori Kelompok
1	$X \geq 45$	73	83,91%	Tinggi
2	$30 \leq X < 45$	14	16,09%	Sedang
3	$X < 30$	0	0%	Rendah
		87	100%	

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Tabel 10 di atas menunjukkan bahwa terdapat 73 responden (83,91%) berada pada kategori tinggi dan 14 responden (16,09%) berada pada kategori sedang. Tidak terdapat responden dengan kategori rendah. Hal ini berarti mayoritas responden memiliki Kinerja yang cenderung tinggi.

b) Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Variabel Motivasi Kerja diukur dengan 17 pertanyaan sehingga dapat diketahui nilai-nilai parameter sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor minimum ideal} & : 17 \times 1 = 17 \\ \text{Skor maksimum ideal} & : 17 \times 4 = 68 \\ \text{Nilai rata-rata ideal (Mi)} & : \frac{68+17}{2} = 42,5 \\ \text{Nilai standar deviasi ideal (SDi)} & : \frac{68-17}{6} = 8,5 \end{aligned}$$

Berdasarkan data Motivasi Kerja menunjukkan bahwa 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. Penentuan perhitungan kelas interval untuk distribusi frekuensi adalah:

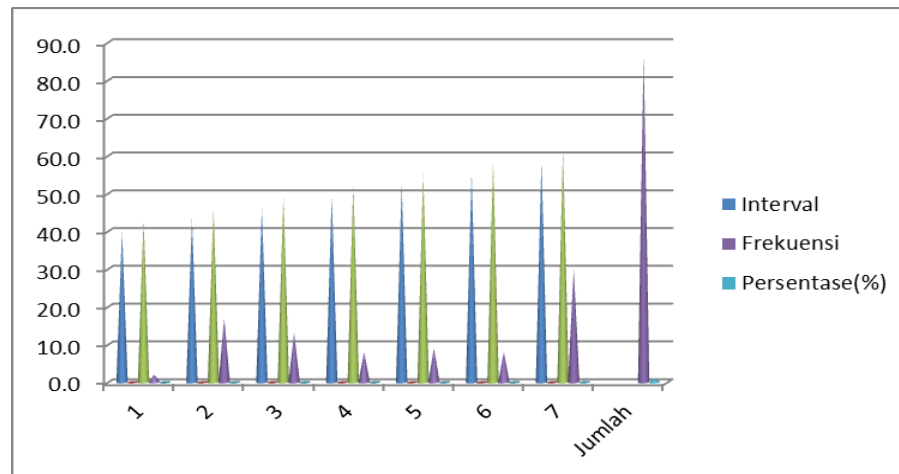
$$\begin{aligned} \text{Interval kelas} & = \frac{\text{rentang data}}{\text{jumlah kelas}} \\ & = \frac{(64-40)}{7} \\ & = 3,42 = 3 \end{aligned}$$

Tabel 11. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

No.	Interval	Frekuensi	Persentase(%)
1	40,0 – 43,0	2	2,30%
2	43,1 – 46,1	17	19,54%
3	46,2 – 49,2	13	14,94%
4	49,3 – 52,3	8	9,20%
5	52,4 – 55,4	9	10,34%
6	55,5 – 58,5	8	9,20%
7	58,6 – 61,6	30	34,48%
Jumlah		87	100,0%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa mayoritas skor jawaban responden pada interval antara 58,6-61,6 yaitu sebesar 34,48%. Tabel distribusi frekuensi di atas, dapat pula digambarkan dengan grafik berikut ini:



Gambar 7. Grafik Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

Selanjutnya diidentifikasi kecenderungan tinggi atau rendahnya variabel Motivasi Kerja dengan menggunakan nilai mean ideal dan standar deviasi ideal. Nilai mean ideal variabel Motivasi Kerja sebesar 42,5 dan standar deviasi 8,5.

$$\text{Mean} + \text{SDi} = 42,5 + 8,5 = 51$$

$$\text{Mean} - \text{SDi} = 42,5 - 8,5 = 34$$

Tabel 12. Distribusi Kecenderungan Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

No	Interval Kelas	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)	Kategori Kelompok
1	$X \geq 51$	55	63,21%	Tinggi
2	$34 \leq X < 51$	32	36,79%	Sedang
3	$X < 34$	0	0%	Rendah
		87	100%	

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tabel 12 di atas menunjukkan bahwa terdapat 55 responden (63,21%) berada pada kategori tinggi dan 32 responden (36,79%) berada pada kategori sedang. Tidak terdapat responden dengan kategori rendah. Hal ini berarti mayoritas responden menilai Motivasi Kerja cenderung tinggi.

c) Variabel Komitmen Organisasi (X_2)

Variabel Komitmen Organisasi diukur dengan 9 pertanyaan sehingga dapat diketahui nilai-nilai parameter sebagai berikut:

Skor minimum ideal	: $9 \times 1 = 9$
Skor maksimum ideal	: $9 \times 4 = 36$
Nilai rata-rata ideal (Mi)	: $\frac{36+9}{2} = 22,5$
Nilai standar deviasi ideal (SDi)	: $\frac{36-9}{6} = 4,5$

Berdasarkan data Komitmen Organisasi menunjukkan bahwa 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. Penentuan perhitungan kelas interval untuk distribusi frekuensi adalah:

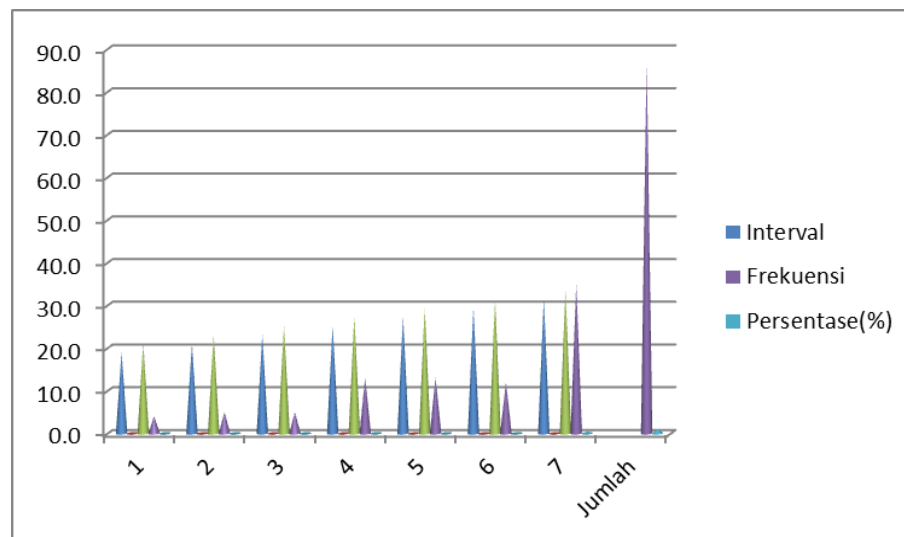
$$\begin{aligned}
 \text{Interval kelas} &= \frac{\text{rentang data}}{\text{jumlah kelas}} \\
 &= \frac{(36-19)}{7} \\
 &= 2,42 = 2
 \end{aligned}$$

Tabel 13. Distributor Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi

No.	Interval	Frekuensi	Persentase(%)
1	19,0 – 21,0	4	4,60%
2	21,1 – 23,1	5	5,75%
3	23,2 – 25,2	5	5,75%
4	25,3 – 27,3	13	14,94%
5	27,4 – 29,4	13	14,94%
6	29,5 – 31,5	12	13,79%
7	31,6 – 33,6	35	40,23%
JUMLAH		87	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tabel 13 diatas menunjukkan bahwa mayoritas skor jawaban responden pada interval antara 25,3 – 27.3 dan 27,4 – 29,4 yaitu sebesar 14,94%. Tabel distribusi frekuensi diatas, dapat pula digambarkan dengan grafik berikut ini:

**Gambar 8. Grafik Distributor Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi.**

Selanjutnya diidentifikasi kecenderungan tinggi atau rendahnya variabel Komitmen Organisasi dengan menggunakan nilai mean ideal dan standar deviasi ideal. Nilai mean ideal variabel Komitmen Organisasi sebesar 22,5 dan standar deviasi 4,5.

$$\text{Mean} + \text{SDi} = 22,5 + 4,5 = 27$$

$$\text{Mean} - \text{SDi} = 22,5 - 4,5 = 18$$

Tabel 14. Distributor Kecenderungan Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi

No.	Interval Kelas	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)	Kategori Kelompok
1	$X \geq 27$	69	79,31%	Tinggi
2	$18 \leq X < 27$	18	20,69%	Sedang
3	$X < 18$	0	0%	Rendah
		87	100%	

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tabel 14 di atas menunjukkan bahwa terdapat 69 responden (79,31%) berada pada kategori tinggi dan 18 responden (20,69%) berada pada kategori sedang. Tidak terdapat responden pada kategori rendah. Hal ini berarti mayoritas responden menilai Komitmen Organisasi cenderung tinggi.

d) Variabel Etos Kerja

Variabel Etos Kerja diukur dengan 27 pertanyaan sehingga dapat diketahui nilai-nilai parameter sebagai berikut:

$$\text{Skor minimum ideal} : 27 \times 1 = 27$$

$$\text{Skor maksimum ideal} : 27 \times 4 = 108$$

$$\text{Nilai rata-rata ideal (Mi)} : \frac{108+27}{2} = 67,5$$

$$\text{Nilai standar deviasi ideal (SDi)} : \frac{108-27}{6} = 13,5$$

Berdasarkan data 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. Penentuan perhitungan

kelas interval untuk distribusi frekuensi adalah:

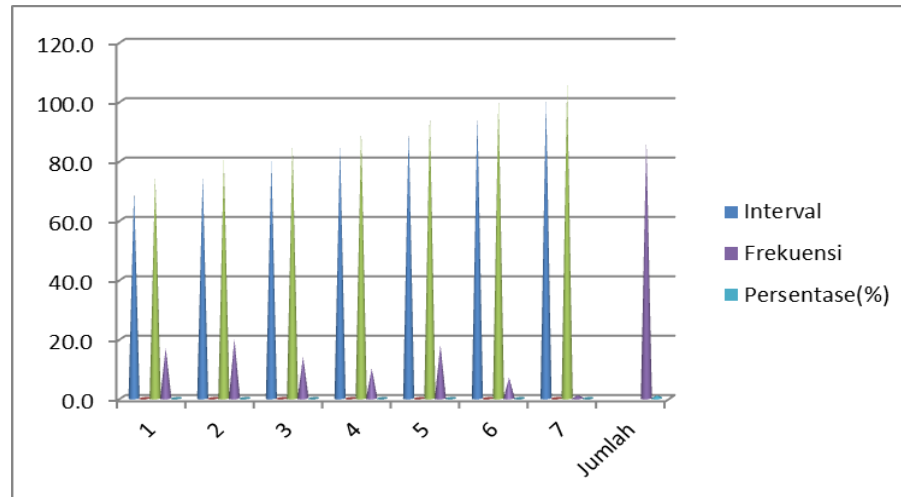
$$\begin{aligned} \text{Interval kelas} &= \frac{\text{rentang data}}{\text{jumlah kelas}} \\ &= \frac{(108-70)}{7} \\ &= 5,42 = 5 \end{aligned}$$

Tabel 15. Distributor Frekuensi Variabel Etos Kerja

No.	Interval	Frekuensi	Persentase(%)
1	70,0 – 75,0	17	19,54%
2	75,1 – 80,1	20	22,99%
3	80,2 – 85,2	14	16,09%
4	85,3 – 90,3	10	11,49%
5	90,4 – 95,4	18	20,69%
6	95,5 -100,5	7	8,05%
7	100,6 – 105,6	1	1,15%
Jumlah		87	100%

Sumber: data primer yang dioalah, 2016

Tabel 15 di atas menunjukkan bahwa mayoritas skor jawaban responden pada interval antara 75.1 – 80.1 yaitu sebesar 22.99%. Tabel distribusi frekuensi di atas, dapat pula digambarkan dengan grafik berikut ini:



Gambar 9. Grafik Distributor Frekuensi Variabel Etos Kerja

Selanjutnya diidentifikasi kecenderungan tinggi atau rendahnya variabel

Etos Kerja dengan menggunakan nilai mean ideal dan standar deviasi ideal.

Nilai mean ideal variabel Etos Kerja sebesar 67,5 dan standar deviasi 13,5.

$$\text{Mean} + \text{SDi} = 67,5 + 13,5 = 81$$

$$\text{Mean} - \text{SDi} = 67,5 - 13,5 = 54$$

Tabel 16. Distribusi Kecenderungan Frekuensi Variabel Etos Kerja

No	Interval Kelas	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)	Kategori Kelompok
1	$X \geq 81$	50	57,47%	Tinggi
2	$54 \leq X < 81$	37	42,53%	Sedang
3	$X < 54$	0	0%	Rendah
		87	100%	

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa terdapat 50 responden (57,47%) berada pada kategori tinggi dan 37 responden (42,53%) berada pada kategori sedang. Tidak terdapat responden pada kategori rendah. Hal ini berarti mayoritas responden menilai Etos Kerja cenderung tinggi.

3. Hasil Analisis Data

a. Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Uji Linieritas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Untuk mengetahui linearitas data dapat menggunakan uji *test of linearity* dengan taraf signifikansi 5%, sehingga nilai signifikansi *deviation from linearity* > 0,05 maka data tersebut linear, jika < 0,05 maka data tersebut tidak linear.

Tabel 17. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F _{hitung}	<i>Deviation from Linearity</i>	Keterangan
X ₁ dengan Y	1,054	0,416	Linear
X ₂ dengan Y	1,739	0,063	Linear
X ₃ dengan Y	1,477	0,109	Linear

Sumber: Data primer yang diolah 2016

Hasil perhitungan analisis menunjukkan bahwa hasil uji linearitas antara X₁ dengan Y diperoleh nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,416 (0,416 > 0,05) yang menunjukkan bahwa hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah linear. Hasil uji linearitas antara X₂ dengan Y diperoleh nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,063 (0,063 > 0,05) yang menunjukkan bahwa hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan adalah linear. Hasil uji linearitas antara X₃ dengan Y diperoleh nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,109 (0,109 > 0,05) yang menunjukkan bahwa hubungan antara Etos Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah linear.

2) Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah model yang bebas dari multikolinieritas. Nilai *cut off* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10. Hasil multikolinearitas pada variabel bebas dapat ditunjukkan pada tabel 18 sebagai berikut:

Tabel 18. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
X ₁	0,308	3,247	Tidak terjadi multikolinearitas
X ₂	0,279	3,587	Tidak terjadi multikolinearitas
X ₃	0,391	2,555	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Hasil perhitungan analisis 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 multikolinearitas

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan uji glistier yaitu dengan meregresi nilai *absolute residul* terhadap variabel independen model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi Uji Heteroskedastisitas.

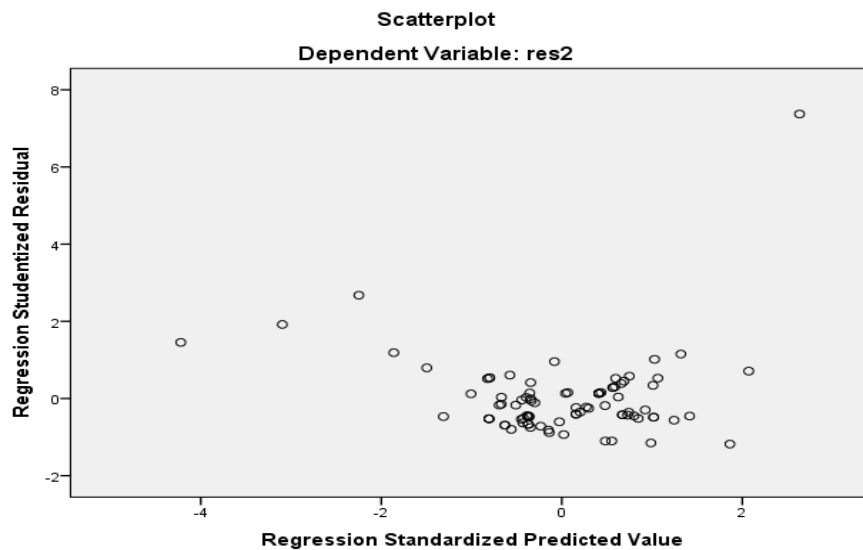
Apabila *value* pada variabel independen $>$ alpha 0,05. Hasil dari Uji Heteroskedastisitas dapat ditunjukkan dengan tabel berikut:

Tabel 19. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig t	Keterangan
Motivasi Kerja	0,283	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi	0,909	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Etos Kerja	0,062	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

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. Hasil uji heteroskedastisitas dapat digambarkan dengan *Scatter Plot* sebagai berikut:



Gambar 10. Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas

b. Hasil Uji Asumsi Hipotesis

1) Pengujian Hipotesis pertama

H_1 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

Untuk menguji H_1 dilakukan dengan analisis regresi linier sederhana.

Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 20. Hasil Perhitungan Hipotesis 1

Hipotesis	Variabel	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Sig.	R	R Square
H ₁	Konstanta	15,519				
	MK	0,615	11,460	0,000	0,779	0,607

Sumber: Data primer yang diolah, 2016.

Pengujian hipotesis pertama menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hipotesis pertama pada penelitian ini menyatakan bahwa “Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan”. Kriteria pengujian jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka disimpulkan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Jika koefisien regresi penelitian bernilai positif maka Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,615, nilai t_{hitung} 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 ($< 0,05$). Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

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

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa arah model regresi ini adalah positif, yang berarti semakin tinggi Motivasi Kerja maka semakin tinggi pula tingkat Kinerja dilakukan oleh karyawan. Besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja dapat dilihat dari nilai *R Square* yaitu sebesar 0,607 atau 60,7% sedangkan sisanya 39,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima.

2) Pengujian Hipotesis Kedua

H₂ : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

Pengujian H₂ dilakukan dengan analisis regresi linier sederhana. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 21. Hasil perhitungan H2

Hipotesis	Variabel	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Sig	R	R Square
H2	Konstanta	23,198				
	KO	0,851	8,154	0,000	0,663	0,4239

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Pengujian hipotesis kedua menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hipotesis kedua pada penelitian ini menyatakan bahwa “Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan”. Kriteria pengujian jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka disimpulkan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Jika koefisien regresi penelitian

bernilai positif maka Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

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 ($< 0,05$). Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

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

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa arah model regresi ini adalah positif, yang berarti semakin tinggi Komitmen Organisasi maka semakin tinggi pula tingkat Kinerja dilakukan oleh karyawan. Besarnya pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja dapat dilihat dari nilai *R Square* yaitu sebesar 0,439 atau 43,9% sedangkan sisanya 56,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima.

3) Pengujian Hipotesis Ketiga

H₃ : Etos Kerja memoderasi hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk menguji H₃ menggunakan *Moderated Regression Analysis*.

Hasil perhitungan hipotesis 3 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 22. Hasil Perhitungan H3

Keterangan	3a	3b	3c
Persamaan	$Y = 15,519 + 0,615X_1$	$Y = 13,820 + 0,570X_1 + 0,048X_3$	$Y = 152,800 - 2,032X_1 - 1,626X_2 + 0,031X_2 X_3$
Nilai Coefficient	$\beta_1 = 0,615$	$\beta_1 = 0,570$ $\beta_2 = 0,048$	$\beta_1 = -2,032 X_1$ $\beta_2 = -1,626 X_2$ $\beta_3 = 0,031X_2 X_3$
Sig	$\beta_1 = 0,000$	$\beta_1 = 0,000$ $\beta_2 = 0,039$	$\beta_1 = 0,000$ $\beta_2 = 0,000$ $\beta_3 = 0,000$
t- Statistik	$\beta_1 = 11,460$	$\beta_1 = 7,292$ $\beta_2 = 0,777$	$\beta_1 = -3,698$ $\beta_2 = -4,580$ $\beta_3 = 4,775$
R Square	0,607	0,610	0,694
Adj R Square	0,602	0,601	0,683
F	131,333	65,663	62,738
N	87	87	87

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Pada persamaan 3a dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi 0,615 maka Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, semakin tinggi Motivasi Kerja maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan. Nilai *R square* sebesar 0,607 menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja sebesar 60,7% terhadap Kinerja Karyawan.

Pada persamaan 3b dapat dilihat bahwa koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,570 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Motivasi Kerja mengalami kenaikan 1% maka Kinerja Karyawan akan meningkat 57% atau dapat dikatakan bahwa terjadi hubungan yang positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan. Semakin tinggi Motivasi Kerja maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan. Nilai koefisien Etos Kerja bernilai positif yaitu sebesar 0,048 artinya jika variabel independen

lain nilainya tetap dan Etos Kerja mengalami kenaikan 1% maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 4,8%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Etos Kerja dengan Kinerja Karyawan, semakin tinggi Etos Kerja maka semakin tinggi Kinerja Karyawan.

Pada persamaan 3c dapat dilihat bahwa koefisien regresi Motivasi Kerja (X_1) dan Etos Kerja sebelum ada interaksi bernilai positif, artinya jika salah satu variabel tersebut tetap dan yang naik 1% maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan. Setelah ada interaksi Motivasi Kerja dan Etos Kerja koefisien regresi tetap positif (0,048), artinya semakin naik besarnya interaksi maka semakin naik Kinerja Karyawan. Dilihat dari R^2 sebesar 0,694 menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel independen dan moderasi terhadap variabel dependen sebesar 69,40%.

Dilihat dari nilai konstanta sebelum ada interaksi 13,820, dengan nilai statistik $t = 3,800$ nilai $\beta_1 = 0,570$ 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. Sementara $\beta_3 = 0,031$ dan nilai statistik $t = 4,775$ dengan nilai signifikansi 0,000 adalah signifikan. Berdasarkan analisis di atas dapat

disimpulkan bahwa H_3 berpengaruh positif, artinya Etos Kerja memoderasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

4) Pengujian Hipotesis Keempat

H_4 : Etos Kerja memoderasi hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 23. Hasil perhitungan H_4

Keterangan	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 Coefficient	$\beta_1 = 0,851$	$\beta_1 = 0,621$ $\beta_2 = 0,149$	$\beta_1 = -3,159 X_1$ $\beta_2 = -1,366 X_2$ $\beta_3 = 0,048X_2 X_3$
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

Sumber, Data primer yang diolah 2016

Pada persamaan 4a dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi 0,851 maka Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, maka semakin tinggi Komitmen Organisasi maka semakin tinggi Kinerja Karyawan. Nilai R^2 sebesar 0,439 menunjukkan bahwa pengaruh Komitmen Organisasi sebesar 43,9% terhadap Kinerja Karyawan.

Pada persamaan 4b dapat dilihat bahwa koefisien regresi Komitmen Organisasi (X_2) sebesar 0,621 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Komitmen Organisasi mengalami kenaikan 1% maka Kinerja Karyawan akan meningkat 62,1% atau dapat dikatakan bahwa terjadi hubungan yang positif antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan. Semakin tinggi Komitmen Organisasi maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan. Nilai koefisien Etos Kerja bernilai positif yaitu 0,149 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Etos Kerja mengalami kenaikan 1% maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan 14,9%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Etos Kerja dengan Kinerja Karyawan, semakin tinggi Etos Kerja maka semakin tinggi Kinerja Karyawan.

Pada persamaan 4c dapat dilihat bahwa koefisien regresi Komitmen Organisasi dan Etos Kerja sebelum ada interaksi bernilai positif, artinya jika salah satu dari variabel tersebut tetap dan yang lain naik 1% maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan. Setelah ada interaksi antara Komitmen Organisasi dan Etos Kerja koefisien regresi menjadi positif (0,048), artinya semakin naik besarnya interaksi maka semakin naik Kinerja Karyawan. Dilihat dari R^2 sebesar 0,537 menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel independen dan moderasi terhadap variabel dependen sebesar 53,7%.

Dilihat dari 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. Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa H4 berpengaruh positif, artinya Etos Kerja memoderasi pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Etos kerja sebagai Variabel Moderasi pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk di Surabaya. Berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan mengenai penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yaitu variabel Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk cabang di Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,615 yang memiliki arah positif menyatakan bahwa setiap kenaikan Motivasi Kerja 1 poin akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,615 poin, yang berarti semakin tinggi Motivasi Kerja maka semakin

tinggi pula Kinerja Karyawan. Nilai t_{hitung} sebesar 11,460 lebih besar dari t_{tabel} pada tingkat signifikasi 5% yaitu 1,9876 ($11,460 > 1,9876$), mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, berdasarkan hasil koefisien korelasi (R) sebesar 0,779 dan koefisien determinan R^2 0,607 menunjukkan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan mempengaruhi 60,7% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 39,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan kepada karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk di Surabaya menunjukkan bahwa Motivasi Kerja yang paling tinggi yaitu pada hubungan karyawan dengan atasan berjalan dengan baik, sedangkan skor yang paling rendah yaitu pimpinan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja. Dengan kata lain walaupun karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk memiliki hubungan baik dan bisa bekerja sama dengan atasan namun atasan dianggap tidak memberikan pelatihan yang memadai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Heru Setiono (2012) dan Yajid Nafiuddin (2014), yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi adalah pendorong atau penggerak yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak (Fuad mas'ud, 2004:39). Semakin baik atau semakin meningkat

motivasi yang diberikan perusahaan maka akan meningkatkan motivasi karyawan, sehingga berpengaruh pada semakin tingginya kinerja yang akan dicapai oleh karyawan tersebut. Begitu juga sebaliknya jika semakin rendah motivasi yang diberikan perusahaan maka akan menurunkan motivasi karyawan, sehingga berpengaruh pada semakin rendahnya kinerja karyawan tersebut.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yaitu variabel Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja pada karyawan PT Adira Finance cabang Bangkalan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien X_2 sebesar 0,851 yang memiliki arah positif menyatakan bahwa setiap kenaikan Komitmen Organisasi sebesar 1 poin akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,851 poin, yang berarti semakin tinggi Komitmen Organisasi maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan. Nilai t_{hitung} sebesar 8,154 lebih besar dari t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% yaitu 1,9876 ($8,154 > 1,9876$), mengindikasikan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, berdasarkan hasil koefisien korelasi (R) sebesar 0,663 dan koefisien determinan (R^2) 0,439 menunjukkan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan mempengaruhi 43,9% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 56,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan kepada karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk di Surabaya menunjukkan bahwa karyawan senang membanggakan

perusahaan kepada orang di luar perusahaan. Hal ini ditunjukkan oleh skor pernyataan yang paling tinggi pada variabel Komitmen Organisasi, sedangkan skor yang paling rendah yaitu pada pernyataan permasalahan yang ada di perusahaan seakan-akan bukan permasalahan karyawan. Walaupun karyawan senang membanggakan perusahaan kepada orang di luar perusahaan, namun karyawan merasa bahwa permasalahan yang ada dalam perusahaan bukan permasalahannya.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mulyanto (2009) dan Ega Praja Rimata (2014), yang menyimpulkan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Komitmen Organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak kepada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbin & Judge, 2007: 110). Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi adalah orang yang bersedia memberikan sesuatu kontribusi bagi organisasi sehingga akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Karyawan yang memiliki Komitmen Organisasi akan memiliki perilaku yang berbeda dibanding karyawan yang tidak memiliki Komitmen Organisasi. Perilaku ini tentunya akan banyak berpengaruh terhadap pencapaian prestasi kerjanya. Karyawan yang mempunyai Komitmen Organisasi tinggi juga akan memiliki tanggung jawab serta mengusahakan yang terbaik bagi organisasi tempat bekerjanya sehingga meminimalisir kemungkinan untuk meninggalkan organisasi.

3. Etos Kerja Memoderasi Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan Etos Kerja memoderasi hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Regresi variabel moderasi $X_1 X_3$ merupakan model interaksi antara variabel Motivasi Kerja dan Etos Kerja (X_3). Nilai koefisien regresi interaksi antara Motivasi Kerja dan Etos Kerja ($X_1 X_3$) menunjukkan angka 0,031 dengan signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Jadi hipotesis 3 yang menyatakan Etos Kerja memoderasi hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Penelitian yang dilakukan kepada karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk di Surabaya cenderung memberikan penilaian yang tinggi pada Etos Kerja yang dibuktikan oleh presentase distribusi kecenderungan frekuensi variabel sebesar 57,4%. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel Etos Kerja terhadap pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk di Surabaya. Artinya, Etos Kerja bersifat memperkuat hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk di Surabaya, karena terdapat peningkatan Kinerja Karyawan setelah memoderasi oleh Etos Kerja. Jika interaksi antara Motivasi Kerja dan Etos Kerja semakin tinggi maka Kinerja Karyawan akan meningkat. Semakin tinggi penerapan Etos Kerja dalam sebuah organisasi/perusahaan akan mendorong organisasi untuk memberikan motivasi kepada karyawannya dengan memberikan gaji yang layak dan sesuai dengan hasil

kerjanya, sehingga karyawan meningkatkan kinerjanya. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,694 menunjukkan Etos Kerja memoderasi pengaruh Motivasi Kerja sebesar 69,4% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 30,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Dari hasil jawaban kuesioner dapat diketahui bahwa nilai paling tinggi Etos Kerja berada pada item pernyataan selalu menginginkan hasil yang baik dalam setiap tugas. Selain itu, nilai tinggi juga berada pada item pernyataan terkait melaksanakan pekerjaan dengan hati nurani bukan keterpaksaan. Dengan kata lain karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk dalam melaksanakan pekerjaan dengan hati nurani bukan keterpaksaan sehingga akan menghasilkan pekerjaan yang baik dalam setiap tugas. Untuk nilai terendah dari hasil jawaban kuesioner berada pada item pernyataan terkait menerima kritikan positif maupun negatif. Sebagian karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk belum mampu memberikan kritikan positif maupun negatif.

Etos Kerja merupakan system keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dipegang oleh seluruh anggota organisasi memberikan makna-makna pada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Karyawan yang memiliki Etos Kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

4. Etos Kerja memoderasi hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis keempat yang menyatakan Etos Kerja memoderasi hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Regresi variabel moderasi $X_2 X_3$ merupakan model interaksi antara variabel Komitmen Organisasi (X_2) dan Etos Kerja (X_3). Nilai koefisien regresi interaksi antara Komitmen Organisasi dan *Etos Kerja* ($X_2 X_3$) menunjukkan angka 0,048 dengan signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian Etos Kerja memoderasi hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Penelitian yang dilakukan kepada karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk di Surabaya cenderung memberikan penilaian yang tinggi pada Etos Kerja yang dibuktikan oleh presentase distribusi kecenderungan frekuensi variabel sebesar 57,4%. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel Etos Kerja terhadap pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk di Surabaya. Artinya, Etos Kerja bersifat memperkuat hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk di Surabaya, karena terdapat peningkatan Kinerja Karyawan setelah dimoderasi oleh Etos Kerja. Jika interaksi antara Komitmen Organisasi dan Etos Kerja semakin tinggi maka Kinerja Karyawan akan meningkat. Semakin baik Etos Kerja dalam sebuah Organisasi akan mendorong organisasi untuk memberikan apresiasi yang sesuai kepada karyawannya, yang akan membuat karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan

pekerjaannya, sehingga semakin meningkatkan Kinerja Karyawan. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) 0,537 menunjukkan Etos Kerja memoderasi pengaruh Komitmen Organisasi 53,7% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 46,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Dari hasil jawaban kuesioner dapat diketahui bahwa nilai paling tinggi berada pada item pernyataan selalu menginginkan hasil yang baik dalam setiap tugas. Selain itu, nilai tinggi juga berada pada item pernyataan terkait melaksanakan pekerjaan dengan hati nurani bukan keterpaksaan. Untuk nilai terendah dari hasil jawaban kuesioner berada pada item pernyataan terkait menerima kritikan positif maupun negatif. Dengan kata lain, karyawan menginginkan hasil yang baik dalam mengerjakan tugas tanpa paksaan dari orang lain melainkan dari hati nurani sendiri tetapi karyawan belum mampu menerima kritikan baik yang positif maupun yang negatif.

Etos Kerja merupakan sikap yang mendasar terhadap diri yang yang membentuk perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran mental, keyakinan serta komitmen yang total pada perusahaan/organisasi. Karyawan yang memiliki Etos Kerja yang tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu selama bekerja dan lain sebagainya. Penerapan Etos Kerja yang baik oleh setiap karyawan akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan untuk dilaksanakan dengan benar dan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yang dapat digunakan sebagai acuan penelitian selanjutnya supaya diperoleh hasil yang lebih baik. Berikut ini keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini:

1. Hasil Penelitian membuktikan bahwa selain Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Etos Kerja, juga terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.
2. Penelitian ini hanya meneliti PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk yang ada di Surabaya sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan untuk lembaga keuangan lainnya di luar PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Surabaya.
3. Dalam pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner. Oleh karena itu, data yang dikumpulkan hanya bersifat *Self Assessment* (pendapat karyawan) PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Surabaya terhadap kinerja mereka, dan peneliti tidak bisa mengontrol jawaban responden sehingga memungkinkan data yang dihasilkan mempunyai kesempatan terjadinya bias.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. 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 $0,000 < 0,05$.
2. 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 $0,000 < 0,05$.
3. 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 $0,000 < 0,05$.
4. 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 $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian tersebut, maka diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk Perusahaan

- a. Pada hasil perhitungan kuesioner mengenai Motivasi Kerja yang diberikan oleh PT Adira Dinamika Multi Finance Surabaya secara keseluruhan rendah. Berdasarkan data tersebut dapat dilihat skor jawaban responden paling rendah berada pada item pernyataan “pimpinan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan”. Hal tersebut menunjukkan pimpinan PT Adira Dinamika Multi Finance Surabaya kurang memberikan pelatihan dan keterampilan kepada karyawannya dalam melakukan pekerjaan. 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.
- b. Pada hasil perhitungan kuesioner mengenai Komitmen Organisasi secara keseluruhan termasuk rendah. Berdasarkan data tersebut dapat dilihat skor jawaban responden paling rendah berada pada item pernyataan “

saya benar-benar merasakan seakan-akan permasalahan perusahaan adalah juga permasalahan saya”. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan tidak merasa masalah yang ada di perusahaan bukan termasuk masalahnya. PT Adira Dinamika Multi Finance Surabaya di harapkan untuk meningkatkan Komitmen organisasi pada karyawannya dengan mencapai tujuan dan nilai-nilai perusahaan. Dengan demikian, karyawan akan merasa bahwa masalah yang ada di perusahaan termasuk masalahnya juga.

- c. Pada hasil perhitungan kuesioner mengenai Etos Kerja yang mempengaruhi Kinerja Karyawan termasuk rendah. Berdasarkan data tersebut dapat dilihat skor jawaban responden paling rendah berada pada item pernyataan “ saya menerima kritikan positif maupun negatif dalam bekerja”. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan belum mampu menerima kritikan positif maupun negatif dengan baik. Oleh sebab itu 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, dan sebaiknya pimpinan dan karyawan atau karyawan dengan karyawan lebih sering melakukan dialog secara terbuka diluar waktu kerja atau secara personal untuk membicarakan permasalahan atau keluhan karyawan yang terjadi di dalam perusahaan atau di luar perusahaan, sehingga karyawan

dapat menerima kritikan secara negatif dan positif dari pimpinan atau sesama rekan kerja.

2. 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

- Anoraga, Panji. (2001). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- . (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arischa Octarina. (2013). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun. Skripsi. Program Sarjana Universitas Andalas.
- Ega Praja Rimata. (2014). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pos Indonesia Yogyakarta*. Skripsi. FE-UNY.
- Gibson, Ivancevich & Donnelly. (2003). *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibun, Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- . (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- . (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husein Umar. (2011). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Heru Setiyono. (2012). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Skripsi. Skripsi. FE-UNY.
- Imam Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi 4*. Semarang: BP-UNDIP.
- Luthans. (2005). *Manajemen Personalita*. Edisi VI, PT Erlangga: Jakarta.
- . (2006). *Manajemen Personalita*. Edisi VI, PT Erlangga: Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA BANDUNG.
- . (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA BANDUNG.
- . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA BANDUNG.
- Mas'ud, Fuad. (2004). *Survai Diagnosa Organisasi: Konsep & aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mulyanto. (2009). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*. Vol 1. STIE AUB Surakarta: Jurnal Sarjana Akuntansi.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bandung: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suryadi. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:
- Robbins, S.P. (2002). *Organization Behavior: Concept-Contraversies Application*, New Jersey: Englewood Cliffs: Prentice-Hall, Inc.

- . (2008). *Orgnization Behavior: Concept-Contraversies Application, New Jersey*: Englewood Cliffs: Prentice-Hall, Inc.
- 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.
- Saydam, Gouzali. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro (dalam Tanya jawab)*. Jakarta: Djambatan. Cetakan kedua.
- Simanjuntak, Payaman J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Sinamo, Jansen. (2005). *Delapan Etos Kerja Proffessional*. Jakarta: Institut Mahardika.
- Sugiyono. (2008). *Statistika untuk Peneliian*. Bandung: Alfabeta.
- . (2010). *Statistika untuk Peneliian*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2002). *Prosedur Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sujoko Efferin, Stevenus Hadi Darmaji, dan Yuliawati Tan. (2008). *Metode Penelitian Akuntansi*. Yogyakarta: PT BPFPE.
- Suratman, Adji. (2003). *Studi Korelasi antara Motivasi Kerja, Program Pelatihan, dan Persepsi tentang Penembangan Karir dan Kepuasan Kerja Karyawan*. Ventura Volume 6 No. 2.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi offset.
- Tasmara, Toto. (2002). *Etos Kerja islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Urfy Damayati. (2009). *Kontribusi Motivasi dan Etos Kerja terhadap komitmen Profesional serta Dampaknya pada Peningkatan Kinerja auditor*. Skripsi. Program Sarjana UIN Syarif Hidayatullah.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba 4.
- Yajid Nafiuddin. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara cabang Yogyakarta*. Skripsi. Program Sarjana Universitas Negeri Yogyakarta..

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth : Bapak/Ibu/Saudara/i
Karyawan
Di Kantor PT Adira Finance Surabaya

Dengan hormat, bersama kuesioner ini saya:

Nama : Hosnawati
NIM : 11412141011
Prodi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta (UNY)

Memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk bersedia mengisi kuesioner dengan tujuan untuk memperoleh data terkait penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keuangan (Studi Kasus pada PT Adira Finance Surabaya).”

Untuk itu sangat diharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I agar mengisi kuesioner **sesuai dengan kenyataan dan keadaan sebenarnya perlu diketahui bahwa kuesioner ini hanya semata-mata untuk kepentingan akademik dan tidak untuk dipublikasikan secara umum.**

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam menjawab kuesioner ini, saya sampaikan terimakasih.

Hormat saya,

Peneliti

PETUNJUK PENGISIAN

A. Data Responden

Pilihlah salah satu jawaban dengan memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.

- | | | |
|------------------|---------------------------------------|-------------------------------------------|
| 1. Jenis Kelamin | : <input type="checkbox"/> Laki-laki | <input type="checkbox"/> Perempuan |
| 2. Umur | : <input type="checkbox"/> < 25 tahun | <input type="checkbox"/> 36-40 tahun |
| | <input type="checkbox"/> 25-30 tahun | <input type="checkbox"/> 41-45 tahun |
| | <input type="checkbox"/> 31-35 tahun | <input type="checkbox"/> Di atas 45 tahun |
| 3. Pendidikan | : <input type="checkbox"/> SMA/SMK | <input type="checkbox"/> S1 |
| | <input type="checkbox"/> D3 | <input type="checkbox"/> Lain-lain..... |
| | <input type="checkbox"/> < 1 tahun | <input type="checkbox"/> 11-15 tahun |
| 4. Lama Kerja | : <input type="checkbox"/> < 1 tahun | <input type="checkbox"/> 11-15 tahun |
| | <input type="checkbox"/> 1-5 tahun | <input type="checkbox"/> > 15 tahun |
| | <input type="checkbox"/> 6-10 tahun | |

B. Petunjuk pengisian kuesioner sebagai berikut.

1. Angket ini untuk penelitian semata-mata dan sama sekali tidak berpengaruh pada diri anda.
2. Kesediaan dan kejujuran anda dalam mengisi angket ini sangat membantu dalam penelitian.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan sebenarnya sesuai statement yaitu dengan memberikan tanda (√) pada kolom yang tersedia.
4. Keterangan pilihan.

SS	: (Sangat Setuju)
S	: (Setuju)
TS	: (Tidak Setuju)
STS	: (Sangat Tidak Setuju)
5. Mohon setiap pernyataan dapat diisi seluruhnya
6. Serelah seluruh pernyataan dijawab, kuesioner ini dikembalikan ke peneliti.

BAGIAN I: KINERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar.				
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.				
3.	Dengan anggaran yang ada, semua program dapat terlaksana.				
4.	Saya mampu memeriksa dan mengarsip faktur dan nota untuk memastikan hutang piutang.				
5.	Saya mampu menjaga dokumen keuangan dengan baik.				
6.	Saya mampu menyusun laporan keuangan harian, bulanan dan tahunan.				
7.	Saya mampu memeriksa rekonsiliasi untuk memastikan data terinput dengan benar.				
8.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.				
9.	Saya tidak pernah meninggalkan kantor tanpa izin dari atasan.				
10.	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya.				
11.	Saya bekerja sesuai dengan intruksi atasan.				
12.	Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki hasil pekerjaan yang tidak sesuai.				
13.	Saya mampu memberikan masukan kepada atasan.				
14.	Saya mampu memberikan masukan kepada rekan kerja.				
15.	Saya mampu memberikan masukan untuk perubahan masa depan perusahaan.				
16.	Saya mampu bekerjasama dengan atasan.				
17.	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja.				

BAGIAN II: MOTIVASI KERJA

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
18.	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari.				
19.	Perusahaan memberikan gaji kepada karyawan agar bekerja dengan baik.				
20.	Saya mendapatkan kenaikan gaji setiap periode tertentu.				
21.	Saya mendapatkan gaji lembur dari perusahaan.				
22.	Saya mendapatkan bonus yang besar di akhir tahun.				
23.	Saya mendapatkan tunjangan kesehatan dari perusahaan.				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
24.	Saya mendapatkan tunjangan bensin dari perusahaan.				
25.	Saya mendapatkan tunjangan pulsa dari perusahaan.				
26.	Saya mendapatkan tunjangan makan dari perusahaan.				
27.	Saya dapat menyesuaikan diri dengan baik di lingkungan perusahaan.				
28.	Hubungan antar karyawan terjalin dengan baik.				
29.	Hubungan karyawan dengan atasan berjalan dengan baik.				
30.	Atasan saya memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik.				
31.	Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.				
32.	Prestasi karyawan selalu dinilai dengan adil.				
33.	Saya mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik.				
34.	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu.				
35.	Pimpinan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja.				

BAGIAN III: KOMITMEN ORGANISASI

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
36.	Saya senang membanggakan perusahaan kepada orang di luar perusahaan.				
37.	Saya benar-benar merasakan seakan-akan permasalahan perusahaan adalah juga permasalahan saya.				
38.	Di perusahaan ini saya merasa seperti bagian dari keluarga.				
39.	Saya mempunyai perasaan memiliki yang kuat terhadap perusahaan.				
40.	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan perusahaan saya saat ini.				
41.	Saat ini tetap bekerja di perusahaan saya merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan.				
42.	Salah satu alasan utama saya tetap bekerja disini adalah karena meninggalkan perusahaan akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang besar, perusahaan lain mungkin tidak akan memberikan manfaat seperti yang saya dapat disini.				

43.	Berpindah perusahaan lain tampak tidak etis bagi saya.				
44.	Salah satu alasan utama untuk meneruskan bekerja pada perusahaan ini adalah karena saya percaya bahwa loyalitas itu penting sehingga tetap bekerja di perusahaan merupakan suatu kewajiban moral bagi saya.				

BAGIAN IV: ETOS KERJA

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
45.	Saya bersikap lapang dada ketika mengalami kegagalan dan berusaha memperbaikinya.				
46.	Saya menerima kritikan positif maupun negatif dalam bekerja.				
47.	Ketika diberi tugas oleh pimpinan saya yakin mampu mengerjakannya dengan benar.				
48.	Saya yakin mampu mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang ada.				
49.	Saya menyelesaikan tugas saya sendiri, tidak dilimpahkan kepada orang lain.				
50.	Saya tidak akan meninggalkan pekerjaan saya untuk hal-hal lain sebelum pekerjaan saya selesai.				
51.	Saya menggunakan uang kantor sebagaimana mestinya.				
52.	Saya menggunakan aktivitas kantor sebagaimana mestinya.				
53.	Saya mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh.				
54.	Saya selalu total mencurahkan tenaga dan pikiran saya dalam melaksanakan tugas.				
55.	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan.				
56.	Saya tidak pernah memperhitungkan berapa lama waktu yang telah dihabiskan untuk bekerja dalam sehari karena rasa cinta terhadap pekerjaan.				
57.	Saya selalu menginginkan hasil yang baik dalam setiap tugas.				
58.	Saya membuat cara kerja sendiri yang menyenangkan untuk menghilangkan kejenuhan.				
59.	Saya suka memberikan terobosan-terobosan baru dalam bekerja.				
60.	Saya melaksanakan tugas berdasarkan hati nurani bukan keterpaksaan.				
61.	Saya mencintai pekerjaan saya.				
62.	Saya mengerjakan tugas semaksimal mungkin.				

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
63.	Saya tidak mempercampuradukan masalah pribadi ke dalam tugas.				
64.	Saya suka mendengarkan lagu dalam bekerja.				
65.	Saya suka bercanda dengan teman untuk menghilangkan kejenuhan.				
66.	Saya mengenal seluruh karyawan di kantor saya.				
67.	Saya selalu menyapa rekan kantor dimanapun berada.				
68.	Saya lebih dihargai oleh rekan-rekan karena jabatan saya.				
69.	Saya lebih dihargai di lingkungan rumah karena pekerjaan saya.				
70.	Saya mendapatkan semua yang saya inginkan dari pekerjaan saya.				
71.	Saya merasa kurang dengan penghasilan yang saya dapat.				
72.	Saya lupa waktu pulang ketika banyak pekerjaan.				
73.	Saya menyelesaikan tugas sebelum waktu pulang tiba.				
74.	Saya memiliki tenggang rasa yang cukup tinggi dalam bekerja.				
75.	Saya dengan senang hati akan membantu pekerjaan teman ketika teman merasa kesulitan.				

Lampiran 2. Data Hasil Uji Instrumen

Tabel 1. Skor Butir Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan

Responden	Butir Pernyataan Kinerja Karyawan																	Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	63
2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	47
3	1	2	3	3	3	3	2	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	41
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
6	2	2	2	2	4	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	40
7	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	56
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
11	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	61
12	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	52
13	4	3	3	3	2	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	57
14	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	52
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
16	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	54
17	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	55
18	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	54
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	52
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
22	3	4	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	52

23	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	54
24	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	54
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
26	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	59
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
29	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	59
30	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	61
Jumlah	92	92	94	94	86	94	91	91	93	92	90	96	95	96	100	103	102	1601

Tabel 2. Skor Butir Kuesioner Variabel Motivasi Kerja

Responden	Butir Pernyataan Motivasi Kerja																		Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	63
2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	2	2	2	2	50
3	4	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	4	2	2	1	45
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	68
6	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	65
7	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	59
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
11	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	62
12	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	57
13	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	59

14	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	55
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	56
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
17	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	62
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	57
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	56
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	54
22	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	61
23	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	59
24	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	57
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	60
26	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	63
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	58
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
29	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
30	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	67
Jumlah	98	99	94	90	91	101	94	102	92	95	98	105	99	95	100	101	96	87	1737

Tabel 3. Skor Butir Kuesioner Variabel Komitmen Organisasi

Responden	Butir Pernyataan Etos Kerja									Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
2	4	3	3	3	3	3	3	4	2	28
3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	27
4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	29
5	3	3	3	4	3	4	3	4	4	31
6	4	3	3	4	3	4	3	4	3	31
7	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33
8	3	3	4	4	4	4	4	3	3	32
9	3	3	3	4	3	3	4	3	3	29
10	3	2	3	2	4	3	4	3	3	27
11	3	2	3	2	4	3	3	3	3	26
12	3	2	3	3	3	4	4	3	3	28
13	4	2	3	2	3	2	3	4	3	26
14	4	3	3	4	3	3	3	3	3	29
15	3	3	3	3	3	3	2	3	4	27
16	4	4	4	3	3	2	3	3	3	29
17	3	3	3	3	3	3	2	3	4	27
18	4	3	4	4	4	4	4	3	3	33
19	3	3	3	4	4	4	3	4	3	31
20	3	2	3	2	4	3	4	3	3	27
21	4	3	3	3	4	4	4	3	3	31
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
23	4	3	3	4	3	4	4	4	3	32
24	4	4	4	4	4	3	4	3	3	33
25	3	4	3	3	4	4	4	3	4	32
26	4	3	4	4	4	4	3	4	4	34
27	4	3	4	3	4	4	4	4	4	34
28	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
29	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
30	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
Jumlah	109	93	101	100	106	105	102	101	98	915

Tabel 4. Skor Butir Kuesioner Variabel Etos Kerja

No	Butir Pernyataan Etos Kerja																															Jumlah		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			
1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114
2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	103		
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	90		
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	97		
6	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	90		
7	4	2	4	4	4	3	2	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	97		
8	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	98		
9	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	95		
10	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91			
11	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87			
12	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	87			
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	94			
14	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	2	3	3	84		
15	3	2	3	3	4	2	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	93			
16	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92			
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95			
18	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	101			
19	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94			
20	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	99			
21	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121			
22	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92			
23	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	99			
24	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	96			
25	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	92			
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	104			
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	97			
28	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96			
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	114			
30	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94			
Jumlah	98	83	91	97	97	87	86	95	90	102	101	96	106	101	96	106	85	98	96	93	84	93	94	93	92	95	96	95	90	91	2918			

Tabel 5. Karakteristik Responden

No.	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan	Lama Bekerja
1	Laki-laki	25-30 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
2	Laki-laki	25-30 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
3	Laki-laki	25-30 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
4	Laki-laki	25-30 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
5	Laki-laki	25-30 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
6	Laki-laki	25-30 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
7	Laki-laki	25-30 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
8	Laki-laki	25-30 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
9	Laki-laki	25-30 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
10	Laki-laki	25-30 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
11	Laki-laki	<25 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
12	Laki-laki	<25 tahun	SMA/SMK	<1 tahun
13	Laki-laki	<25 tahun	SMA/SMK	<1 tahun
14	Laki-laki	<25 tahun	SMA/SMK	<1 tahun
15	Laki-laki	<25 tahun	SMA/SMK	<1 tahun
16	Laki-laki	<25 tahun	SMA/SMK	<1 tahun
17	Perempuan	25-30 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
18	Perempuan	25-30 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
19	Perempuan	25-30 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
20	Perempuan	25-30 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
21	Perempuan	25-30 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
22	Perempuan	25-30 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
23	Perempuan	25-30 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
24	Perempuan	<25 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
25	Perempuan	<25 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
26	Perempuan	<25 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
27	Perempuan	<25 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
28	Perempuan	<25 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
29	Perempuan	<25 tahun	SMA/SMK	<1 tahun
30	Perempuan	<25 tahun	SMA/SMK	<1 tahun

KK9	Pearson Correlation	,961**	,680**	,552**	,511**	-,370*	,552**	,669**	-,013	1	,880**	,694**	,435*	,395*	,473**	,572**	,614**	,629**	,902**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,004	,044	,002	,000	,947		,000	,000	,016	,031	,008	,001	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK10	Pearson Correlation	,916**	,814**	,339	,352	-,184	,464**	,432*	-,139	,880**	1	,718**	,212	,195	,401*	,526**	,582**	,498**	,795**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,067	,056	,330	,010	,017	,464	,000		,000	,261	,302	,028	,003	,001	,005	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK11	Pearson Correlation	,718**	,504**	,151	,115	-,129	,151	,320	,159	,694**	,718**	1	,161	,285	,271	,360	,347	,233	,620**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,425	,545	,496	,425	,084	,402	,000	,000		,394	,127	,147	,050	,061	,215	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK12	Pearson Correlation	,344	,260	,820**	,623**	-,200	,234	,386*	-,164	,435*	,212	,161	1	,368*	,490**	,310	,358	,542**	,590**
	Sig. (2-tailed)	,062	,165	,000	,000	,288	,213	,035	,387	,016	,261	,394		,046	,006	,095	,052	,002	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK13	Pearson Correlation	,312	,383*	,574**	,305	-,196	,230	,223	,151	,395*	,195	,285	,368*	1	,463**	,593**	,504**	,398*	,565**
	Sig. (2-tailed)	,094	,037	,001	,101	,298	,222	,236	,427	,031	,302	,127	,046		,010	,001	,004	,029	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK14	Pearson Correlation	,401*	,355	,525**	,523**	-,309	,197	,324	,138	,473**	,401*	,271	,490**	,463**	1	,651**	,677**	,708**	,683**
	Sig. (2-tailed)	,028	,054	,003	,003	,097	,297	,080	,468	,008	,028	,147	,006	,010		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK15	Pearson Correlation	,526**	,404*	,533**	,184	-	,242	,274	-,203	,572**	,526**	,360	,310	,593**	,651**	1	,740**	,672**	,655**
	Sig. (2-tailed)	,003	,027	,002	,330	,580**	,197	,144	,281	,001	,003	,050	,095	,001	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK16	Pearson Correlation	,582**	,482**	,457*	,347	-,391*	,317	,451*	,083	,614**	,582**	,347	,358	,504**	,677**	,740**	1	,625**	,746**
	Sig. (2-tailed)	,001	,007	,011	,060	,033	,088	,012	,662	,000	,001	,061	,052	,004	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK17	Pearson Correlation	,593**	,376*	,620**	,686**	-	,479**	,458*	-,059	,629**	,498**	,233	,542**	,398*	,708**	,672**	,625**	1	,756**
	Sig. (2-tailed)	,001	,040	,000	,000	,531**	,007	,011	,756	,000	,005	,215	,002	,029	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TotalKK	Pearson Correlation	,880**	,710**	,702**	,692**	-,268	,591**	,664**	,199	,902**	,795**	,620**	,590**	,565**	,683**	,655**	,746**	,756**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,152	,001	,000	,292	,000	,000	,000	,001	,001	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

b. Variabel Motivasi Kerja

Correlations

		MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9	MK10	MK11	MK12	MK13	MK14	MK15	MK16	MK17	MK18	TotalMK
MK1	Pearson Correlation	1	,369*	,142	-,146	-,097	,279	-,013	,638**	-,195	,096	,212	,260	,198	-,037	,404*	,223	,339	-,022	,382*
	Sig. (2-tailed)		,045	,453	,443	,611	,135	,947	,000	,302	,615	,261	,165	,294	,845	,027	,237	,067	,909	,037
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MK2	Pearson Correlation	,369*	1	,307	,163	,284	,408*	,599**	,505**	,199	,080	,203	,218	,595**	,312	,541**	,325	,134	,110	,601**
	Sig. (2-tailed)	,045		,099	,390	,129	,025	,000	,004	,292	,673	,282	,247	,001	,093	,002	,080	,481	,564	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MK3	Pearson Correlation	,142	,307	1	,524**	,377*	,573**	,107	,542**	,112	,574**	,536**	,469**	,416*	,447*	,097	,585**	,263	,314	,714**
	Sig. (2-tailed)	,453	,099		,003	,040	,001	,573	,002	,556	,001	,002	,009	,022	,013	,611	,001	,160	,091	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MK4	Pearson Correlation	-,146	,163	,524**	1	,000	,309	,000	,152	-,291	,164	,260	,149	,425*	,640**	,000	,370*	,114	,499**	,441*
	Sig. (2-tailed)	,443	,390	,003		1,000	,096	1,000	,422	,119	,385	,165	,432	,019	,000	1,000	,044	,548	,005	,015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MK5	Pearson Correlation	-,097	,284	,377*	,000	1	,244	,473**	,227	,338	,341	,237	,186	,247	-,053	,230	,195	,227	,031	,370*
	Sig. (2-tailed)	,611	,129	,040	1,000		,194	,008	,227	,067	,065	,206	,326	,188	,780	,221	,303	,227	,870	,044
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MK6	Pearson Correlation	,279	,408*	,573**	,309	,244	1	,515**	,649**	,171	,483**	,491**	,069	,487**	,376*	,558**	,225	,085	,127	,669**
	Sig. (2-tailed)	,135	,025	,001	,096	,194		,004	,000	,366	,007	,006	,716	,006	,040	,001	,232	,656	,502	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MK7	Pearson Correlation	-,013	,599**	,107	,000	,473**	,515**	1	,280	,332	,072	,331	-,196	,522**	,056	,487**	-,076	,180	,066	,413*
	Sig. (2-tailed)	,947	,000	,573	1,000	,008	,004		,134	,073	,705	,074	,299	,003	,768	,006	,691	,341	,730	,023
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MK8	Pearson Correlation	,638**	,505**	,542**	,152	,227	,649**	,280	1	,292	,300	,451*	,272	,440*	,351	,380*	,518**	,479**	,251	,767**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,002	,422	,227	,000	,134		,117	,107	,012	,146	,015	,057	,038	,003	,007	,182	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MK9	Pearson Correlation	-,195	,199	,112	-,291	,338	,171	,332	,292	1	,096	,280	-,130	,050	,186	,161	,244	,259	,131	,310
	Sig. (2-tailed)	,302	,292	,556	,119	,067	,366	,073	,117		,615	,134	,493	,795	,324	,394	,194	,167	,491	,095
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MK10	Pearson Correlation	,096	,080	,574**	,164	,341	,483**	,072	,300	,096	1	,470**	,368*	,349	,274	,319	,263	,000	,185	,514**
	Sig. (2-tailed)	,615	,673	,001	,385	,065	,007	,705	,107	,615		,009	,046	,058	,143	,086	,159	1,000	,329	,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MK11	Pearson Correlation	,212	,203	,536**	,260	,237	,491**	,331	,451*	,280	,470**	1	,349	,398*	,366*	,360	,487**	,569**	,467**	,754**
	Sig. (2-tailed)	,261	,282	,002	,165	,206	,006	,074	,012	,134	,009		,059	,029	,047	,050	,006	,001	,009	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MK12	Pearson Correlation	,260	,218	,469**	,149	,186	,069	-,196	,272	-,130	,368*	,349	1	,317	,286	,000	,496**	,204	-,056	,427*
	Sig. (2-tailed)	,165	,247	,009	,432	,326	,716	,299	,146	,493	,046	,059		,088	,125	1,000	,005	,279	,770	,019
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MK13	Pearson Correlation	,198	,595**	,416*	,425*	,247	,487**	,522**	,440*	,050	,349	,398*	,317	1	,708**	,472**	,178	,213	,308	,711**
	Sig. (2-tailed)	,294	,001	,022	,019	,188	,006	,003	,015	,795	,058	,029	,088		,000	,009	,346	,257	,098	,000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MK14	Pearson Correlation	-,037	,312	,447*	,640**	-,053	,376*	,056	,351	,186	,274	,366*	,286	,708**	1	,249	,395*	,175	,431*	,637**
	Sig. (2-tailed)	,845	,093	,013	,000	,780	,040	,768	,057	,324	,143	,047	,125	,000		,185	,031	,354	,017	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MK15	Pearson Correlation	,404*	,541**	,097	,000	,230	,558**	,487**	,380*	,161	,319	,360	,000	,472**	,249	1	,137	,095	,104	,538**
	Sig. (2-tailed)	,027	,002	,611	1,000	,221	,001	,006	,038	,394	,086	,050	1,000	,009	,185		,471	,618	,585	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MK16	Pearson Correlation	,223	,325	,585**	,370*	,195	,225	-,076	,518**	,244	,263	,487**	,496**	,178	,395*	,137	1	,658**	,563**	,707**
	Sig. (2-tailed)	,237	,080	,001	,044	,303	,232	,691	,003	,194	,159	,006	,005	,346	,031	,471		,000	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MK17	Pearson Correlation	,339	,134	,263	,114	,227	,085	,180	,479**	,259	,000	,569**	,204	,213	,175	,095	,658**	1	,479**	,579**
	Sig. (2-tailed)	,067	,481	,160	,548	,227	,656	,341	,007	,167	1,000	,001	,279	,257	,354	,618	,000		,007	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MK18	Pearson Correlation	-,022	,110	,314	,499**	,031	,127	,066	,251	,131	,185	,467**	-,056	,308	,431*	,104	,563**	,479**	1	,536**
	Sig. (2-tailed)	,909	,564	,091	,005	,870	,502	,730	,182	,491	,329	,009	,770	,098	,017	,585	,001	,007		,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TotalMK	Pearson Correlation	,382*	,601**	,714**	,441*	,370*	,669**	,413*	,767**	,310	,514**	,754**	,427*	,711**	,637**	,538**	,707**	,579**	,536**	1
	Sig. (2-tailed)	,037	,000	,000	,015	,044	,000	,023	,000	,095	,004	,000	,019	,000	,000	,002	,000	,001	,002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

a. Variabel Komitmen Organisasi

		Correlations									
		KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	KO9	TotalKO
KO1	Pearson Correlation	1	,436*	,435*	,264	-,018	,056	,045	,292	-,129	,425*
	Sig. (2-tailed)		,016	,016	,159	,923	,769	,812	,118	,498	,019
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KO2	Pearson Correlation	,436*	1	,627**	,586**	,246	,290	,067	,096	,375*	,724**
	Sig. (2-tailed)	,016		,000	,001	,189	,121	,725	,615	,041	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KO3	Pearson Correlation	,435*	,627**	1	,429*	,573**	,279	,294	,139	,370*	,770**
	Sig. (2-tailed)	,016	,000		,018	,001	,135	,114	,465	,044	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KO4	Pearson Correlation	,264	,586**	,429*	1	,064	,539**	,078	,231	,194	,681**
	Sig. (2-tailed)	,159	,001	,018		,738	,002	,682	,220	,304	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KO5	Pearson Correlation	-,018	,246	,573**	,064	1	,432*	,503**	,018	,318	,577**
	Sig. (2-tailed)	,923	,189	,001	,738		,017	,005	,923	,086	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KO6	Pearson Correlation	,056	,290	,279	,539**	,432*	1	,352	,279	,376*	,707**
	Sig. (2-tailed)	,769	,121	,135	,002	,017		,056	,135	,041	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KO7	Pearson Correlation	,045	,067	,294	,078	,503**	,352	1	-,045	-,019	,435*
	Sig. (2-tailed)	,812	,725	,114	,682	,005	,056		,812	,921	,016
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KO8	Pearson Correlation	,292	,096	,139	,231	,018	,279	-,045	1	,249	,402*
	Sig. (2-tailed)	,118	,615	,465	,220	,923	,135	,812		,184	,027
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KO9	Pearson Correlation	-,129	,375*	,370*	,194	,318	,376*	-,019	,249	1	,522**
	Sig. (2-tailed)	,498	,041	,044	,304	,086	,041	,921	,184		,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TotalKO	Pearson Correlation	,425*	,724**	,770**	,681**	,577**	,707**	,435*	,402*	,522**	1
	Sig. (2-tailed)	,019	,000	,000	,000	,001	,000	,016	,027	,003	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

EK 30	Pearson Correlation	,115	,128	,111	,125	,125	,161	,140	-,031	0,000	,226	,080	,102	,203	-,053	,552**	-,074	,257	,584**
	Sig. (2- tailed)	,546	,501	,561	,509	,509	,395	,462	,871	1,000	,230	,674	,591	,281	,782	,002	,698	,170	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
EK 31	Pearson Correlation	,271	,231	,111	,125	,125	,161	,140	-,031	0,000	,367*	,207	,230	,342	,091	,552**	,065	,257	,584**
	Sig. (2- tailed)	,147	,218	,561	,509	,509	,395	,462	,871	1,000	,046	,273	,222	,064	,633	,002	,734	,170	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total EK	Pearson Correlation	,600**	,629**	,458*	,498**	,451*	,326	,594**	,412*	,407*	,379*	,378*	,098	,443*	,223	,653**	,228	,507**	,663**
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,011	,005	,012	,079	,001	,024	,026	,039	,040	,606	,014	,237	,000	,225	,004	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

,552**	,501**	,280	,452*	,787**	,452*	,459*	,585**	,657**	,711**	,804**	1	,856**	,623**
,002	,005	,135	,012	,000	,012	,011	,001	,000	,000	,000		,000	,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,552**	,501**	,192	,452*	,787**	,452*	,615**	,737**	,657**	,711**	,670**	,856**	1	,689**
,002	,005	,309	,012	,000	,012	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,653**	,672**	,449*	,699**	,840**	,712**	,650**	,767**	,728**	,784**	,761**	,623**	,689**	1
,000	,000	,013	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).													
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).													

2. Hasil Uji Reliabilitas

a. Variabel Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,931	15

b. Variabel Motivasi Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,875	17

c. Variabel Komitmen Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,759	9

d. Variabel Etos Kerja**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,925	27

Lampiran 4. Data Penelitian
a. Variabel Kinerja Karyawan

Responden	Butir Pernyataan Kinerja Karyawan																	Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	57	4	63
2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	41	3	47
3	1	2	3	3	3	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3	35	3	41
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3	51
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	68
6	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	33	2	40
7	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	50	4	56
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3	51
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3	51
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3	51
11	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	56	4	61
12	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	46	3	52
13	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	53	4	57
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	47	4	52
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3	51
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	49	4	54
17	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	49	4	55
18	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	47	3	54
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3	51
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	46	4	52
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3	51
22	3	4	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	47	3	52
23	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	47	3	54

24	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	48	4	54
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3	51
26	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	53	4	59	
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3	51	
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3	51	
29	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	54	4	59	
30	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	56	4	61	
31	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	53	4	53	
32	2	2	2	4	2	4	4	1	3	3	3	4	4	2	4	44	4	44	
33	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	2	2	3	3	4	47	4	47	
34	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	38	3	38	
35	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	48	4	48	
36	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	52	4	52	
37	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	47	3	47	
38	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	55	4	55	
39	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	56	4	56	
40	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	55	3	55	
41	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	57	3	57	
42	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	46	2	46	
43	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	48	4	48	
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3	45	
45	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	43	3	43	
46	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	39	3	39	
47	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	48	3	48	
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	46	3	46	
49	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	45	3	45	
50	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	45	4	45	

51	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	47	3	47
52	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	48	3	48
53	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	52	3	52
54	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	57	4	57
55	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	58	4	58
56	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	54	4	54
57	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	3	48
58	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	44	3	44
59	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	48	3	48
60	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	47	3	47
61	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	39	2	39
62	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	52	3	52
63	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	55	4	55
64	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	54	4	54
65	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	56	4	56
66	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	46	3	46
67	3	3	3	2	3	2	3	4	4	2	2	3	3	3	3	43	3	43
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3	45
69	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	51	3	51
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	47	3	47
71	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	42	3	42
72	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	50	3	50
73	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	40	3	40
74	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	53	4	53
75	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	53	4	53
76	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	51	4	51
77	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	48	4	48

78	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	49	4	49
79	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	51	4	51
80	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	42	3	42
81	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	56	4	56
82	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	55	4	55
83	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	57	4	57
84	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	56	4	56
85	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	53	4	53
86	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	43	3	43
87	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	49	3	49
Jumlah	282	284	279	280	276	277	280	277	276	278	278	279	286	291	297	4220	297	4220

b. Variabel Motivasi Kerja

No	MK 1	MK 2	MK 3	MK 4	MK 5	MK 6	MK 7	MK 8	MK 10	MK 11	MK 12	MK 13	MK 14	MK 15	MK 16	MK 17	MK 18	Total MK
1	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	60
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	2	2	2	48
3	4	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	1	4	2	2	1	42
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	64
6	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	63
7	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	56
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
11	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	59
12	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	53
13	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	55
14	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	53
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	53
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
17	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	59
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	54
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	53
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	51

22	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	58
23	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	55
24	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	54
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	57
26	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	60
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	55
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
29	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
30	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	63
31	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	59
32	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	44
33	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	45
34	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	1	3	2	2	3	2	40
35	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	4	48
36	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	60
37	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	46
38	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	64
39	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	63
40	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	63
41	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	62
42	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	47
43	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	48
44	2	2	3	2	3	2	3	4	4	3	3	2	3	2	3	2	2	45
45	3	3	2	3	2	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	45

46	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	3	45
47	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	48
48	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	47
49	1	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	4	45
50	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	45
51	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	46
52	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	48
53	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	60
54	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	62
55	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	63
56	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	61
57	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	48
58	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	44
59	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	48
60	3	1	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	46
61	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	45
62	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	60
63	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	63
64	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	61
65	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	63
66	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	47
67	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	45
68	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	45
69	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	58

70	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	46
71	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	46
72	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	59
73	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	45
74	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	60
75	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	62
76	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	4	58
77	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	48
78	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	56
79	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	58
80	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	48
81	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	63
82	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	63
83	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	62
84	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	61
85	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	60
86	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	48
87	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	56
Jumlah	274	267	270	268	263	281	271	282	278	278	282	277	273	273	275	279	275	4666

c. Variabel Komitmen Organisasi

No	KO 1	KO 2	KO 3	KO 4	KO 5	KO 6	KO 7	KO 8	KO 9	Total KO
1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
2	4	3	3	3	3	3	3	4	2	28
3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	27
4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	29
5	3	3	3	4	3	4	3	4	4	31
6	4	3	3	4	3	4	3	4	3	31
7	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33
8	3	3	4	4	4	4	4	3	3	32
9	3	3	3	4	3	3	4	3	3	29
10	3	2	3	2	4	3	4	3	3	27
11	3	2	3	2	4	3	3	3	3	26
12	3	2	3	3	3	4	4	3	3	28
13	4	2	3	2	3	2	3	4	3	26
14	4	3	3	4	3	3	3	3	3	29
15	3	3	3	3	3	3	2	3	4	27
16	4	4	4	3	3	2	3	3	3	29
17	3	3	3	3	3	3	2	3	4	27
18	4	3	4	4	4	4	4	3	3	33
19	3	3	3	4	4	4	3	4	3	31
20	3	2	3	2	4	3	4	3	3	27
21	4	3	3	3	4	4	4	3	3	31
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
23	4	3	3	4	3	4	4	4	3	32
24	4	4	4	4	4	3	4	3	3	33
25	3	4	3	3	4	4	4	3	4	32
26	4	3	4	4	4	4	3	4	4	34
27	4	3	4	3	4	4	4	4	4	34
28	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
29	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
30	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
31	4	4	3	4	4	3	4	4	4	34
32	3	2	3	1	3	3	2	3	2	22

33	2	3	2	3	3	2	3	3	4	25
34	1	3	2	3	2	1	2	3	2	19
35	4	3	3	3	3	4	3	3	3	29
36	3	3	3	4	4	3	4	3	3	30
37	2	3	1	2	2	3	2	4	2	21
38	3	4	3	3	4	3	4	4	4	32
39	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
40	4	4	3	4	4	4	3	4	4	34
41	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
42	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
43	3	3	4	3	3	3	3	4	4	30
44	2	2	3	3	3	2	3	3	3	24
45	3	3	3	1	3	3	2	3	2	23
46	2	2	3	3	2	2	3	2	2	21
47	4	3	4	3	3	2	3	4	3	29
48	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26
49	3	2	3	4	4	3	3	4	2	28
50	4	3	4	3	3	3	4	3	3	30
51	3	2	3	3	2	3	3	3	3	25
52	3	3	4	3	3	3	3	4	3	29
53	3	4	3	3	3	4	3	3	4	30
54	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
56	4	4	3	4	4	4	3	4	4	34
57	3	3	4	3	3	3	3	3	3	28
58	3	2	3	2	3	1	3	3	2	22
59	3	3	4	3	3	4	3	3	3	29
60	3	3	2	3	2	3	3	2	3	24
61	2	3	1	3	3	3	1	3	2	21
62	4	3	4	4	3	3	4	3	4	32
63	4	4	4	3	4	3	4	4	4	34
64	4	4	3	4	4	3	3	4	3	32
65	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
66	3	2	3	3	2	3	2	3	2	23
67	1	3	2	3	3	2	3	2	3	22
68	4	3	3	3	3	4	3	4	3	30

69	3	4	3	4	3	4	4	4	4	33
70	2	3	3	3	3	3	2	3	3	25
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
72	4	3	4	4	4	4	3	4	4	34
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
74	4	4	3	3	4	4	3	4	4	33
75	3	4	4	4	4	3	4	3	4	33
76	3	4	3	3	3	3	4	3	4	30
77	3	4	3	4	3	3	4	4	3	31
78	4	3	4	3	4	3	4	3	3	31
79	4	4	3	4	4	4	3	3	4	33
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
82	4	3	4	4	4	3	4	4	4	34
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
84	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
85	4	4	4	3	3	4	4	3	4	33
86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
87	4	4	3	3	4	3	3	4	4	32
jumlah	293	280	284	283	294	286	286	295	285	2586

Variabel Etos Kerja

No	E K 1	E K 2	E K 3	E K 4	E K 5	E K 7	E K 8	E K 9	E K 10	E K 11	E K 13	E K 15	E K 17	E K 18	E K 19	E K 20	E K 21	E K 22	E K 23	E K 24	E K 25	E K 26	E K 27	E K 28	E K 29	E K 30	E K 31	Total EK
1	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	89
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	77
5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
6	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	75
7	4	2	4	4	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82
8	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
9	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	81
10	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
11	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
12	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	76
13	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
14	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	2	3	3	72
15	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	80
16	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83
18	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
19	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
20	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	86
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
22	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
23	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
24	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	84
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	80
26	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	90
27	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	85
28	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
29	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	99
30	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82
31	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	90

32	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	1	3	71			
33	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	74			
34	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	70			
35	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	77		
36	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	89		
37	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	75		
38	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	93		
39	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	94		
40	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	96	
41	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	95	
42	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	75	
43	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79	
44	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	76	
45	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	75		
46	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	72		
47	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	77	
48	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	75	
49	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	76	
50	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	76	
51	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	75	
52	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	77	
53	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	90	
54	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	95	
55	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	100	
56	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	92	
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	77	
58	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	1	71	
59	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	77	
60	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	75
61	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	74	
62	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	91	
63	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	96	
64	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	92	
65	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	95

66	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	75		
67	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	72		
68	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	76		
69	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	91		
70	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	75		
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81		
72	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	94		
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81		
74	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	91		
75	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	93		
76	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	91		
77	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79		
78	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	88		
79	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	91		
80	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	82		
81	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	95		
82	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	96		
83	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	95		
84	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	92		
85	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	91		
86	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	82		
87	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	88		
Juml ah	27	25	26	26	27	26	26	26	28	28	28	27	26	28	27	27	25	26	27	27	26	27	27	27	26	26	27	730
	3	9	5	9	2	0	4	7	1	0	0	4	7	2	5	3	8	7	5	5	9	6	3	0	6	7	2	9

5. Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan	Lama Bekerja
1.	Laki-laki	>45 tahun	S1	6-10 tahun
2.	Laki-laki	>45 tahun	S1	6-10 tahun
3.	Laki-laki	>45 tahun	S1	6-10 tahun
4.	Laki-laki	41-45 tahun	D3	6-10 tahun
5.	Laki-laki	41-45 tahun	D3	6-10 tahun
6.	Laki-laki	36-40 tahun	S1	6-10 tahun
7.	Laki-laki	36-40 tahun	S1	6-10 tahun
8.	Laki-laki	36-40 tahun	D3	1-5 tahun
9.	Laki-laki	36-40 tahun	D3	1-5 tahun
10.	Laki-laki	36-40 tahun	D3	1-5 tahun
11.	Laki-laki	36-40 tahun	D3	1-5 tahun
12.	Laki-laki	36-40 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
13.	Laki-laki	36-40 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
14.	Laki-laki	36-40 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
15.	Laki-laki	36-40 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
16.	Laki-laki	36-40 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
17.	Laki-laki	31-35 tahun	S1	6-10 tahun
18.	Laki-laki	31-35 tahun	S1	6-10 tahun
19.	Laki-laki	31-35 tahun	S1	6-10 tahun
20.	Laki-laki	31-35 tahun	S1	6-10 tahun
21.	Laki-laki	31-35 tahun	S1	6-10 tahun
22.	Laki-laki	31-35 tahun	D3	6-10 tahun
23.	Laki-laki	31-35 tahun	D3	6-10 tahun
24.	Laki-laki	31-35 tahun	D3	6-10 tahun
25.	Laki-laki	31-35 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
26.	Laki-laki	31-35 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
27.	Laki-laki	31-35 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
28.	Laki-laki	31-35 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
29.	Laki-laki	31-35 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
30.	Laki-laki	31-35 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
31.	Laki-laki	31-35 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
32.	Laki-laki	31-35 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
33.	Laki-laki	31-35 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
34.	Laki-laki	31-35 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
35.	Laki-laki	25-30 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
36.	Laki-laki	25-30 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
37.	Laki-laki	25-30 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
38.	Laki-laki	25-30 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
39.	Laki-laki	25-30 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
40.	Laki-laki	25-30 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun

41.	Laki-laki	25-30 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
42.	Laki-laki	25-30 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
43.	Laki-laki	25-30 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
44.	Laki-laki	25-30 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
45.	Laki-laki	<25 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
46.	Laki-laki	<25 tahun	SMA/SMK	<1 tahun
47.	Laki-laki	<25 tahun	SMA/SMK	<1 tahun
48.	Laki-laki	<25 tahun	SMA/SMK	<1 tahun
49.	Laki-laki	<25 tahun	SMA/SMK	<1 tahun
50.	Laki-laki	<25 tahun	SMA/SMK	<1 tahun
51.	Perempuan	>45 tahun	D3	6-10 tahun
52.	Perempuan	>45 tahun	D3	6-10 tahun
53.	Perempuan	31-35 tahun	S1	6-10 tahun
54.	Perempuan	31-35 tahun	D3	6-10 tahun
55.	Perempuan	31-35 tahun	D3	6-10 tahun
56.	Perempuan	31-35 tahun	D3	6-10 tahun
57.	Perempuan	31-35 tahun	D3	6-10 tahun
58.	Perempuan	31-35 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
59.	Perempuan	31-35 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
60.	Perempuan	31-35 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
61.	Perempuan	25-30 tahun	S1	6-10 tahun
62.	Perempuan	25-30 tahun	D3	6-10 tahun
63.	Perempuan	25-30 tahun	SMA/SMK	6-10 tahun
64.	Perempuan	25-30 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
65.	Perempuan	25-30 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
66.	Perempuan	25-30 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
67.	Perempuan	25-30 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
68.	Perempuan	25-30 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
69.	Perempuan	25-30 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
70.	Perempuan	25-30 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
71.	Perempuan	25-30 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
72.	Perempuan	25-30 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
73.	Perempuan	25-30 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
74.	Perempuan	25-30 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
75.	Perempuan	25-30 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
76.	Perempuan	25-30 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
77.	Perempuan	25-30 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
78.	Perempuan	25-30 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
79.	Perempuan	25-30 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
80.	Perempuan	25-30 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
81.	Perempuan	<25 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
82.	Perempuan	<25 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
83.	Perempuan	<25 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun

84.	Perempuan	<25 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
85.	Perempuan	<25 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
86.	Perempuan	<25 tahun	SMA/SMK	<1 tahun
87.	Perempuan	<25 tahun	SMA/SMK	<1 tahun

Lampiran 5. Distribusi Data Penelitian

A. Frequencies

		Statistics			
		KK	MK	KO	EK
N	Valid	87	87	87	87
	Missing	0	0	0	0
Mean		48,48	53,63	29,72	84,01
Median		48,00	53,00	30,00	82,00
Mode		45	45 ^a	27	75
Std. Deviation		5,443	6,900	4,239	8,665
Minimum		33	40	19	70
Maximum		60	64	36	108
Sum		4218	4666	2586	7309

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

B. Frequency

		KK			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	33	1	1,1	1,1	1,1
	35	1	1,1	1,1	2,3
	38	1	1,1	1,1	3,4
	39	2	2,3	2,3	5,7
	40	1	1,1	1,1	6,9
	41	1	1,1	1,1	8,0
	42	2	2,3	2,3	10,3
	43	3	3,4	3,4	13,8
	44	2	2,3	2,3	16,1
	45	14	16,1	16,1	32,2
	46	5	5,7	5,7	37,9
	47	9	10,3	10,3	48,3
	48	8	9,2	9,2	57,5
	49	4	4,6	4,6	62,1
	50	2	2,3	2,3	64,4
	51	3	3,4	3,4	67,8
	52	3	3,4	3,4	71,3
	53	6	6,9	6,9	78,2
	54	4	4,6	4,6	82,8
	55	4	4,6	4,6	87,4
56	5	5,7	5,7	93,1	
57	4	4,6	4,6	97,7	
58	1	1,1	1,1	98,9	
60	1	1,1	1,1	100,0	
Total		87	100,0	100,0	

B. Hasil Uji Reliabilitas

a. Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,931	15

b. Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,875	17

c. Komitmen Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

b. Motivasi Kerja

No	MK 1	MK 2	MK 3	MK 4	MK 5	MK 6	MK 7	MK 8	MK 10	MK 11	MK 12	MK 13	MK 14	MK 15	MK 16	MK 17	MK 18	Total MK
1	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	60
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	2	2	2	48
3	4	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	1	4	2	2	1	42
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	64
6	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	63
7	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	56
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
11	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	59
12	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	53
13	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	55
14	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	53
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	53
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
17	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	59
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	54
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	53

Lampiran 5. Distribusi Data Penelitian

A. Frequencies

		Statistics			
		KK	MK	KO	EK
N	Valid	87	87	87	87
	Missing	0	0	0	0
Mean		48,48	53,63	29,72	84,01
Median		48,00	53,00	30,00	82,00
Mode		45	45 ^a	27	75
Std. Deviation		5,443	6,900	4,239	8,665
Minimum		33	40	19	70
Maximum		60	64	36	108
Sum		4218	4666	2586	7309

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

B. Frequency

		KK			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	33	1	1,1	1,1	1,1
	35	1	1,1	1,1	2,3
	38	1	1,1	1,1	3,4
	39	2	2,3	2,3	5,7
	40	1	1,1	1,1	6,9
	41	1	1,1	1,1	8,0
	42	2	2,3	2,3	10,3
	43	3	3,4	3,4	13,8
	44	2	2,3	2,3	16,1
	45	14	16,1	16,1	32,2
	46	5	5,7	5,7	37,9
	47	9	10,3	10,3	48,3
	48	8	9,2	9,2	57,5
	49	4	4,6	4,6	62,1
	50	2	2,3	2,3	64,4
	51	3	3,4	3,4	67,8
	52	3	3,4	3,4	71,3
	53	6	6,9	6,9	78,2
	54	4	4,6	4,6	82,8
	55	4	4,6	4,6	87,4
56	5	5,7	5,7	93,1	
57	4	4,6	4,6	97,7	
58	1	1,1	1,1	98,9	
60	1	1,1	1,1	100,0	
Total		87	100,0	100,0	

MK

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
40	1	1,1	1,1	1,1
42	1	1,1	1,1	2,3
44	2	2,3	2,3	4,6
45	10	11,5	11,5	16,1
46	5	5,7	5,7	21,8
47	3	3,4	3,4	25,3
48	10	11,5	11,5	36,8
51	8	9,2	9,2	46,0
53	4	4,6	4,6	50,6
54	2	2,3	2,3	52,9
Valid 55	3	3,4	3,4	56,3
56	3	3,4	3,4	59,8
57	1	1,1	1,1	60,9
58	4	4,6	4,6	65,5
59	4	4,6	4,6	70,1
60	7	8,0	8,0	78,2
61	3	3,4	3,4	81,6
62	4	4,6	4,6	86,2
63	10	11,5	11,5	97,7
64	2	2,3	2,3	100,0
Total	87	100,0	100,0	

KO

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
19	1	1,1	1,1	1,1
21	3	3,4	3,4	4,6
22	3	3,4	3,4	8,0
23	2	2,3	2,3	10,3
24	2	2,3	2,3	12,6
25	3	3,4	3,4	16,1
26	4	4,6	4,6	20,7
27	9	10,3	10,3	31,0
Valid 28	5	5,7	5,7	36,8
29	8	9,2	9,2	46,0
30	6	6,9	6,9	52,9
31	6	6,9	6,9	59,8
32	7	8,0	8,0	67,8
33	8	9,2	9,2	77,0
34	8	9,2	9,2	86,2
35	8	9,2	9,2	95,4
36	4	4,6	4,6	100,0
Total	87	100,0	100,0	

EK

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
70	1	1,1	1,1	1,1
71	2	2,3	2,3	3,4
72	3	3,4	3,4	6,9
74	2	2,3	2,3	9,2
75	9	10,3	10,3	19,5
76	6	6,9	6,9	26,4
77	7	8,0	8,0	34,5
79	3	3,4	3,4	37,9
80	4	4,6	4,6	42,5
81	4	4,6	4,6	47,1
82	4	4,6	4,6	51,7
83	1	1,1	1,1	52,9
84	4	4,6	4,6	57,5
85	1	1,1	1,1	58,6
Valid 86	1	1,1	1,1	59,8
87	1	1,1	1,1	60,9
88	3	3,4	3,4	64,4
89	2	2,3	2,3	66,7
90	3	3,4	3,4	70,1
91	6	6,9	6,9	77,0
92	3	3,4	3,4	80,5
93	2	2,3	2,3	82,8
94	2	2,3	2,3	85,1
95	5	5,7	5,7	90,8
96	3	3,4	3,4	94,3
99	2	2,3	2,3	96,6
100	2	2,3	2,3	98,9
108	1	1,1	1,1	100,0
Total	87	100,0	100,0	

**Lampiran 6. Perhitungan Distribusi Frekuensi Dan Distribusi
Kecenderungan Variabel**

1. Kinerja Karyawan

No	Interval Kelas	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)	Kategori Kelompok
1	$X \geq 45$	73	83,91%	Tinggi
2	$30 \leq X < 45$	14	16,09%	Sedang
3	$X < 30$	0	0%	Rendah
		87	100%	

No.	Interval			Frekuensi	Persentase(%)
1	33,0	-	37,0	2	2,30%
2	37,1	-	41,1	5	5,75%
3	41,2	-	45,2	21	24,14%
4	45,3	-	49,3	26	29,89%
5	49,4	-	53,4	14	16,09%
6	53,5	-	57,5	17	19,54%
7	57,6	-	61,6	2	2,30%
Jumlah				87	100,0%

2. Motivasi Kerja

No	Interval Kelas	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)	Kategori Kelompok
1	$X \geq 51$	55	63,21%	Tinggi
2	$34 \leq X < 51$	32	36,79%	Sedang
3	$X < 34$	0	0%	Rendah
		87	100%	

No.	Interval			Frekuensi	Persentase(%)
1	40,0	-	43,0	2	2,30%
2	43,1	-	46,1	17	19,54%
3	46,2	-	49,2	13	14,94%
4	49,3	-	52,3	8	9,20%
5	52,4	-	55,4	9	10,34%
6	55,5	-	58,5	8	9,20%
7	58,6	-	61,6	30	34,48%
Jumlah				87	100,0%

3. Komitmen Organisasi

No	Interval Kelas	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)	Kategori Kelompok
1	$X \geq 27$	69	79,31%	Tinggi
2	$18 \leq X < 27$	18	20,69%	Sedang
3	$X < 18$	0	0%	Rendah
		87	100%	

No.	Interval			Frekuensi	Persentase(%)
1	19,0	-	21,0	4	4,60%
2	21,1	-	23,1	5	5,75%
3	23,2	-	25,2	5	5,75%
4	25,3	-	27,3	13	14,94%
5	27,4	-	29,4	13	14,94%
6	29,5	-	31,5	12	13,79%
7	31,6	-	33,6	35	40,23%
Jumlah				87	100,0%

4. Etos Kerja

No	Interval Kelas	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)	Kategori Kelompok
1	$X \geq 81$	50	57,47%	Tinggi
2	$54 \leq X < 81$	37	42,53%	Sedang
3	$X < 54$	0	0%	Rendah
		87	100%	

No.	Interval			Frekuensi	Persentase(%)
1	70,0	-	75,0	17	19,54%
2	75,1	-	80,1	20	22,99%
3	80,2	-	85,2	14	16,09%
4	85,3	-	90,3	10	11,49%
5	90,4	-	95,4	18	20,69%
6	95,5	-	100,5	7	8,05%
7	100,6	-	105,6	1	1,15%
Jumlah				87	100,0%

Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Linearitas

a. Uji Linearitas X_1 dengan Y

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KK * MK	87	100,0%	0	0,0%	87	100,0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KK * MK	Between Groups	(Combined)	1767,634	19	93,033	7,990	,000
		Linearity	1546,692	1	1546,692	132,841	,000
		Deviation from Linearity	220,942	18	12,275	1,054	,416
	Within Groups	780,090	67	11,643			
	Total	2547,724	86				

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KK * MK	,779	,607	,833	,694

b. Uji Linearitas X_2 dengan Y

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KK * KO	87	100,0%	0	0,0%	87	100,0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KK * KO	Between Groups	(Combined)	1506,385	16	94,149	6,329	,000
		Linearity	1118,261	1	1118,261	75,171	,000
		Deviation from Linearity	388,124	15	25,875	1,739	,063
	Within Groups	1041,339	70	14,876			
	Total	2547,724	86				

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KK * KO	,663	,439	,769	,591

c. Uji Linearitas X₃ dengan Y

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KK * EK	87	100,0%	0	0,0%	87	100,0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KK * EK	Between Groups	(Combined)	1564,584	27	57,948	3,478	,000
		Linearity	924,700	1	924,700	55,493	,000
		Deviation from Linearity	639,884	26	24,611	1,477	,109
	Within Groups		983,140	59	16,663		
	Total		2547,724	86			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KK * EK	,602	,363	,784	,614

2. Uji Multikoleniaritas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	EK, MK, KO ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KK

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,036	3,691		3,803	,000		
	MK	,547	,097	,693	5,615	,000	,308	3,247
	KO	,069	,167	,054	,416	,678	,279	3,587
	EK	,037	,069	,058	,532	,596	,391	2,555

a. Dependent Variable: KK

3. Uji Heteroskedastisitas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	EK, MK, KO ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: res2

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,421	2,571		2,497	,014
	MK	,073	,068	,208	1,081	,283
	KO	-,013	,116	-,023	-,114	,909
	EK	-,090	,048	-,322	-1,889	,062

a. Dependent Variable: res2

Lampiran 8. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji Regresi Linier Sederhana

a. Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MK ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KK

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,779 ^a	,607	,602	3,432

a. Predictors: (Constant), MK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1546,692	1	1546,692	131,333	,000 ^b
	Residual	1001,032	85	11,777		
	Total	2547,724	86			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), MK

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,519	2,900		5,352	,000
	MK	,615	,054	,779	11,460	,000

a. Dependent Variable: KK

b. Variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KO ^b		Enter

a. Dependent Variable: KK

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,663 ^a	,439	,432	4,101

a. Predictors: (Constant), KO

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1118,261	1	1118,261	66,495	,000 ^b
	Residual	1429,463	85	16,817		
	Total	2547,724	86			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), KO

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,198	3,132		7,407	,000
	KO	,851	,104	,663	8,154	,000

a. Dependent Variable: KK

2. Uji Moderated Regression Analysis (MRA)

a. Variabel Etos Kerja memoderasi hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KK	48,48	5,443	87
MK	53,63	6,900	87
EK	84,01	8,665	87

Correlations

		KK	MK	EK
Pearson Correlation	KK	1,000	,779	,602
	MK	,779	1,000	,726
	EK	,602	,726	1,000
Sig. (1-tailed)	KK	.	,000	,000
	MK	,000	.	,000
	EK	,000	,000	.
N	KK	87	87	87
	MK	87	87	87
	EK	87	87	87

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	EK, MK ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KK

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,781 ^a	,610	,601	3,440

a. Predictors: (Constant), EK, MK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1553,841	2	776,920	65,663	,000 ^b
	Residual	993,884	84	11,832		
	Total	2547,724	86			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), EK, MK

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,820	3,636		3,800	,000
	MK	,570	,078	,723	7,292	,000
	EK	,048	,062	,077	,777	,039

a. Dependent Variable: KK

b. Variabel Etos Kerja memoderasi hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KK	48,48	5,443	87
KO	29,72	4,239	87
EK	84,01	8,665	87

Correlations

		KK	KO	EK
Pearson Correlation	KK	1,000	,663	,602
	KO	,663	1,000	,757
	EK	,602	,757	1,000
Sig. (1-tailed)	KK	.	,000	,000
	KO	,000	.	,000
	EK	,000	,000	.
N	KK	87	87	87
	KO	87	87	87
	EK	87	87	87

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	EK, KO ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KK

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,680 ^a	,463	,450	4,036

a. Predictors: (Constant), EK, KO

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1179,233	2	589,616	36,192	,000 ^b
	Residual	1368,491	84	16,292		
	Total	2547,724	86			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), EK, KO

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,544	4,248		4,130	,000
	KO	,621	,157	,483	3,953	,000
	EK	,149	,077	,237	1,935	,026

a. Dependent Variable: KK