

# ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN ETIKA KERJA PADA KINERJA KARYAWAN DENGAN MASA KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Jaka Parwanta <sup>1)</sup>  
Alwi Suddin <sup>2)</sup>

<sup>1, 2)</sup> Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta  
e-mail: <sup>1)</sup> jakaparwanto@gmail.com

## ABSTRACT

*The research objectives are to analyze the significance of the effect work motivation on employee performance, work ethics on employee performance, tenure on employee performance, the effect of the work motivation on employee performance moderated by tenure, and the effect of the work ethic on employee performance moderated by tenure in Business Multi Purpose Cooperative Sinar Mas Motor Delanggu. The research method used survey method, the type of data use quantitative and qualitative data. Source of data used are primary and secondary data. Collection method: questionnaires, interviews, and observations. The sampling technique to include all employees by 30 respondents. Test instrument is validity and reliability test. Data analysis technique used classic assumption test, multiple linear regression analysis, t test, f test, and the coefficient of determination ( $R^2$ ), the absolute value of the difference test. The test result indicates that motivation (X1) have an influence on employee performance (Y) in the Business Multipurpose Cooperative Sinar Mas Motor Delanggu because the value of the regression of the most large. The tenure does not moderate the effect of work motivation on employee performance and the tenure does not moderate influence on employee performance work ethic in Multipurpose Cooperative Sinar Mas Motor Delanggu.*

**Keywords:** work motivation, work ethic, tenure and performance

## PENDAHULUAN

Perkembangan di bidang bisnis yang sangat pesat saat ini menimbulkan permasalahan yang begitu kompleks dihadapi oleh perusahaan bisnis. Setiap perusahaan menginginkan keberhasilan usahanya sesuai dengan target yang direncanakan dan diinginkan oleh perusahaan. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Guna mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan melaksanakan berbagai jenis kegiatan dengan menggunakan faktor produksi, ketrampilan, teknologi, alam, dan tenaga kerja. Salah satu faktor yang sangat penting dan diperlukan perusahaan adalah tenaga kerja.

Perusahaan membutuhkan tenaga kerja atau karyawan yang terampil untuk mencapai prestasi kerja yang baik dari anggota organisasi. Karyawan yang memiliki etika kerja yang

baik pada umumnya mempunyai sikap mental dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan yang diwujudkan sebagai perilaku kerja seperti tepat waktu, tanggung jawab, kerja keras, rasional, dan jujur. Jadi jelaslah nilai-nilai etika kerja sangat penting dalam menunjang tercapainya suatu tingkat prestasi kerja karyawan. Salah satu yang melatarbelakangi setiap karyawan untuk melakukan pekerjaan adalah motivasi kerja. Motivasi dapat berpengaruh untuk meningkatkan semangat dalam bekerja, mendorong, mengaktifkan dan mengarahkan perilaku karyawan dalam bekerja. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Abraham H. Maslow yang dikutip oleh Sondang P. Siagian (2007: 287), bahwa "Manusia itu mempunyai lima tingkat atau hirarki kebutuhan", yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan untuk aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan untuk mengembang-

kan potensi diri. Ketika semua kebutuhannya terpenuhi diharapkan karyawan mempunyai pandangan cara bekerja yang baik, maka motivasi akan menimbulkan kinerja yang baik. Dengan kinerja yang baik dari karyawan maka tujuan perusahaan akan tercapai.

Menurut Swasto (1996: 32), seseorang dengan motivasi kuat akan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh atau ia akan bekerja keras, sebaliknya seseorang dengan motivasi rendah akan melakukan pekerjaan dengan sekedarnya. Selain itu setiap orang berusaha memenuhi kebutuhan dasarnya lebih dahulu sebelum memenuhi kebutuhan yang lainnya. Oleh karena itu untuk memenuhi kebutuhannya orang harus bekerja dan dengan adanya kebutuhan tersebut akan menjadi pendorong seseorang untuk bekerja. Agar dalam bekerja tercipta suasana kerja yang nyaman, maka perusahaan perlu memotivasi karyawannya agar mencapai hasil yang memuaskan dan memberi semangat karyawan untuk bekerja dengan baik.

Masalah yang begitu kompleks yang sering dihadapi oleh para manajer adalah dalam menghadapi tingkah laku karyawan. Keadaan tersebut dapat menjadi tekanan bahkan tantangan dalam menerapkan aspek etika kerja seperti ketidakjujuran, ketidakdisiplinan, ketidakadilan, kecurangan pertanggungjawaban administrasi, keegoan dan lain sebagainya. Oleh karena itu munculah perhatian yang besar bagaimana caranya agar para karyawan dan manajer bekerja dengan standar etika kerja tertentu yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaannya dalam perusahaan. Agregasi dari perilaku karyawan yang beretika kerja merupakan gambaran etika kerja karyawan dalam perusahaan. Konsekuensinya etika kerja tidak diterapkan atau ditujukan untuk para karyawan saja. Artinya kebijakan manajemen yang menyangkut karyawan seharusnya pula beretika, misalnya keadilan dan keterbukaan dalam hal kompensasi, karir, dan evaluasi kinerja karyawan. Etika kerja sering dikonseptualisasikan sebagai konsep motivasi (Max Webber, 1904-1905) yang dikutip oleh JT. Parkhurst dalam Story Navyarini Gitawanti (2014: 33), Etika

Protestan menunjukkan bahwa etika kerja dapat lebih baik dipandang sebagai konsep multidimensi. Hal ini juga dibuktikan oleh orang lain yaitu Miller, Woerh dan Hudspeth. Mereka menyimpulkan bahwa etika kerja adalah: (1) Sebuah konsep yang multidimensi, (2) Berkaitan dengan kerja dan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan pada umumnya, tidak spesifik pada pekerjaan tertentu, (3) Dipelajari, (4) Mengacu pada sikap dan keyakinan (belum tentu perilaku), (5) Membangun motivasi yang tercermin dalam perilaku, (6) Tidak terikat pada keyakinan keagamaan. Hal ini disebutkan seperti dalam jurnal JT. Parkhurst di bawah ini, yaitu:

*“Although work ethic is often conceptualized as a motivational construct Max Webber (1904-1905) Protestant Ethic suggests that work ethic may be better viewed as a multidimensional construct. This conceptualization has been supported by others who expressed undetected because researchers employed a single universal work ethic measure (carver, 1989; Furnham, 1990; McHoskey, 1994). Miller, Woehr, and Hudspeth “ Suggested the work ethic construct: (a) is multidimensional, (b) Pertains to work and work related activity in general, not specific to any particular job (yet may generalize to domains other work, school, hobbies, etc., (c) is learned, (d) refer to attitudes and beliefs (not necessarily behavior), (e) is a motivational construct reflected in behavior, and (f) is secular, not necessary tied to any set of religious beliefs.”*

Hal tersebut diterapkan dalam sebuah manajemen kinerja guna mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang menentukan dalam peningkatan kinerja karyawan adalah pengalaman kerja karyawan tersebut dalam menjalankan tugas yang diberikan. Untuk pengalaman kerja yang luas, dibutuhkan masa kerja yang lebih lama. Pengertian masa kerja secara umum adalah tingkat pengalaman kerja seseorang yang dihitung dari lamanya ia bekerja pada suatu bidang tertentu. Pelaksanaan tugas yang diberikan dari perusahaan, hal yang paling menentukan adalah seberapa lama karyawan bekerja di perusahaan tersebut. Hal inilah yang disebut masa kerja. Semakin lama masa kerja karyawan pada sebuah perusahaan,

maka semakin banyak pula pengalaman yang ia dapatkan. Dengan pengalaman kerja yang banyak, maka tingkat produktivitas yang dihasilkanpun juga akan semakin tinggi. Masa kerja mempunyai hubungan positif dengan kinerja atau prestasi kerja. Semakin lama masa kerja pegawai berarti pegawai tersebut memiliki lebih banyak pengalaman kerja, sehingga lebih mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang ada dan lebih percaya diri dan puas dalam bekerja yang akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja.

Menurut Robbins (2001) dalam Story Navyarini Gitawanti (2014: 8), "Masa kerja adalah lamanya waktu karyawan bekerja di tempat kerja, mulai dari saat masuk atau diterima di tempat kerja sampai sekarang, semakin lama masa kerja berarti karyawan tersebut memiliki lebih banyak pengalaman kerja, sehingga lebih mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang ada, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan prestasi kerja". bahwa masa kerja berarti lamanya waktu karyawan bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi, di mana semakin lama waktu seorang karyawan bekerja pada perusahaan dapat dinilai loyalitasnya pada perusahaan tersebut. Semakin mampu seorang karyawan dalam menyesuaikan diri pada proses-proses pekerjaannya dapat meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak pada prestasi kerja. Ketrampilan yang didapatnya dalam lamanya bekerja membantu mewujudkan prestasinya dalam bekerja. Dengan lamanya bekerja seorang karyawan di dalam bidang tertentu umumnya dianggap karyawan tersebut memiliki kemampuan atau keahlian potensial. Hal tersebut dikarenakan bahwa lamanya karyawan bekerja dianggap telah menguasai bidang yang telah ditekuni sehingga karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya dengan lamanya dia bekerja.

Koperasi Serba Usaha (KSU) Sinar Mas Motor Delanggu juga berusaha melakukan usaha yang sebaik mungkin untuk mencapai keuntungan dan berusaha mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Koperasi Serba Usaha (KSU) Sinar Mas Motor Delanggu bergerak dalam bidang jasa keuangan yang melayani kebutuhan masyarakat

dengan memberikan kemudahan dalam fasilitas pemberian kredit. Produk dari Koperasi Serba Usaha Sinar Mas Motor Delanggu yaitu memberikan kredit angsuran atau *flat* dan pinjaman kredit bunga menurun atau berjangka waktu maksimal 12 (dua belas) bulan. Kondisi perusahaan secara umum berjalan dengan baik dan lancar, hal tersebut dapat dilihat dari jumlah nasabah yang relatif banyak. Koperasi Serba Usaha Sinar Mas Motor Delanggu juga berusaha memperbaiki kualitas sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Permasalahan yang ada pada perusahaan adalah perusahaan berusaha mencari cara meningkatkan kinerja karyawannya dengan kondisi perusahaan yang ada saat ini. Di mana dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan dapat meningkatkan pula keuntungan perusahaan. Tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Serba Usaha Sinar Mas Motor Delanggu.
2. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Serba Usaha Sinar Mas Motor Delanggu.
3. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Usaha Sinar Mas Motor Delanggu
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Serba Usaha Sinar Mas Motor Delanggu yang dimoderasi oleh masa kerja.
5. Untuk menganalisis pengaruh pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Sinar Mas Motor Delanggu yang dimoderasi oleh masa kerja.

### **Hipotesis**

1. Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Sinar Mas Motor Delanggu.
2. Ada pengaruh yang signifikan etika kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Sinar Mas Motor Delanggu.
3. Ada pengaruh yang signifikan masa kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Sinar Mas Motor Delanggu.

4. Variabel masa kerja memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Koperasi Serba Usaha Sinar Mas Motor Delanggu.
5. Variabel masa kerja memoderasi pengaruh etika kerja terhadap kinerja di Koperasi Serba Usaha Sinar Mas Motor Delanggu.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Serba Usaha Sinar Mas Motor Delanggu. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Koperasi Serba Usaha Sinar Mas Motor Delanggu berjumlah 30 orang. Sampelnya seluruh karyawan Koperasi Serba Usaha Sinar Mas Motor Delanggu, atau penelitian sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala *Likert*, observasi, dan dokumentasi.

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel, dilakukan uji validitas, reliabilitas dan uji asumsi klasik (uji multikolinieritas, heteroskedastisitas, autokorelasi dan normalitas).

### Teknik Analisis Data

Uji hipotesis yang digunakan adalah:

1. Analisis regresi linear berganda, untuk menganalisis pengaruh antara motivasi kerja dan etika kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Sinar Mas Motor Delanggu.

$$\text{Persamaan: } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

(Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo, 2005: 270)

2. Uji t, untuk menguji signifikansi pengaruh variabel motivasi kerja, etika kerja, masa kerja terhadap kinerja.
3. Uji F, untuk menguji ketepatan model dalam memprediksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Tepat tidaknya model yang digunakan dapat diketahui dari *p-value*. Apabila *p-value* < 0,05, maka variabel motivasi kerja, etika kerja dan masa kerja dapat dipakai untuk memprediksi kinerja.
4. Koefisien determinasi ( $R^2$ ), digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel independen (Motivasi kerja, etika kerja dan masa kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja) yang ditunjukkan dengan persentase.
5. Uji nilai selisih mutlak  
Uji ini menggunakan rumus berikut:

$$Y = a + b_1.ZX_1 + b_2.ZX_3 + b_3 \left| \begin{matrix} ZX_1 - ZX_3 \\ ZX_2 - ZX_3 \end{matrix} \right| + e$$

$$Y = a + b_1.ZX_2 + b_2.ZX_3 + b_3 \left| \begin{matrix} ZX_1 - ZX_3 \\ ZX_2 - ZX_3 \end{matrix} \right| + e$$

(Imam Ghazali, 2005: 153)

## HASIL PENELITIAN

### Deskripsi Responden

Tabel 1: Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	18	60,00
	Perempuan	12	40,00
	Jumlah	30	100,00
Umur	< 20 tahun	1	3,33
	20 – 30 tahun	16	53,34
	31 – 40 tahun	10	33,33
	41 – 40 tahun	3	10,00
	Jumlah	30	100,00
Pendidikan	S1	7	23,33
	SMA sederajat	23	76,67
	Jumlah	30	100,00
Status Perkawinan	Kawin	21	70,00
	Belum Kawin	9	30,00
	Jumlah	30	100,00

Sumber: Data primer diolah, tahun 2015

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas motivasi kerja ( $X_1$ ) sebanyak 7 pertanyaan dinyatakan valid karena  $p\text{-value} < 0,05$ , dan 3 pertanyaan dinyatakan tidak valid karena  $p\text{-value} > 0,05$  maka kuesioner dengan nomor 5,6,8 tidak diikutsertakan dalam olah data yang berikutnya. Hasil uji validitas etika kerja ( $X_2$ ) sebanyak 5 (lima) pertanyaan dinyatakan valid karena  $p\text{-value} < 0,05$ . Hasil uji validitas masa kerja ( $X_3$ ) sebanyak 5 pertanyaan dinyatakan valid karena  $p\text{-value} < 0,05$ . Hasil uji validitas kinerja (Y) sebanyak 9 pertanyaan semua valid karena  $p\text{-value} < 0,05$ .

Hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua item pertanyaan mengenai motivasi kerja ( $X_1$ ), etika kerja ( $X_2$ ), masa kerja ( $X_3$ ) dan kinerja (Y) dikatakan reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ .

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji multikolinearitas diketahui variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) mempunyai nilai *tolerance*  $0,995 > 0,10$ , dan nilai VIF sebesar  $1,005 < 10$ . Variabel etika kerja ( $X_2$ ) mempunyai nilai  $0,971 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,030 < 10$ . Variabel masa kerja ( $X_3$ ) mempunyai nilai *tolerance*  $0,974 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,027 < 10$ . Jadi ketiga variabel tidak ada multikolinearitas, maka model regresi lolos uji multikolinearitas.

Hasil uji heteroskedastisitas sebelum responden nomor 20 dikeluarkan maka dapat diketahui  $p\text{-value}$  dari variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dengan  $p\text{-value} 0,30 < 0,05$ , etika kerja ( $X_2$ ) dengan  $p\text{-value} 0,506 > 0,05$ , dan masa kerja ( $X_3$ ) dengan  $p\text{-value} 0,050 \leq 0,05$  yang berarti ada dua variabel yang signifikan, se-

hingga dapat disimpulkan bahwa data berasal dari varians yang tidak sama yang berarti terjadi heteroskedastisitas dan uji homoskedastisitas tidak dapat diterima. Hasil uji normalitas diketahui bahwa  $p\text{-value}$  sebesar  $0,898 > 0,05$  berarti dalam model ini residual residual berdistribusi normal, sehingga lolos uji normalitas. Hasil uji autokorelasi diketahui  $p\text{-value}$  sebesar  $0,094 > 0,05$  maka dapat dikatakan residual adalah acak atau random, yang berarti tidak terjadi autokorelasi atau lolos uji autokorelasi.

### Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis seperti tabel 2 berikut:

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -1.321 + 0,921X_1 + 0,727X_2 - 0,176X_3$$

Dari persamaan tersebut diinterpretasikan sebagai berikut:

a = -1.321 : artinya apabila motivasi kerja ( $X_1$ ), etika kerja ( $X_2$ ) dan masa kerja ( $X_3$ ) sebesar 0 (nol) maka kinerja (Y) adalah negatif.

b1 = 0,921: artinya variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) positif, maka pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja (Y) adalah positif, dengan asumsi etika kerja ( $X_2$ ) dan masa kerja ( $X_3$ ) dianggap tetap.

b2 = 0,727: artinya variabel etika kerja ( $X_2$ ) positif, maka pengaruh kinerja (Y) adalah positif dengan asumsi motivasi kerja ( $X_1$ ) dan masa kerja ( $X_3$ ) dianggap tetap.

Tabel 2: Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien	t	Sig
(Constant)	-1,321	1,482	0,719
Motivasi Kerja	0,921	0,824	0,000
Etika Kerja	0,727	2,402	0,000
Masa Kerja	-0,176	0,318	0,147

Adjusted R Square = 0,804  
F-hitung = 39,283  
Sig. F = 0,000

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2015

b3 = -0,176: artinya variabel masa kerja ( $X_3$ ) negatif, maka pengaruh masa kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja (Y) adalah negatif, dengan asumsi motivasi kerja ( $X_1$ ) dan etika kerja ( $X_2$ ) dianggap tetap.

Berdasarkan analisis regresi, dapat diketahui bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja (Y), karena nilai regresinya paling besar yaitu 0,921 daripada etika kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,727 dan masa kerja ( $X_3$ ) sebesar -0,176.

### Hasil Uji F

Hasil analisis data diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 39,283 dengan  $p-value$   $0,00 < 0,05$ . Jadi model yang digunakan sudah tepat untuk memprediksi motivasi kerja ( $X_1$ ), etika kerja ( $X_2$ ) dan masa kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja (Y).

### Hasil Uji t

1. Variabel motivasi kerja diperoleh  $p-value$  sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, berarti ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Variabel etika kerja diperoleh  $p-value$  sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, berarti ada pengaruh yang signifikan etika kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Variabel masa kerja diperoleh  $p-value$  sebesar  $0,147 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima, berarti

tidak ada pengaruh yang signifikan masa kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

### Analisis Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,804 berarti variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), etika kerja ( $X_2$ ), dan masa kerja ( $X_3$ ) mempunyai sumbangan terhadap kinerja (Y) sebesar 80,4 persen sedangkan sisanya 19,6 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya tingkat pendidikan.

### Analisis Nilai Selisih Mutlak

#### 1. Regresi model 1

Memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja (tabel 3)

Dari analisis nilai selisih mutlak 1, diperoleh  $p-value$  sebesar  $0,449 > 0,05$  hal ini berarti masa kerja tidak memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Serba Usaha Sinar Mas Motor Delanggu.

#### 2. Regresi model 2

Memoderasi pengaruh etika kerja terhadap kinerja (tabel 4)

Dari analisis nilai selisih mutlak 2, diperoleh  $p-value$  sebesar  $0,061 > 0,05$  hal ini berarti masa kerja tidak memoderasi pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Serba Usaha Sinar Mas Motor Delanggu.

Tabel 3: Hasil Analisis Nilai Selisih Mutlak (Regresi Model 1) Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ )

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	52,935	0,000
	Zscore Motivasi Kerja	5,796	0,000
	Zscore Masa Kerja	-0,329	0,745
	ABSZX1_ZX3	0,768	0,449

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2015

Tabel 4: Hasil Analisis Nilai Selisih Mutlak (Regresi Model 2) Variabel Etika Kerja ( $X_2$ )

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	42,495	0,000
	Zscore Etika Kerja	3,805	0,001
	Zscore Masa Kerja	-1,026	0,351
	ABSZX1_ZX3	-1,958	0,061

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2015

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Sinar Mas Motor Delanggu. Ada pengaruh yang signifikan etika kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Sinar Mas Motor Delanggu. Tidak

ada pengaruh yang signifikan masa kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Sinar Mas Motor Delanggu. Variabel masa kerja tidak memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Koperasi Serba Usaha Sinar Mas Motor Delanggu. Variabel masa kerja tidak memoderasi pengaruh etika kerja terhadap kinerja di Koperasi Serba Usaha Sinar Mas Motor Delanggu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abudin Nata, 2001. *Paradigma Pendidikan Islam*, Gramedia Widiaswara Indonesia, Jakarta.
- Arini, 2011, “Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi, Lingkungan Kerja, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Sub.Bagian Finishing”, *Skripsi*, Universitas Brawijaya, Malang.
- Sondang P. Siagian, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Story Navyarini Gitawanti, 2014. “Analisis Pengaruh Dimensi-dimensi Kecerdasan Emosional dan Etika Kerja pada Kinerja Karyawan dengan Masa Kerja sebagai Variabel Moderasi pada PT. Citra Van Titipan Kilat Surakarta”, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- Bambang Swasto, 1996, “Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pengaruhnya terhadap Kinerja dan Imbalan”, *Skripsi*, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang.
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian Sinopsis*, Salemba Empat, Jakarta.