



# Jurnal Manajemen FE-UB

ISSN 2338 6584

*Volume 4 Nomor : 2 Tahun 2016*

*Pengaruh Hutang dan Persediaan Terhadap Laba Usaha PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk  
Baiq Adzatin Maghfiroh dan Yolanda*

*Pengaruh Return On Investment Earning Per Share dan Diveden Per Share Terhadap  
Harga Saham Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Indonesia 2012-2015  
Elisa Eka Chintyawati dan Wahyu Murti*

*Analisis Pengguna Variabel Intervening Terhadap Variabel Endogen (Kasus pada UMKM "X"  
Cicik Ratnasih*

*Pengaruh Etika Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Jasamarga  
(Persero), Tbk. Cabang Jagorawi  
Agustina Massora*

*Pengaruh Current Ratio, Inventory Turnover Terhadap Harga Pasar Saham  
PT. Astra Internasional  
Ahmad Sanusi dan Muhammad Halilintar*

*Pengaruh Piutang Usaha dan Modal Kerja Bersih Terhadap Laba Bersih  
(Perusahaan Food And Beverege yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia)  
Yodes Sonalia dan Irsan Anshori*

*Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas dan Kinerja External  
Auditor pada Kantor Akuntans Publik di Indonesia Sebagai Jasa Pelayanan Kepada Masyarakat  
IGP Ratih Andaningsih*

UNIVERSITAS BOROBUDUR - JAKARTA

Jurnal  
Manajemen FE-UB

Vol. 4

No. 002

Hlm. 1-98

Jakarta  
Oktober 2016

ISSN  
2338-6584

## Pengaruh Etika Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Jasamarga (Persero), Tbk. Cabang Jagorawi

**Agustina Massora**

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of the job ethic, organization commitment, and performance either partially or simultaneously at PT. Jasa marga Persero. Total population in the study is a quantitative method. Total population in this human development resourch and the study sample research, counted as many as 109 respondance. The sampling technique using purposive sampling. The variable in this study is the independent variable (independent) consisting of work ethic, organization commitment, and performance and the dependent variable (dependent) is Audit quality.*

*The results showed that the work ethic, organization commitment, and performance effecting significant partially on Performance. work ethic, organization commitment, and performance effecting significant Simultaneously, work ethic, organization commitment and performance effecting significant effect on performance level determination coefficient to 78,2%.*

### **PENDAHULUAN**

#### **1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi (Handoko, 2008). Oleh karena itu, pegawai merupakan kunci penentu keberhasilan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dinilai dari suksesnya perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dalam membina kemampuan bekerja dan meningkatkan kinerja masing masing karyawan, tidak terlepas dari komitmen organisasi yang di yakini oleh individu individu tersebut. Komitmen organisasi adalah identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditampakkan oleh pekerja terhadap organisasinya atau unit organisasi.

Komitmen organisasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi (Abdul Hakim, 2006)

Organisasi harus memberi perhatian yang penuh dan membuat karyawan percaya terhadap organisasi, sehingga akan diperoleh komitmen karyawan. Jika komitmen karyawan telah diperoleh akan didapatkan karyawan yang setia, dan mampu bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya

sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan.

Selain dari komitmen organisasi etika kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa (Tasmara, 2008:14). Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja. Hal yang mendasari etika kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan- masukan ide di tempat bekerja

Penilaian atas pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan karyawan atau sering disebut sebagai penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja juga mutlak dilakukan untuk melihat sampai sejauh mana komitmen organisasi dan etika kerja karyawan tersebut karena dari penilaian tersebut kita akan dapat melihat sejauh mana produktivitas kerja karyawan..

Dalam konteks organisasi, kinerja adalah suatu ukuran prestasi / hasil dalam mengelola dan menjalankan suatu organisasi dimana berhubungan dengan segala hal yang akan, sedang dan telah dilakukan organisasi tersebut dalam kurun waktu tertentu. Pengukuran kinerja organisasi publik penting dilakukan karena berguna sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja organisasi

tersebut agar lebih baik lagi di masa yang akan datang.

PT. Jasamarga (persero), Tbk. sebagai Perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi fokus dalam memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya dengan terus meningkatkan dan menjaga mutu, profesionalisme, dan pelayanan maksimal kepada para pelanggan khususnya di Gerbang Tol Cibubur 1 Cabang Jagorawi oleh PT. Jasamarga (Persero), Tbk menjadi sangat penting.

Berdasarkan pemikiran dan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana hubungan Komitmen Organisasi dan Etika Kerja dan terhadap Kinerja Pegawai melalui judul : "Pengaruh Etika Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Jasamarga (Persero), Tbk. Cabang Jagorawi".

## LANDASAN TEORI

### 1. Kinerja

Berikut ini adalah definisi-definisi tentang kinerja karyawan menurut beberapa ahli, definisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Definisi kinerja karyawan menurut Hasibuan (2012: 47) Kinerja

kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”.

Menurut Rivai, Basri dalam Lijan Poltak Sinambela (2012:6): Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Simanjuntak, (2005:1) kinerja suatu organisasi atau perusahaan adalah akumulasi kinerja semua individu yang bekerja didalamnya. Dengan kata lain, upaya peningkatan kinerja organisasi dilakukan melalui peningkatan kinerja masing-masing individu.

Menurut Rivai (2005:63) kinerja adalah merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

## 2. **Komitmen**

Wibowo (2015:431) mendefinisikan komitmen organisasi adalah perasaan, sikap, dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam

mencapai tujuan organisasi.

Menurut Colquitt, Lepine dan Wesson (2015:64) Komitmen organisasional didefinisikan sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi memengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010:166) adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya.

Sedangkan menurut Schermerhorn, Hunt, Osborn dan Uhl Bein (2011:72) menyatakan komitmen sebagai loyalitas seorang individu pada organisasi individu dengan komitmen organisasional tinggi mengidentifikasi dengan sangat kuat dan merasa bangga mempertimbangkan dirinya sebagai anggota.

## 3. **Etika**

Menurut Ernawan (2007 : 2) etika merupakan cabang dari filsafat mencari buruknya tingkah laku manusia. Etika hendak mencari, tindakan manusia yang manakah yang baik. Etika berhubungan dengan seluruh ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manusia dan masyarakat seperti, antropologi, psikologi, sosiologi, ekonomi, ilmu politik, dan ilmu hukum.

Secara etimologis, etika adalah ajaran atau ilmu tentang adat kebiasaan yang berkenaan dengan kebiasaan baik atau buruk yang diterima umum

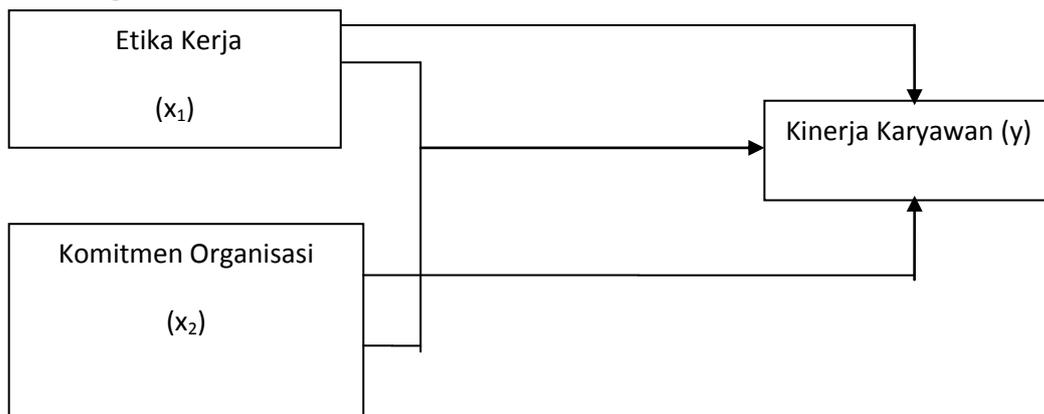
mengenai sikap, perbuatan, kewajiban, dan sebagainya. Pada hakikatnya moral menunjuk pada ukuran-ukuran yang telah diterima oleh suatu komunitas, sementara etika umumnya lebih dikaitkan dengan prinsip-prinsip yang dikembangkan diberbagai wacana etika atau aturan-aturan yang diberlakukan sebagai suatu profesi.

Menurut Johson dalam Ernawan (2007 : 2) etika merupakan suatu cabang ilmu filsafat, tujuannya adalah mempelajari perilaku, baik moral

maupun immoral dengan tujuan membuat pertimbangan yang cukup beralasan dan akhirnya sampai pada rekomendasi yang memadai tentunya dapat diterima oleh suatu golongan tertentu atau individu.

Menurut Wiley dalam Ernawan (2007 :3) bahwa etika berpengaruh terhadap kewajiban moral, tanggung jawab, dan keadilan sosial. Etika secara lebih kontemporer mencerminkan karakter perusahaan, yang merupakan kumpulan individu-individu

**4. Kerangka Pemikiran**



Berdasarkan kerangka konseptual diatas, menggambarkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu hubungan Etika Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi

bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Etika kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup

mereka. Etika kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan.

Dengan adanya etika kerja yang tinggi, tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerja atau kinerjanya. Hal yang mendasari etika kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan- masukan ide di tempat bekerja.

Dari uraian diatas, jelas bahwa ada hubungan antara komitmen organisasi dan etika kerja terhadap kinerja karyawan yang memiliki indikator seperti pencapaian prestasi kerja, tingkat penyelesaian pekerjaan yang tinggi dan kualitas pekerjaan yang dihasilkannya

## 5. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap batasan masalah penelitian, dimana batasan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan berdasarkan pada teori yang relevan dan belum didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis sementara terhadap batasan masalah penelitian, belum merupakan jawaban yang empiris. Maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga terdapat pengaruh Etika Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero), Tbk..
2. Diduga terdapat pengaruh etika kerja dengan kinerja karyawan di lingkungan PT. Jasa Marga (Persero), Tbk.
3. Diduga terdapat pengaruh komitmen organisasi dengan kinerja karyawan di lingkungan PT. Jasa Marga (Persero), Tbk

## METODE PENELITIAN

### 1. Tempat dan Waktu Penelitian

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penulisan penelitian ini yang berjudul : Pengaruh Etika Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Jasamarga (Persero), Tbk. Cabang Jagorawi, maka penulis mengadakan penelitian langsung ke lokasi penelitian yaitu pada PT. Jasa Marga Cabang Jagorawi. Sedangkan waktu penelitian dilakukan dari bulan April – Mei 2016.

### 2. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner, uji instrumen yang digunakan adalah:

#### a. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang clipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan

untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2010:137).

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena

dianggap tidak relevan. Teknik untuk mengukur validitas kuesioner adalah dengan menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total, memakai rumus korelasi product moment (Sugiyono, 2010:142):

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x)^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y)^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan:

- $r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara x dan y  
 N : Jumlah subjek  
 x : Skor item  
 y : Skor total  
 $\sum y$  : Jumlah skor total  
 $\sum x^2$  : Jumlah kuadrat skor item  
 $\sum y^2$  : Jumlah lah kuadrat skor total

Menurut Masrum yang dikutip oleh Sugiyono (2010:106) menyatakan bahwa biasanya syarat minimum untuk dianggap valid adalah  $r = 0,3$ . Jadi kalau kolerasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal

ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responder yang sama. Uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya. Suatu instrumen akan reliabel apabila instrumen tersebut dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten. Arikunto (2006:83). Instrumen dalam penelitian ini berbentuk angket yang skornya merupakan rentangan antara 1-5 dan uji validitasnya menggunakan item total, dimana untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal

bentuk uraian maka menggunakan rumus Alpha Cronbach (Arikunto, 2006:92):

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma_1^2} \right)$$

$r_{11}$  : Reliabilitas instrumen

$k$  : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$  : Jumlah varians butir

$\sigma_1^2$  : Varians total

Untuk memperoleh varians butir dicari dulu varian setiap butir, kemudian dijumlahkan. sedangkan untuk mencari varian tiap butir digunakan rumus (Arikunto:2006:93):

$$V = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

$V$  = varian tiap butir

$X$  = jumlah skor tiap butir

$N$  = jumlah responden

Untuk uji reliabilitas yang menggunakan teknik Alpha Cronbach, suatu instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

### 3. Populasi dan Sampel Penelitian

#### a. Populasi

Dalam suatu kegiatan baik yang bersifat ilmiah maupun bersifat sosial, perlu dilakukan

pembatasan populasi dan cara pengambilan sampel. Sampel yang diambil unsur – unurnya harus representatif artinya dapat mewakili keseluruhan dari populasi. Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. Jadi populasi berhubungan dengan data, bukan manusianya (Margono, 2004: 118),. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan. di PT. Jasa Marga (Persero), Tbk. pada tahun 2016 yang berjumlah 109 orang.

#### b. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Menurut Sanusi (2003:77): "Ukuran sampel untuk penelitian survei atau penelitian eksperimental bisa ditentukan berdasarkan alasan statistik dan alasan non statistik". Dalam penelitian ini pengumpulan sampel dilakukan dengan "*Simple Random Sampling*", *Simple Random Sampling* adalah suatu cara pengambilan sampel dimana tiap unsur yang membentuk populasi diberi kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Untuk pengambilan sampel peneliti akan menggunakan rumus Slovin:

$$n = N / (N(d)^2 + 1)$$

$n$  = Sampel  
 $N$  = Populasi  
 $d$  = Nilai presisi 95% atau sig.  
 = 0,05.  
 $N$  =  $109 / (109 (0,05)^2 + 1) =$   
 85,65 dibulatkan 86  
 Jadi sampel yang akan diambil  
 dalam penelitian ini berjumlah  
 86

#### 4. Metode Pengumpulan Data

##### a. Jenis Data

###### 1) Data Primer

Adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dari responden melalui pengisian kuesioner. Pada penelitian ini, sumber data lebih ditekankan kuesioner yang dibagikan untuk dijawab responden.

###### 2) Data Sekunder

Adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dengan metode studi kepustakaan yaitu data - data yang diperoleh dari literatur yang berkaitan dengan pokok permasalahan penelitian ini.

##### b. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan sehubungan dengan pokok masalah yang

dibahas, maka jenis data yang digunakan penulis adalah jenis data primer dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

###### 1) Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan terhadap objek dan aktivitas perusahaan yang diteliti, yakni kondisi lingkungan kerja karyawan

###### 2) Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung kepada pihak-pihak tertentu untuk mendapatkan data dan keterangan tentang hal yang diteliti.

###### 3) Kuisisioner atau angket.

Metode kuisisioner merupakan suatu metode untuk memperoleh data yang dilakukan dengan cara memberikan suatu daftar pertanyaan yang akan diisi oleh responden yang terdiri dari pertanyaan tentang komitmen organisasi dan etika kerja untuk mengetahui sejauh mana keterkaitannya dengan kinerja pegawai.

#### 5. Teknik Analisis Data

Untuk menjawab permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, maka penulis mencoba menguraikan

mengenai tehnik analisis data yang akan digunakan penulis yaitu metode kuantitatif. Dimana uraian tehnik analisis data dapat diuraikan sebagai berikut.

**a. Analisa Regresi Sederhana.**

Analisis ini menjelaskan hubungan antara pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sebagai variabel X, kinerja karyawan sebagai variabel Y, penulis terlebih dahulu menetapkan nilai konstanta a dan b, rumus untuk menghitung konstanta a dan b adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

(Sugiyono, 2012:183),

Dengan keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi / Nilai Parameter

X = Etika kerja / Komitmen Organisasi

**b. Analisis Korelasi Berganda**

Analisis korelasi merupakan suatu analisis untuk mencari hubungan antara dua variabel bebas atau lebih yang secara bersama-sama dihubungkan dengan variabel terikatnya. Sehingga dapat diketahui besarnya sumbangan seluruh variabel bebas yang menjadi obyek penelitian terhadap variabel terikatnya

Rumus Korelasi Berganda :

$$R = \frac{\sqrt{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}}{\sum Y^2}$$

Tabel III. 1

Kriteria Hubungan Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Menurut Sugiyono (2009:250)

**b. Analisa Regresi Berganda**

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Untuk mencari koefisien regresi a, b<sub>1</sub> dan b<sub>2</sub> digunakan rumus sebagai berikut

$$b_1 = \frac{(\sum X_1 Y) (\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2) (\sum X_2 Y)}{(\sum X_1^2) (\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum X_2 Y) (\sum X_1^2) - (\sum X_1 Y) (\sum X_1 X_2)}{(\sum X_1^2) (\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$a = \frac{(\sum Y - b_1) (\sum X_1) - b_2 (\sum X_2)}{n}$$

**c. Pengujian Hipotesis**

**1) Uji t**

Uji-t (t-test) merupakan statistik uji yang sering kali ditemui dalam permasalahan praktis statistika. Uji-t termasuk dalam golongan statistika parametrik. Statistik uji ini digunakan dalam pengujian hipotesis. Setelah menggunakan analisis korelasi selanjutnya dihitung dengan menggunakan uji t (t-test) dengan rumus

$$t = \frac{r \cdot \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Dimana :

t = Nilai t hitung

r = Nilai koefisien korelasi hasil  $r_{hitung}$

n = jumlah sampel

Keterangan pengujian terhadap hipotesis dilakukan dengan:

Ho diterima atau Ha ditolak apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat, atau Ho ditolak atau Ha diterima apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat.

**Uji F**

Digunakan untuk menguji apakah variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan Variabel etika kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diterima atau ditolak. Menggunakan rumusan sebagai berikut :

$$F_0 = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Perumusan Hipotesis Uji F :

- 1)  $H_0 = 0$ , artinya etika kerja ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) tidak mempunyai hubungan terhadap kinerja pegawai (Y)
- 2)  $H_a \neq 0$ , artinya etika kerja ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) mempunyai hubungan terhadap kinerja pegawai (Y)

Dengan syarat pengujian jika :

$F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak

$F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima

**PEMBAHASAN**

Untuk melihat pengaruh etika, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini digunakan rumus statistik Regresi sederhana, Regresi berganda dan korelasi berganda. Untuk memenuhi syarat data yang digunakan sekurang-kurangnya mempunyai tingkat pengukuran interval, data yang dikumpulkan melalui kuisisioner mempunyai skala ordinal, terlebih dahulu ditransformasikan menjadi

skala interval menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). Secara keseluruhan proses ini menggunakan alat bantu program *Software Statistical Program for Sosial Science* (SPSS) *for Windows* 16.0 Berdasarkan hasil uji hipotesis sebagaimana tercantum dalam output SPSS sebagai berikut :

1. **Regresi Sederhana**
  - a. Regresi variabel X1

**Tabel IV.30**  
**Regresi Sederhana**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.155	1.272		3.267	.002
X1	.707	.049	.842	14.296	.000

a. Dependent Variable:  
Y

Berdasarkan hasil analisis regresi seperti tertera pada ringkasan tabel di atas diperoleh persamaan model regresi yaitu  $Y = 4,155 + 0,707 X1$ . Maka dapat dijelaskan setiap terjadi kenaikan untuk variabel etika akan diikuti peningkatan kinerja karyawan apabila variabel lain dianggap tetap.

b. Regresi variabel x2

**Tabel IV.31**  
**Regresi Sederhana**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.704	1.500		3.135	.002
X2	.615	.052	.788	11.748	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis regresi seperti tertera pada ringkasan tabel di atas diperoleh persamaan model regresi yaitu  $Y = 4,704 + 0,615 X2$ . Maka dapat dijelaskan setiap terjadi kenaikan untuk variabel

komitmen organisasi akan diikuti peningkatan kinerja karyawan apabila variabel lain dianggap tetap.

**2. Regresi Berganda**

**Tabel IV.32**  
**Ringkasan Hasil Analisis Regresi (Uji T)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.458	1.218		1.198	.234
X1	.477	.061	.569	7.825	.000
X2	.300	.057	.385	5.296	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis regresi seperti tertera pada ringkasan tabel di atas diperoleh persamaan model regresi yaitu:

$$Y = 1,458 + 0,477 X_1 + 0,300 X_2$$

Dari modal regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Setiap terjadi kenaikan untuk variabel etika akan diikuti peningkatan kinerja karyawan apabila variabel lain dianggap tetap.
- b. Setiap terjadi kenaikan variabel komitmen organisasi akan diikuti peningkatan kinerja karyawan apabila variabel lain dianggap tetap.

**a. Uji Hipotesis Secara Parsial**

Berdasarkan hasil analisis regresi seperti tertera pada ringkasan tabel di atas diperoleh persamaan model regresi yaitu  $Y = 1,198 + 7,825 X_1 + 5,296 X_2$ .

1) Etika

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh etika terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan program SPSS diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 7, 825 dengan nilai p value 0,000. sehingga dapat disimpulkan  $H_a$  diterima. Hal ini

menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan etika terhadap kinerja karyawan.

2) Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan program SPSS diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 5,296 dengan nilai p value 0,000. sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

**b. Uji Hipotesis Secara Simultan**

Pengujian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara simultan etika, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil uji F. Kriteria pengujiannya apabila nilai p value < 0,05, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Hasil uji F selengkapnya dapat dilihat dari output SPSS pada tabel berikut:

**Tabel IV.33**  
**Ringkasan Hasil Regresi Berganda (Uji F)**  
ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	283.474	2	141.737	149.107	.000 <sup>a</sup>
Residual	78.898	83	.951		
Total	362.372	85			

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	283.474	2	141.737	149.107	.000 <sup>a</sup>
Residual	78.898	83	.951		
Total	362.372	85			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Hasil uji F diperoleh  $F_{hitung} = 149,107$  dengan nilai p value =  $0,000 < 0,05$ , sedangkan nilai F tabel dengan dk pembilang 2 ( $= k - 1 = 3 - 1$ ) dan dk penyebut  $n - k = 86 - 3 = 83$  sehingga di peroleh sebesar 3,11. Karena F hitung lebih besar daripada F tabel (

$F_{hitung} > F_{tabel} = 149,107 > 3,11$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat hubungan antara Etika ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y).

**3. Koefisien Determinasi (Korelasi Ganda)**

Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel IV.34**  
**Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 <sup>a</sup>	.782	.777	.97497

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas bahwa  $p$  atau  $R$  hitung sebesar 0.844. Angka positif menggambarkan hubungan yang berbanding lurus atau searah, artinya semakin baik tingkat implementasi etika, komitmen organisasi maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Sementara angka pengaruh/regresi merupakan pengkuadratan dari koefisien korelasi yang ditunjukkan oleh  $R$  Square 0,782 atau 78,2%. Angka pengaruh tersebut merupakan angka positif (+), yang berarti apabila etika, komitmen organisasi (variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ) mengalami kenaikan maka kinerja karyawan (variabel  $Y$ ) akan mengalami kenaikan yang sebanding dengan kenaikan tersebut. Sedangkan sisanya sebesar 21,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti motivasi, pelatihan, kepuasan kerja dan lain-lain.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan berikut beberapa kesimpulan yang dirumuskan :

1. Persamaan regresi pengaruh simultan etika dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yaitu  $Y = 1,458 + 0,477x_1 + 0,300x_2$  (dapat dilihat pada tabel IV.33) dengan hasil  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $149,017 > 3,11$ , Karena  $F$  hitung lebih besar daripada  $F$  tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat hubungan antara Etika ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ ).
2. Persamaan regresi pengaruh parsial etika terhadap kinerja karyawan yaitu

$Y = 1,198 + 7,825$  dengan hasil  $t_{hitung}$  sebesar 7,825 dengan nilai  $p$  value 0,000. sehingga dapat disimpulkan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan etika terhadap kinerja karyawan.

3. Persamaan regresi pengaruh parsial kualitas produk terhadap kepuasan nasabah yaitu  $Y = 1,198 + 5,296x_2$  dengan hasil  $t_{hitung}$  sebesar 5,296 dengan nilai  $p$  value 0,000. sehingga dapat disimpulkan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Dessler, Gary, 2007, *Manajemen Personalial Edisi Ketiga*, Jakarta: Erlangga
- Ernawan, R Erni, 2007. *Etika Bisnis. Cetakan Pertama*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Gomes, Cardoso, Faustino, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi Yogyakarta.
- Griffin, Ricky W. And Ebert J. Ronal. 2004. *Manajemen Personalial*. Edisi kedelapan, Jakarta
- Hakim, Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa*

- Tengah. JRBI Vol. 2 No. 2 Hal: 165-180.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: BPFE
- Harsono, J dan Santoso, S. (2006). *Etos Kerja Pengusaha Muslim Perkotaan di Kota Ponorogo*. *Jurnal Penelitian Humaniora*, Edisi Khusus, Juni 2006: 115-125. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Hasan Iqbal, 2004, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Vivin Andika Yuwono dkk. Edisi Pertama, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Margono. 2004. *Metodologi Penelitian pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Munandar, dkk, 2004. *Peran Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan, Bagian Psikologi Industri & Organisasi* Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, Jakarta
- Prabu, Anwar. Mangkunegara. 2005, *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Robbins, S dan Coulter, M. 2007. *Manajemen, Edisi Kedelapan*, Penerbit PT Indeks: Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2005. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Erlangga. Jakarta.
- Sanusi, Anwar. 2003. *Metodologi Penelitian Praktis Untuk Ilmu Sosial dan Ekonomi*. Buntara Media. Malang
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FE-UI.
- Simorangkir O.P, 2003. *Etika Bisnis, Jabatan, dan Perbankan*. Cetakan Pertama, Penerbit PT. Asdi Mahastya, Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sukiyanto. 2000. *Etos Kerja Salah Satu Faktor Survivalitas Peternak Sapi Perah, Studi Kasus Di Desa Sidomulyo, Kecamatan Batu Kota Batu Kabupaten Malang* Thesis, Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Malang
- Tasmara, T. 2008, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Gema Insani; Jakarta,
- \_\_\_\_\_. 2000. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa
- Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- W. Gulo. 2003. *Metodologi Penelitian*, Cetakan ke Dua, Penerbit PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.

Webster, J. And Weber, R.W.S 2007.  
Introduction to Fungi, Third Edition,

New York. Cambridge University  
Press.

