

**Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja
Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Muhammadiyah
Bisnis Center (MBC) Di Metro**

Suwarto¹, Darmawan², Rafi Haritsandi³
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Metro

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Etika berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan, apakah variabel Kinerja Karyawan berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja, apakah variabel Etika Kerja Karyawan berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja dan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung variabel Etika kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi Kerja Karyawan pada Muhammadiyah Bisnis Center. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dan metode kuantitatif, yang dijadikan sampel adalah karyawan Muhammadiyah Bisnis Center (MBC). Alat yang digunakan adalah Analisis Jalur dengan menggunakan Aplikasi SPSS. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Etika kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika Etika kerja merupakan elemen yang terpenting dari sebuah pemasaran dengan upaya untuk memuaskan konsumen atas keinginan dan kebutuhan konsumen. Etika kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika etika kerja merupakan elemen yang terpenting dari sebuah organisasi dengan upaya untuk memuaskan konsumen. Motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi kerja berhubungan dengan kemampuan, kegiatan, kualitas, kuantitas, kerja sama dengan sama maka kinerja karyawan maka menjadi lebih baik. Etika kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, melalui motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi kerja dari bentuk, karakter, watak, moral, perilaku, ideal penggerak berhubungan dengan kemampuan, kegiatan, kualitas, kuantitas, kerja sama dengan sama maka kinerja karyawan maka menjadi lebih baik.

Kata Kunci: Etika Kerja, Kinerja dan Motivasi

Abstract

This research aims to find out whether the Ethics variable has a direct effect on Employee Performance, whether the Employee Performance variable has a direct effect on Work Motivation, whether the Employee Work Ethics variable has a direct effect on Work Motivation and to find out the indirect effect of the Work Ethics variable has an indirect effect on employee performance through Employee Work Motivation at the Muhammadiyah Business Center. The method used was a qualitative method and a quantitative method, the samples were employees of the Muhammadiyah Business Center (MBC). The tool used is Path Analysis using the SPSS Application. Based on the research results, it shows that work ethics has a direct positive and significant effect on work motivation. This shows that work ethics is the most important element of marketing with an effort to satisfy consumers' wants and needs. Work ethics has a direct positive and significant effect on employee performance. This shows that work ethics is the most important element of an organization in its efforts to satisfy consumers. Work motivation has a direct positive and significant effect on employee

performance. This shows that if work motivation is related to ability, activity, quality, quantity, collaboration, employee performance will be better. Work ethics indirectly has a positive and significant influence on employee performance, through work motivation. This shows that if work motivation in terms of form, character, disposition, morals, behavior, driving ideals is related to abilities, activities, quality, quantity, cooperation, the employee's performance will be better.

Keywords: *Work Ethics, Performance and Motivation*

I. PENDAHULUAN

Muhammadiyah Bisnis Center ini dapat bertransformasi menjadi lembaga bisnis yang mampu bersaing dengan bisnis retail lain yang telah lebih dulu berkembang dan maju di Indonesia. Produk-produk dan kebutuhan masyarakat harus tersedia lengkap, sehingga pelanggan tidak merasa kecewa setelah berbelanja di Metro Bisnis Center (MBC). Selain itu, pelayanan dan etika karyawan juga menjadi fokus utama. Untuk menggerakkan karyawan agar sesuai dengan harapan AUM atau organisasi, maka perlu dipahami bahwa salah satunya adalah etika yang mengarahkan perilaku karyawan dalam bekerja.

Mustafa (2019:42) mengemukakan bahwa etika adalah ilmu yang menganalisis tingkah laku atau perbuatan manusia dari segi kebaikan dan keburukan, dengan mempertimbangkan perilaku manusia tersebut sejauh yang dapat dipahami oleh akal manusia. Diantara faktor yang dapat memacu peningkatan kinerja sumber daya manusia adalah usaha untuk meningkatkan motivasi kerja yang lebih layak, sebagai contoh pemenuhan kebutuhan eksternal, ekonomi dan prestasi yang mendapatkan pengakuan masyarakat. Kejelasan dalam menerima upah atau gaji secara teratur mengindikasikan adanya "jaminan keamanan ekonomi" yang juga mencakup keluarga yang menjadi tanggungannya. Hal serupa berlaku pula dalam pengembangan karir, di mana kebutuhan untuk mengaktualisasikan potensi dan kemampuan yang dimiliki menjadi prioritas.

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki kedudukan yang strategis dan penting dalam pembangunan. Peran SDM tergambar dalam keberhasilan pelaksanaan pembangunan nasional, terkhusus dalam mewujudkan cita-cita bangsa dan negara. Motivasi bisa dianggap sebagai suatu perubahan energi internal dalam diri individu yang ditandai oleh munculnya suatu perasaan, dan dipicu oleh respons terhadap tujuan tertentu. Motivasi adalah dorongan fundamental yang mendorong seseorang untuk memberikan dedikasi maksimal karena adanya tujuan. Motivasi ini berperan dalam mendorong karyawan untuk melaksanakan tindakan khusus, sehingga sering diidentifikasi sebagai faktor pendorong perilaku karyawan. Proses mental terlibat dalam membentuk persepsi diri karyawan saat mereka belajar dari pengalaman dan lingkungan sekitarnya.

Sikap mental positif karyawan terhadap lingkungan kerja menjadi pendorong bagi motivasi mereka dalam ketercapaian kinerja yang optimal. Terdapat tiga unsur kunci dalam motivasi, yakni tujuan organisasi, kebutuhan individu, dan usaha yang dilakukan. Motivasi sebenarnya adalah hasil dari respons terhadap tindakan tertentu. Motivasi timbul dari dalam diri manusia karena didorong oleh adanya tujuan yang ingin dicapai. Tujuan ini berkaitan dengan kebutuhan yang harus terpenuhi, sehingga motivasi tidak akan ada jika kebutuhan tidak terasa.

Untuk mencapai hasil yang diinginkan dari motivasi kerja, tingkat kepuasan kerja harus terus ditingkatkan dengan cara yang lebih sistematis, terencana, dan berkelanjutan. Ini diperlukan untuk menjaga keselarasan dengan lingkungan yang selalu menghadirkan tugas dan tantangan yang memerlukan keterampilan dan kesiapan dalam mengatasi berbagai masalah yang muncul dalam menjalankan tanggung jawab mereka masing-masing.

Menurut Hasibuan dalam Edy Sutrisno (2009:110), motivasi adalah rangsangan untuk keinginan dan pendorong untuk bekerja yang berasal dari tujuan khusus yang ingin dicapai oleh setiap motif. Muhammadiyah Business Center (MBC) adalah bagian dari PT. Metro Solar Investama yang fokus pada pengembangan bisnis di sektor ritel, dengan menyediakan toko swalayan yang menawarkan beragam barang dan makanan untuk memenuhi kebutuhan harian manusia. MBC memiliki karyawan sebanyak 33 orang. Karyawan ialah persoalan yang utama saat menjalankan kemajuan serta kemundurannya komunitas. Setiap komunitas menginginkan serta berupaya agar meraih karyawan yang dapat menciptakan serta meraih arahan komunitas yang diinginkan organisasinya.

Edy Sutrisno (2009:3) menambahkan manajemen SDM mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dalam aktivitas integrasi, pengadaan, pemeliharaan, pemberian kompensasi, pengembangan, pedan pemutusan hubungan kerja SDM untuk mencapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. Definisi ini menggabungkan aspek-aspek manajemen dan operasional di bidang sumber daya manusia. Selanjutnya Hasibuan (2005:244) menjelaskan manajemen SDM adalah disiplin ilmu dan seni mengelola hubungan serta peran tenaga kerja untuk efektif mendukung pencapaian tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

Pandangan Suparyadi (2015:4) mengartikan manajemen SDM sebagai sebuah rekognisi tentang pentingnya tenaga kerja dalam organisasi sebagai sumber daya yang esensial untuk mencapai tujuan, dan melibatkan berbagai fungsi dan aktivitas untuk memastikan pemanfaatan SDM secara efisien dan adil demi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Sadilii Samsudin (2019:22) memaparkan manajemen sumber daya manusia merupakan "Proses pengelolaan yang mencakup pemanfaatan, pengembangan, penilaian, dan pemberian imbalan kepada individu sebagai anggota organisasi atau perusahaan bisnis."

Pandangan dari Marihot Tua Efendi Hariandja (2005:2) mengenai manajemen sumber daya manusia adalah "Penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas dan program yang bertujuan untuk memperoleh tenaga kerja." Gery Dessler (2015:4) mendefinisikan manajemen SDM sebagai "Proses pelatihan, penilaian, seleksi, dan kompensasi karyawan, serta pengelolaan hubungan, kesehatan, keselamatan, dan keadilan kerja mereka." Sondang P. Siagian (2010: 6) menyatakan bahwa kemampuan seseorang untuk memperbanyak modal tidak akan menghasilkan "nilai tambah" pada modal tersebut jika tidak digunakan untuk menghasilkan barang atau jasa yang dibutuhkan oleh konsumen. Modal tetap menjadi "benda mati" dan hanya memiliki makna saat dimanfaatkan dan dikelola oleh manusia.

Menurut Werther dan Davis (2003: 286), sumber daya manusia adalah "karyawan yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi". Dengan merujuk pada definisi-definisi di atas, penting untuk memahami bahwa SDM harus diartikan sebagai potensi yang berakar dari individu yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi. Sumber daya manusia merujuk pada manusia yang memiliki potensi dan menjadi kemampuan. Ini karena SDM sebagai satu-satunya aset yang memiliki pikiran, emosi, kemauan, keterampilan, keilmuan, motivasi, tenaga, dan hasil karya. Seluruh kemampuan ini memiliki dampak pada usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Terlepas dari kemajuan teknologi, ketersediaan modal, perkembangan informasi, dan bahan baku yang cukup, organisasi akan kesulitan mencapai tujuan tanpa keterlibatan sumber daya manusia (Husein Umar, 2009: 7).

II. TINJAUAN PUSTAKA

Etika kerja

Etika Kerja mengacu pada norma, nilai, dan aturan yang menjadi pedoman bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Isinya mencakup berbagai ketentuan terkait berpakaian, perilaku, penyelesaian tugas, hingga hal-hal yang perlu dihindari. Melalui

penerapan etika kerja, karyawan diarahkan untuk berperilaku sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, dengan tujuan menghindari risiko yang dapat merugikan citra perusahaan.

Menurut Ernawan (2016), etika kerja mencakup pandangan, sikap, kebiasaan, karakteristik, atau sifat yang dimiliki oleh individu, kelompok, atau bangsa dalam bekerja. Tingginya tingkat etika kerja membuat rutinitas kerja tidak akan membosankan, sehingga dapat meningkatkan kinerja. Motivasi untuk menjaga mutu kerja menjadi faktor penting di sini, sehingga individu dengan etos kerja yang kuat akan berkontribusi dengan memberikan ide dan masukan di tempat kerjanya.

Darojat (2015) menggambarkan etika kerja sebagai seperangkat perilaku positif dan dasar yang mencakup motivasi, kode etik, karakteristik utama, semangat dasar, kode moral, pikiran dasar, kode perilaku, sikap, keyakinan, aspirasi, prinsip, dan standar. Tasmara (2012) menyatakan bahwa etika kerja memiliki kaitan dengan kata "etika," yang sering berhubungan dengan konsep baik-buruk atau moral. Dalam etika kerja, terdapat semangat atau motivasi tinggi untuk melakukan tugas secara optimal, dengan upaya ketercapaian kualitas kerja yang sebaik mungkin. Hal ini berarti terdapat sejenis motivasi untuk meningkatkan hasil pekerjaan dan menghindari kegagalan, sehingga setiap tugas dikerjakan dengan usaha untuk mengurangi atau bahkan menghilangkan kesalahan dari hasilnya.

a. Macam-Macam Etika Kerja

Terdapat dua jenis etika yang perlu dipahami dalam menilai baik tidaknya perilaku manusia. Keraf (2009:56) membagi dua jenis etika yaitu:

1. Etika Deskriptif, adalah jenis etika yang berusaha secara kritis dan masuk akal untuk menganalisis sikap serta tingkah laku manusia, serta tujuan-tujuan yang diraih oleh manusia dalam dan memiliki nilai. Etika deskriptif menjabarkan fakta sebagai landasan dalam membuat ketentuan mengenai sikap atau perilaku yang akan dilakukan.
2. Etika Normatif, bertujuan untuk menetapkan beragam sikap dan bentuk perilaku yang dianggap sesuai yang semestinya dipunyai oleh manusia sebagai entitas yang memiliki nilai. Etika normatif memberikan penilaian serta menetapkan norma-norma sebagai acuan dan kerangka keputusan yang akan diambil.

b. Etika Secara Umum

Kaidah-kaidah yang ditata dalam etika kerja secara umum, menurut Kasmir (2005:86), adalah sebagai berikut:

1) Sikap dan Perilaku

Ini mencakup sikap dan perilaku keseharian yang diperlihatkan kepada rekan kerja ketika berinteraksi atau berada di ruang yang sama dengan rekan kerja lain. Sikap dan perilaku yang menunjukkan kepedulian dan kesiapan untuk membantu nasabah dapat menciptakan hubungan yang positif.

2) Penampilan

Penampilan keseluruhan, termasuk gaya berpakaian, sikap, bertutur, perilaku, dapat memberikan kesan kepada rekan. Pegawai harus terlihat senang dan rapi dalam berinteraksi dengan nasabah.

3) Cara Berpakaian

Pemilihan pakaian yang serasi, bersih, rapi, dan pas menjadi penting. Pakaian yang dikenakan harus mempertimbangkan warna dan tidak terlalu mencolok. Penampilan yang baik dapat meningkatkan kesan profesionalisme.

Kinerja Karyawan

Ketika melihat dari perspektif kata benda "kinerja" atau "*performance*", pengertian yang dapat diambil adalah pencapaian hasil kerja individu atau kelompok pada sebuah perusahaan selaras dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing. Hal ini harus dilakukan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan secara resmi, tanpa menyalahi aturan

hukum, dan sesuai dengan standar moral dan etika (Rivai & Basri, 2004; Harsuko, 2011).

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Suwanto : 2019). Menurut pandangan lain, kinerja ialah jumlah usaha yang diupayakan oleh individu dalam pekerjaannya (Robbins, 2001). Dalam perspektif ini, performansi dapat diartikan sebagai catatan dari fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu selama periode waktu tertentu (Bernandi & Russell, 2001, seperti yang dikutip dalam Riani, 2011).

Siti Al Fajar (2010:138) menjelaskan bahwa kinerja merujuk pada produktivitas seorang karyawan dan kemampuannya dalam berkinerja dengan baik di masa mendatang. Sinambela et al. (2012) memaparkan bahwa kinerja karyawan merujuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu. Kinerja karyawan sangat penting karena dapat menunjukkan sejauh mana kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Marihot Tua Efendi Hariandja (2005;195) menunjukkan bahwa kinerja digunakan untuk memberikan umpan balik kepada pegawai guna memperbaiki cara kerja mereka dan meningkatkan produktivitas organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi ialah suatu konsep yang mencakup berbagai pengertian terkait dorongan, semangat, dan upaya yang mendorong individu atau kelompok untuk mencapai tujuan atau tindakan tertentu. Berikut adalah beberapa definisi motivasi dari berbagai ahli:

- a. Donni Juni Priansa (2011): Motivasi merupakan kesanggupan untuk melakukan usaha yang tinggi dalam rangka mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu.
- b. Soekidjo Notoatmodjo (2009): Motivasi ialah proses yang menggerakkan seseorang untuk melakukan respon akibat adanya kekurangan fisik atau psikis, dengan tujuan memenuhi kebutuhan tertentu.
- c. Burhanuddin Yusuf (2015): Motivasi adalah proses pengaruh atau dorongan eksternal terhadap individu atau golongan agar mereka bersedia melaksanakan tugas yang telah ditetapkan.

1. Aspek-aspek Motivasi Kerja

Terdapat beberapa aspek yang berpengaruh pada motivasi kerja, Gomez (1997, dalam Muniroh 2013), membaginya menjadi:

a) Aspek Individu

- 1) Kebutuhan-kebutuhan (*needs*), mengindikasikan bahwa kebutuhan yang diinginkan dapat memacu motivasi kerja karyawan;
- 2) Tujuan-tujuan (*goals*), menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan muncul karena dorongan untuk mencapai harapan yang diinginkan berhubungan dengan pekerjaan mereka.
- 3) Kemampuan (*abilities*), yaitu motivasi kerja karyawan yang timbul karena kesesuaian kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dengan tugas pekerjaan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode Penelitian

Metode penelitian ialah suatu pendekatan ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan tujuan tertentu (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menerapkan metode deskriptif kuantitatif yang berakar pada filsafat positivisme. Metode tersebut digunakan untuk mengkaji suatu populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data melalui instrumen penelitian. Analisis data dalam metode ini berfokus pada aspek kuantitatif dan statistik, dengan maksud untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian ialah segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisa sehingga didapatkan informasi untuk kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2016: 38). Variabel dalam penelitian ini meliputi:

1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)
Variabel bebas dalam penelitian ini ada adalah Etika kerja karyawan pada Muhammadiyah Bisni Center (MBC) Metro.
2. Variabel Intervening
Variabel intervening mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. variabel intervening dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja Karyawan (η_1).
3. Variabel terikat (*dependent variabel*)
Variabel terikat merupakan variable yang dipengaruhi oleh variabel independent (Sugiyono 2017). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Keputusan Kinerja karyawan (η_2)

Pengujian Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Data yang telah diperoleh dari lapangan dan dianalisis dengan analisis deskriptif, maka selanjutnya adalah pengujian prasyarat analisis.. Adapun hasil uji normalitas data adalah sebagai berikut:

1) Normalitas Data Kompensasi (ξ_1)

Uji normalitas data Etika kerja dilakukan dengan menguji data yang diperoleh dari lapangan yakni skor dari penilaian kuisioner dengan menggunakan skala likert. Adapun hasil pengujian normalitas dalam penelitian ini terkait dengan Etika kerja adalah.

**Tabel 13. Uji Normalitas Etika Kerja (ξ_1)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.51776571
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.125
	Positive	.089
	Negative	-.125
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Olah data spss, 2023

Berdasarkan tabel 13 diperoleh nilai signifikansi sebesar kolmogorov-Smirnov Z (KSZ) sebesar 0,200 sehingga jika dibandingkan dengan nilai α sebesar 0,05 (5%) maka nilai $KSZ > \alpha$, hal ini berarti bahwa H_0 diterima maka dapat disimpulkan data skor pada variabel Etika kerja berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

2) Uji Normalitas Data Motivasi Kerja (η_1)

Uji normalitas data motivasi kerja dilakukan dengan menguji data yang diperoleh dari lapangan yakni skor dari penilaian kuisioner dengan menggunakan skala likert. Adapun hasil pengujian normalitas dalam penelitian ini terkait dengan motivasi kerja adalah:

**Tabel 14. Uji Normalitas Variabel Motivasi Kerja (η_1)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Motivasi
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	71.2727
	Std. Deviation	8.62508
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.163
	Positive	.163
	Negative	-.138
Test Statistic		.163
Asymp. Sig. (2-tailed)		.025 ^c

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Olah data spss, 2022

Berdasarkan tabel 14 diperoleh nilai KSZ sebesar 0,025 sehingga nilai $KSZ > 0,05$, berarti bahwa H_0 diterima maka dapat disimpulkan Sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

3) Normalitas Data Kinerja Karyawan (η_2)

Uji normalitas data kinerja karyawan dilakukan dengan menguji data yang diperoleh dari lapangan yakni skor dari penilaian kuisioner dengan menggunakan skala likert. Adapun hasil pengujian normalitas dalam penelitian ini terkait dengan kinerja karyawan adalah:

**Tabel 15. Uji Normalitas Kinerja Karyawan (η_2)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kinerja
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	76.0606
	Std. Deviation	9.70161
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.134
	Positive	.103
	Negative	-.134
Test Statistic		.134
Asymp. Sig. (2-tailed)		.142 ^c

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Olah data spss, 2023

Berdasarkan tabel 15 diperoleh nilai KSZ sebesar 0,142 sehingga nilai $KSZ > 5\%$, berarti bahwa H_0 diterima maka dapat disimpulkan data skor Kinerja Karyawan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

1. Linieritas Motivasi (η_1) Atas Etika (ξ_1)

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan aplikasi SPSS maka diperoleh tabel korelasi sebagai berikut:

Tabel 17. Uji Linieritas antara (ξ_1) dan (η_1)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi * Etika	Between Groups (Combined)	1896.629	2	90.316	2.053	.109
	Linearity	517.324	1	517.324	11.759	.006
	Deviation from Linearity	1379.305	20	68.965	3.568	.223
Within Groups		483.917	11	43.992		
Total		2380.545	32			

Berdasarkan Tabel 17 diketahui nilai signifikansi = 0,223 lebih besar dari 0,05, dan diketahui nilai $F_{hitung} = 3,568$ lebih kecil dari F_{tabel} sebesar 3,30 pada taraf signifikansi 0,05 dan pembilang $dk = 20$ dan penyebut (df_2) = 11 sehingga diperoleh $F_{tabel} = 2,31$ yang artinya terdapat hubungan yang linier antara variabel Etika (ξ_1) dengan motivasi (η_1).

2) Linieritas Kinerja (η_2) atas Motivasi (η_1)

Hasil pengujian linieritas variabel lingkungan kerja dengan produktivitas dilakukan dengan menggunakan SPSS dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 18. Linieritas antara (η_2) dan (η_1)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi * Kinerja	Between Groups (Combined)	2127.379	22	96.699	3.820	.016
	Linearity	799.173	1	799.173	31.567	.000
	Deviation from Linearity	1328.206	21	63.248	3.498	.068
Within Groups		253.167	10	25.317		
Total		2380.545	32			

Sumber: Olah data spss, 2023

Berdasarkan Tabel 18 diketahui nilai signifikansi = 0,068 lebih besar dari 0,05, dan diketahui nilai $F_{hitung} = 3,498$ lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,30 pada taraf signifikansi 0,05 dan dk pembilang $dk = 21$ dan penyebut = 10 yaitu $F_{tabel} = 2,32$ yang artinya terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel Motivasi (η_1) dengan Kinerja (η_2)

3) Linieritas Kinerja (η_2) atas Etika (ξ_1)

Hasil pengujian linieritas variabel etika dengan kinerja dilakukan dengan menggunakan SPSS dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 19. Linieritas antara (η_2) dan (ξ_1)

		ANOVA Table				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Etika * Kinerja	Betwee (Combined)	1753.682	22	79.713	1.123	.444
	Groups					
	Linearity	984.252	1	984.252	13.866	.004
	Deviation from Linearity	769.429	21	36.639	.516	.903
Within Groups		709.833	10	70.983		
Total		2463.515	32			

Sumber: Olah data spss, 2023

Berdasarkan Tabel 19 diketahui nilai signifikansi = 0,903 lebih besar dari 0,05, dan diketahui nilai $F_{hitung} = 0,516$ lebih kecil dari F_{tabel} sebesar 2.30 pada taraf signifikansi 0,05 dan dk pembilang dk = 21 dan penyebut = 10 yaitu $F_{tabel} = 2,32$ yang artinya tidak terdapat hubungan linier antara variabel etika (ξ_1) dengan Kinerja (η_2)

4) Signifikansi dan Keberartian Regresi

Variabel eksogen dan endogen dikatakan memiliki pengaruh jika hubungan antara variabel-variabel tersebut signifikan dan berarti. Dalam penelitian ini uji signifikan dan keberartian regresi dihitung dengan uji-F.

$$F_{tabel} = F_{(3,32)} = 2,92$$

Tabel 20. Hasil Uji Signifikansi dan Keberartian Regresi
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1515.349	2	757.675	15.189	.000 ^b
	Residual	1496.529	30	49.884		
	Total	3011.879	32			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Etika

Berdasarkan tabel 20 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari hasil perhitungan diperoleh sebesar 0,000 sehingga lebih kecil dari 0,05 sehingga hubungan antara variabel eksogen dan endogen signifikan. Kemudian hasil perhitungan juga menunjukkan nilai $F_{hitung} = 15,189$, nilai ini dikonsultasikan dengan nilai F_{tabel} dengan pembilang = 2 dan penyebut = 31 sehingga diperoleh nilai $F_{tabel} = 3,30$. Hal ini berarti bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga menunjukkan hubungan yang berarti.

Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pengujian penelitian ini menggunakan analisis jalur atau (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah perluasan dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan kausalitas antara suatu

variabel dan satu variabel lainnya. (Suci Rahayu: 2013. Analisis regresi yang pertama digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan dari variabel eksogen terhadap variabel mediasi endogen. Analisis regresi yang ke dua digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel endogen dengan variabel endogen lainnya.

a. Perhitungan Koefisien Jalur Pada Sub Struktur 1

Uji hipotesis model sub struktur 1 digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan variable eksogen Etika kerja ξ_1 terhadap endogen Motivasi kerja η_1

Tabel 21 Coefficients Etika ξ_1 terhadap Motivasi η_1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	37.307	11.656		3.201	.003
Etika	.458	.156	.666	10.789	.004

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 22.00

Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS diatas, maka diperoleh persamaan:

$$\eta_1 = \gamma_{11}\xi_1 + \zeta_1$$

$$\eta_1 = 0,666 \xi_1 + 0,613$$

Nilai dari variabel etika kerja $0,004 < 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti koefisien analisis jalur adalah signifikan. Mengacu pada output regresi sub struktur 1 pada bagian tabel “Coefficients” dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variable etika kerja ξ_1 diketahui $0,004$ maka dari itu dapat dikatakan variabel etika kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi kerja η_1

Model 1:

Tabel 22 Model summary sub struktur 1

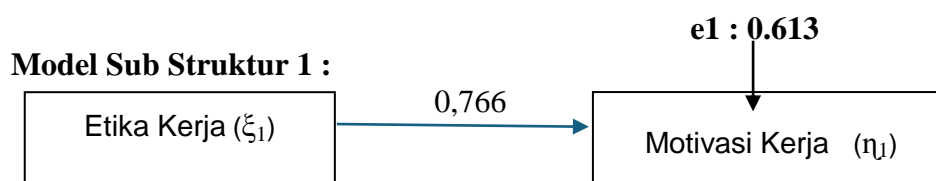
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 ^a	.624	.192	7.75267

a. Predictors: (Constant), Etika

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS.

Berdasarkan nilai yang terdapat pada “tabel model summary sub struktur 1” adalah sebesar $0,766^2$ maka diperoleh hasil $0,624$. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh etika kerja ξ_1 terhadap motivasi kerja η_1 adalah $62,4 \%$. Sedangkan sisanya ($100\% - 62,4\% = 37,6\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian. Sementara itu nilai e_1 dapat diketahui dengan rumus $e_1: \sqrt{1 - r^2}$ yaitu $e_1: \sqrt{1 - 0,624} = 0,613$.



Gambar 9. Diagram Jalur Model Struktur 1

b. Perhitungan Koefisien Jalur Sub Struktur 2

Uji hipotesis model sub struktur 2 digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan dari variabel endogen Etika kerja ξ_1 dan variabel endogen Motivasi Kerja η_1 terhadap variabel endogen Kinerja Karyawan η_2 .

Tabel 23. Coefficients etika kerja ξ_1 dan motivasi kerja η_1 terhadap kinerja karyawan η_2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.991	12.248		.734	.469
Etika	.511	.161	.590	7.102	.003
Motivasi	.409	.164	.365	2.501	.000

a. Dependent Variable: Kinerja7

Sumber: Hasil pengolahan data primer dengan SPSS versi 22

Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS diatas, maka diperoleh persamaan:

$$\eta_2 = \gamma_{11}\xi_1 + \beta_{21}\eta_1 + \zeta_2$$

$$\eta_2 = 0,590 \xi_1 + 0,365 \eta_1 + 0,423$$

- Nilai dari variabel etika kerja $0,003 < 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti koefisien analisis jalur adalah signifikan.
- Nilai dari variabel motivasi kerja $0,000 < 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti koefisien analisis jalur adalah signifikan.

Mengacu pada output regresi model 2 “coefficients” dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel diketahui etika kerja $\xi_1 = 0,003$, dan motivasi kerja $\eta_1 = 0,000$, dari kedua variabel etika kerja ξ_1 dan motivasi kerja η_1 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan η_2 .

Model 2:

Tabel 24. Model Summary Sub Struktur 2
Model Summary

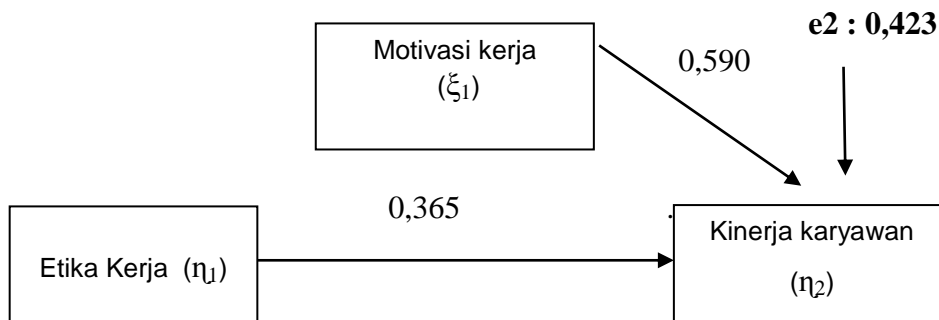
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.821	.470	7.06288

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Etika

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 22

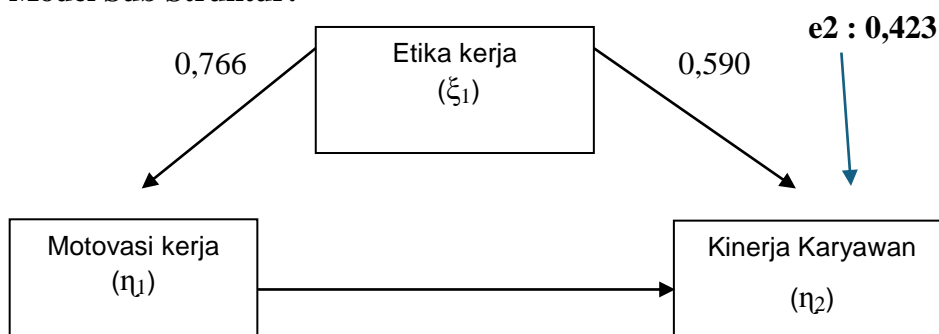
Berdasarkan nilai yang terdapat pada “tabel model summary sub struktur 2” adalah sebesar $0,906^2$ maka diperoleh hasil 0,821. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh ξ_1 terhadap η_1 adalah sebesar 82,1% sedangkan sisanya ($100\% - 82,1\% = 17,9\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian. Sementara itu nilai e_2 dapat diketahui dengan rumus $e_1: \sqrt{1 - r^2}$ yaitu $e_2: \sqrt{1 - 0,821} = 0,423$.

Model Sub Struktur 2 :



Gambar 10. Diagram Jalur Model Struktur 2

Model Sub Struktur:



Gambar 11. Diagram Jalur

Tabel 25 Ringkasan Koefisien Jalur Variabel ξ_1, η_1, η_2

Variabel	Pengaruh Langsung	Tidak Langsung	Total
$\xi_1 \longrightarrow \eta_1$	0,766	-	-
$\xi_1 \longrightarrow \eta_2$	0,590	-	-
$\eta_1 \longrightarrow \eta_2$	0,365	-	-
$\xi_1 \rightarrow \eta_1 \rightarrow \eta_2$	-	1,131	1,721

Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan secara keseluruhan, maka dapat dibahas sehingga memberikan informasi yang objektif sebagai berikut:

1. Pengaruh Etika (ξ_1) kerja Terhadap Motivasi kerja (η_1)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Etika kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika Etika kerja merupakan elemen yang terpenting dari sebuah pemasaran dengan upaya untuk memuaskan konsumen atas keinginan dan kebutuhan konsumen yang dapat dijabarkan melalui berapa indikator terdiri dari bentuk, karakter, watak, moral, perilaku, ideal sehingga etika kerja dapat diperbaiki, dan motivasi kerja yang meliputi proses, perbuatan, perilaku, penggerak, dorongan akan menjadi lebih baik.

2. Pengaruh Etika Kerja (ξ_1) Terhadap Kinerja Karyawan (η_2)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika etika kerja merupakan elemen yang terpenting dari sebuah organisasi dengan upaya untuk

memuaskan konsumen atas keinginan dan kebutuhan konsumen yang dapat dijabarkan melalui berapa indikator terdiri dari bentuk, karakter, watak, moral, perilaku, ideal penggerak dengan kebutuhan menjadi lebih baik.

3. Pengaruh Motivasi kerja (η_1) Terhadap Kinerja Karyawan (η_2)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi kerja berhubungan dengan kemampuan, kegiatan, kualitas, kuantitas, kerja sama dengan sama maka kinerja karyawan maka menjadi lebih baik.

4. Pengaruh Etika (ξ_1), Pengaruh Motivasi kerja (η_1), Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Etika kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, melalui motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi kerja dari bentuk, karakter, watak, moral, perilaku, ideal penggerak berhubungan dengan kemampuan, kegiatan, kualitas, kuantitas, kerja sama dengan sama maka kinerja karyawan maka menjadi lebih baik.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis pembahasan variabel Pengaruh Etika kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Muhammadiyah Bisnis Center (MBC) Dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Etika kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan
2. Etika kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.
3. Motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja karyawan.
4. Etika kerja berpengaruh tidak langsung secara positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, K., Mujiati, W. N., & Sriathi, A. A. A. 2018. *Buku ajar perilaku keorganisasian*. Graha Imu. Denpasar.
- Arikunto, S. 2018. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Al Fajar Siti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*, Penerbit UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Basuki Agus T. 2016. *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta
- Faisal Badroen, *Etika Bisnis Dalam Islam*, (Jakarta: Kencana Perdana Media Group, 2007), Cet.Ke-2, h. 5
- Gery Dessler, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Salemba Empat. Jakarta
- Ghozali Imam, 2013. *Structurall Equation Modeling*, Penerbit. Universitas Diponegoro. Semarang

Jurnal Manajemen Diversifikasi

Vol. 4. No. 3 (2024)

Gustina, Etika Bisnis Suatu Kajian Nilai dan Moral dalam Bisnis,(Jurnal Ekonomi Dan Bisnis)Oktober 2008), volume 3 nomer 2 Gani Irwan, 2015. Alat Analisis Data, Penerbit CV Andi Offset, Yogyakarta

Hamali A. Y. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (1 st ed.)*. Media Pressindo Group. Yogyakarta.

Hariandja, Marihot T. E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*.

Harsuko, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta

Hasibuan, Malayu S. P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi*. BumiAksara. Jakarta.

Husein Umar. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Hariandja. Marihot Tua Efendi. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.

Juanim H. 2020. *Analisis Jalur Pengolahan Data SPSS & Lisrel*, PT. Rafika Aditama. Bandung

Kuncoro Mudrajat. 2018. *Metode Kuantitatif. Teori dan Aplikasi untukk Bisnis & Ekonomi*. UPP YKPN. Yogyakarta

Mangkunegara, A. A. Prabu. 2017. *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Marwansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit. Alfabeta. Bandung

Notoatmodjo S, 2010. *Metodologi Penelitian*, PT. Renika Cipta. Jakarta

Notoatmodjo, S. 2016. *Pengembangan sumber daya manusia*. Rineka cipta. Jakarta.

Priansa DJ. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publk dan Bisnis*, Penerbit Alfabeta. Bandung

Saebani Ahmad Beni. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. CV. Pustaka Setia. Bandung

Sadili Samsudin, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia. Bandung

Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Refika Aditama, Bandung

Sudaryono, Etika Islam Tentang Kenakalan Remaja, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), Cet.Ke-3, h. 40-41

Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitas dan R&D*. PT. Alfabet. Bandung.

Jurnal Manajemen Diversifikasi

Vol. 4. No. 3 (2024)

- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Anggota IKAPI, Yogyakarta
- Sugiyono. 2017. *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiarto, 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Penerbit. Andi (Anggota IKAPI), Yogyakarta.
- Suwarto, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Lautan Teduh Di Kota Metro. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 13(1).
- Suwarto, S (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Sorini Agro Asia Corporindo Tbk, Cabang Lampung. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 8(2).
- Suwarto, 2022. *Aplikasi Pengolahan Data*. Penerbit. CV. Laduny Alifatama
- Sujarweni Wiratna V. 2019. *Pintar Mengolah Data Statistik*. Penerbit STARUP. Yogyakarta
- Sujarweni Wiratna V. 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Pustakabaru Press. Yogyakarta
- Yusuf Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta