

**Motivasi Memoderasi, Kompetensi dan Etos Kerja terhadap Prestasi Kerja
PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko**

Ana Marfuah¹, Kusuma Chandra Kirana², Didik Subiyanto³

^{1,2,3} Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Email: anamarfuah103@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of competence and work ethic on work performance with motivation as a moderating variable. In this study using a population of all employees of PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko with a total of 70 respondents, the sampling technique used saturated sampling with questionnaires which were distributed to all employees of PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko. This research is a quantitative research. Data analysis techniques used in this research are descriptive analysis, multiple regression analysis, and Moderate Regression Analysis (MRA). The results of this study indicate that the competence variable has a positive and significant effect on work performance, the work ethic variable has a positive and significant effect on work performance, the motivation variable has a positive and significant effect on work performance, the motivation variable can moderate competence on work performance, The motivation variable cannot moderate work ethic on work performance

Keywords: Motivation, Competence, Work Ethic, Work Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan etos kerja terhadap prestasi kerja dengan motivasi sebagai variabel moderasi. Dalam penelitian ini menggunakan populasi seluruh karyawan PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko dengan jumlah 70 responden, teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan membagikan kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi berganda, serta *Moderate Regression Analysis* (MRA). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, motivasi variabel dapat memoderasi kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan, variabel motivasi tidak dapat memoderasi etos kerja terhadap kinerja karyawan

Kata kunci: Motivasi, Kompetensi, Etos Kerja, Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Hal terpenting dalam mempertahankan kelangsungan hidup dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan yaitu adanya karyawan yang mempunyai potensi dan kemampuan. Karyawan merupakan aset yang terpenting bagi perusahaan bahkan juga memiliki peran penting bagi perusahaan. Banyaknya tenaga kerja yang memiliki

kemampuan dan potensi dapat meningkatkan prestasi kerja bagi karyawan dan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, para karyawan memerlukan motivasi, kompetensi, dan etos kerja agar dapat meningkatkan prestasi kerja dan kuliatas kerjanya. Ada beberapa faktor untuk dapat mempengaruhi variabel prestasi kerja, salah satunya motivasi. Motivasi itu berasal dari perilaku karyawan untuk dapat menghadapi situasi didalam bekerja Robbins dalam (Chrisma Setyawan 2016). Motivasi juga dapat menjadikan dorongan bagi karyawan untuk mencapai tujuannya, dan menjadikan inspirasi untuk karyawan sehingga menjadikan semangat kerja. Dan motivasi juga merupakan variabel moderasi dengan kemungkinan akan memperlemah ataupun memperkuat hubungan motivasi dan prestasi kerja karyawan.

Selain motivasi, kompetensi juga memperngaruhi kelangsungan kerja karyawan. Menurut Edison dalam (April, Retningjati, and Yunita 2018) kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dimiliki setiap individu dengan adanya keunggulan didalam melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan, keterampilan dan motif. Kemampuan yang dimiliki seorang individu akan sangat dibutuhkan dalam organisani. Kemampuan setiap individu itu berdampak pada kepercayaan diri saat bekerja, dengan itu akan meningkatkan prestasi kerja seorang karyawan. Tidak hanya motivasi dan kompetensi yang mampu meningkatkan prestaso kerja karyawan, etos kerja juga dapat menumbuhkan semangat kerja apabila etos kerjanya baik, maka secara tidak langsung prestasi kerja karyawan juga akan meningkat. Menurut Andayani dalam (Arifin and Putra 2020) etos kerja adalah gambaran moral pada seseorang berdasarkan semangat, sikap, dan perilaku kerja yang baik.

PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko merupakan perusahaan perkebunan kelapa sawit yang mengolah minyak sawit (CPO) yang dihasilkan dari perkebunan PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi itu sendiri dan masyarakat pribumi Muko-Muko yang telah bersedia menerima dan mengolah bahan buah kelapa sawit menjadi minyak mentah dan diekspor keluar daerah. PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko ini memiliki beberapa cabang. Ada beberapa fenomena yang sering terjadi pada PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko, yaitu : 1) Beberapa karyawan masih melalaikan waktu bekerja, 2) beberapa karyawan datang dengan terlambat, 3) Beberapa karyawan masih belum mengoptimalkan dan menyelesaikan pekerjaannya, 4) Kekeluargaan didalam PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko antar karyawan sangat kuat. Hal tersebut masih banyak lagi fenomena yang sering terjadi pada PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko dan fenomena tersebut didapatkan berdasarkan pengamatan sementara peneliti.

Berdasarkan uraian di atas, dengan persaingan bisnis yang semakin ketat dan perusahaan memproduksi barang yang sama, dengan itu perusahaan membutuhkan motivasi, kompetensi, dan etos kerja. Karena PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko ini akan mengalami beberapa hambatan dalam mempertahankan kelangsungan hidup pada perusahaan dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Tujuan penelitian:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap prestasi kerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan
4. Untuk mengetahui motivasi dapat memoderasi pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan
5. Untuk mengetahui motivasi dapat memoderasi pengaruh etos kerja terhadap prestasi kerja karyawan

LANDASAN TEORI

Prestasi kerja

Menurut Siswanto dalam (Shidiq 2019) seorang tenaga kerja telah mencapai hasil kerjanya didalam melakukan suatu pekerjaan maupun tugas yang telah diberikan tanggung jawab kepadanya maka disebut prestasi kerja. Sutrisno dalam (Arsad 2017) pencapaian seseorang berdasarkan pada perilaku kerja dan hasil kerja didalam melakukan suatu kegiatan kerja disebut prestasi kerja. Garnida dalam (Niati et al. 2018) prestasi kerja merupakan kegigihan individu didalam melakukan suatu pekerjaan untuk dapat dipercaya pada suatu pekerjaan, pengalaman, kesungguhan, dan keahlian dengan tanggung jawab yang sudah ditetapkan.

Pada definisi tersebut, hasil kerja seorang karyawan didalam melakukan suatu tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan dalam mencapai tujuan organisasi disebut prestasi kerja. Menurut Mangkunegara dalam (Arsad 2017) indikator prestasi kerja yaitu: kuantitas, kualitas, keandalan, dan inisiatif.

Motivasi

Hasibuan dalam (Jufrizen 2018) motivasi kerja merupakan daya dorong yang menimbulkan semangat kerja, agar dapat bekerjasama, bekerja secara efisien, dan melakukan yang terbaik untuk mencapai kepuasan. Selain itu, Santrohadiwiryono dalam (Abdul Rachman and Hardi 2018) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah keadaan mental dan perilaku seseorang didalam memberikan kekuatan, meningkatkan aktivitas, dengan mencapai kebutuhan agar dapat mengurangi ketidakseimbangan dan memberikan kepuasan. Adapun menurut Arif, S dalam (Hartati 2020) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan seseorang didalam melaksanakan suatu tindakan untuk mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Manullang dalam (Arianto, Gondo, and Prasetya 2017) motivasi merupakan sesuatu yang mendorong dan memunculkan semangat kerja.

Dari definisi tersebut, dorongan bagi setiap orang untuk dapat menumbuhkan semangat kerja didalam mencapai suatu tujuan tertentu disebut motivasi. Adapun

indikator motivasi menurut (Chandra 2019) yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan beralifiasi, dan kebutuhan kekuatan.

Kompetensi

Menurut Sutrisno dalam (Hutagalung et al. 2020) kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki setiap individu berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang diperkuat oleh perilaku kerja yang terkait dengan persyaratan pekerjaan yang telah ditentukan. Edison dalam (April et al. 2018) kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dimiliki setiap individu dengan adanya keunggulan didalam melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan, keterampilan dan motif. Sedangkan Suparno dalam (Shidiq 2019) kompetensi adalah kemampuan didalam melaksanakan pekerjaan atau untuk dapat memperoleh keterampilan yang diperlukan.

Dari definisi tersebut, kompetensi adalah kemampuan pada diri seseorang didalam melakukan pekerjaan yang berdasarkan pada pengetahuan dan tindakan. Ada lima indikator menurut Sedarmayanti dalam (Mersilina et al. 2019) yaitu:

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Konsep diri
4. Karakteristik diri
5. Motif.

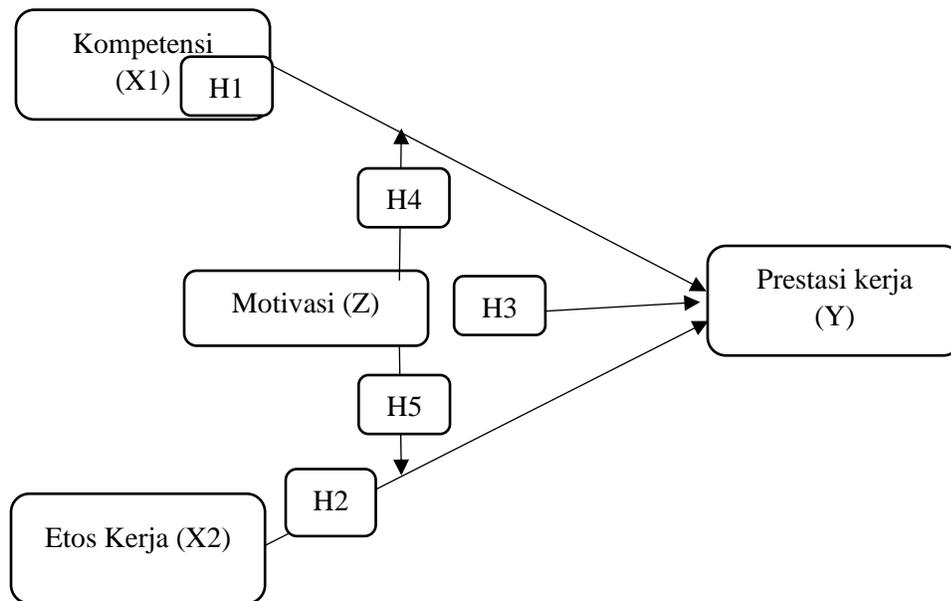
Etos kerja

Adapun menurut Sukardewi dalam (Yantika, Herlambang, and Rozzaid 2018) perilaku yang muncul atas kesadaran diri dan keinginan manusia berdasarkan pada suatu nilai-nilai budaya kerja disebut etos kerja. Sukriyanto dalam (Arianto et al. 2017) etos kerja adalah semangat kerja yang harus dimiliki pada setiap individu, agar mampu melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Adapun menurut Andayani dalam (Arifin and Putra 2020) etos kerja adalah gambaran moral pada seseorang berdasarkan semangat, sikap dan perilaku kerja yang baik. Sedangkan menurut Anoraga dalam (Sudirman et al. 2020) etos kerja adalah tingkah laku masyarakat pada suatu pekerjaan.

Dari definisi diatas, etos kerja adalah perilaku yang muncul dengan kesadaran diri dan dilakukan dengan kerja keras dan ketekunan. Indikator etos kerja menurut (Yantika et al. 2018): penguasaan pekerjaan, komunikasi antar karyawan, kesungguhan dalam dalam bekerja, dan kepatuhan dalam bekerja.

KERANGKA PIKIR

Berikut merupakan kerangka pikir penelitian ini.



Gambar 1 Kerangka Pikir

METODE PENELITIAN

Riset ini menggunakan populasi seluruh karyawan PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko yaitu sebanyak 70 responden. Dengan metode penelitian kuantitatif dan teknik dalam mengambil sample menggunakan sampling jenuh. Sedangkan untuk pengambilan datanya dengan alat bantu kuesioner. Teknik analisis datanya menggunakan:

Analisis Deskriptif

Analisis tersebut bermanfaat guna menganalisis sesuatu informasi dengan metode mendeskripsikan informasi yang sudah dikumpulkan tanpa kesimpulan yang valid guna digeneralisasikan Wiyono dalam (Jayaningrum, Kirana, and Wiyono 2020).

Analisis Regresi Berganda

Agar dapat mengetahui variabel independen terhadap variabel dependen sehingga memakai analisis regresi berganda (Sugiyono 2017). Persamaan yang digunakan:

$$\gamma = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 +$$

Ket:

γ = Variabel terikat

α = Konstanta

X = Variabel bebas

Moderated Regression Analysis (MRA)

Metode yang menggunakan pendekatan analitik sehingga dapat memperkuat atau memperlemah integritas sebuah sample hal ini disebut *Moderated Regression Analysis* (MRA) (Ghozali 2013). Berikut merupakan rumus persamaan:

$$\gamma = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + \beta_4 (X_1 * Z) + \beta_5 (X_2 * Z) +$$

Ket:

γ = Variabel dependen

α = Konstanta

β = Koefisien

X = Variabel independen

Z = Variabel moderasi

$X * Z$ = Interaksi variabel independen serta variabel moderasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

Kompetensi			
Item	Pearson correlation	R tabel	Keterangan
KP1	0,685	0,235	Valid
KP2	0,834	0,235	Valid
KP3	0,879	0,235	Valid
KP4	0,664	0,235	Valid
KP5	0,735	0,235	Valid

Etos Kerja			
Item	Pearson correlation	R tabel	Keterangan
EtK1	0,727	0,235	Valid
EtK2	0,751	0,235	Valid
EtK3	0,549	0,235	Valid
EtK4	0,711	0,235	Valid

Motivasi			
Item	Pearson correlation	R tabel	Keterangan
MT1	0,575	0,235	Valid
MT2	0,859	0,235	Valid
MT3	0,906	0,235	Valid

Prestasi kerja			
Item	Pearson correlation	R tabel	Keterangan
PrK1	0,579	0,235	Valid
PrK2	0,744	0,235	Valid
PrK3	0,829	0,235	Valid
PrK4	0,744	0,235	Valid
PrK5	0,685	0,235	Valid

Sumber: *Data diolah penulis, 2021*

Pada tabel tersebut, disimpulkan bahwasannya hasil uji validitas valid. Dikarenakan, nilai *pearson correlation* > 0,235 pada setiap pernyataan.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Item	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
(X1) Kompetensi	0,814	Reliabel
(X2) Etos Kerja	0,622	Reliabel

(Z) Motivasi	0,678	Reliabel
(Y) Prestasi Kerja	0,802	Reliabel

Sumber: *Data diolah penulis, 2021*

Dari tabel tersebut, nilai pada *Cronbacch Alpha* > 0,06. Dengan ini, seluruh instrumen reliabel. Sehingga pernyataan memadai dijadikan penelitian untuk selanjutnya.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 3 Uji Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient ^d	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	3,936	2,103	0,740	1,871	0,066
X1	0,809	0,089		9,086	0,000

a. Dependent Variable: Y

Hasil dari analisis regresi diatas menunjukkan $t_{hitung} 9,086 > t_{tabel} 1,99547$. Pada tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$. Dengan ini, dinyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Tabel 4 Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	9,915	2,370	0,557	4,183	0,000
X2	0,702	0,127		5,536	0,000

b. Dependen Variable: Y

Hasil analisis regresi tersebut menunjukkan $t_{hitung} 5,536 > t_{tabel} 1,99547$. Pada signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan ini, dinyatakan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Tabel 5 Uji Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	15,485	2,338	0,364	6,622	0,066
Z	0,540	0,168		3,223	0,002

c. Dependent Variable: Y

Hasil analisis regresi diatas menunjuka $t_{hitung} 3,223 > t_{tabel} 1,99547$. Pada signifikansi $0,002 < 0,05$. Dengan ini, dinyatakan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Moderated Regression Analysis (MRA)

Tabel 6 Uji R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,740	0,548	0,542	1,395

a. Predictors: (constant), X1

Tabel 7 Uji R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,576	0,571	0,552	1,380

a. Predictors: (constant), X1Z, X1, Z

Tabel 8 Uji Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	33,734	18,529		1,821	0,073
X1	-0.547	0,801	0,500	-0,683	0,497

Z	-2,195	1,395	-1,480	-1,574	0,120
X1Z	0,099	0,060	2,330	1,662	0,101

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel tersebut, nilai R^2 (R-Square) dari regresi pertama yaitu 0,548. Sedangkan pada regresi kedua nilai R^2 naik menjadi 0,571. Uji coefficients nilai signifikan 0,101 pada taraf 10%. Hal ini dinyatakan bahwa motivasi dapat memoderasi pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja.

Tabel 9 Uji R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,557	0,311	0,301	1,723

b. Predictors: (constant), X2

Tabel 10 Uji R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,566	0,320	0,289	1,737

b. Predictors: (constant), X2Z, X2, Z

Tabel 11 Uji Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	8,108	24,156		0,336	0,738
X2	0,676	1,320	0,537	0,512	0,610
Z	0,227	1,793	0,153	0,127	0,900
X2Z	-0,003	0,097	-0,067	-0,034	0,973

c. Dependent Variable: Y

Dari tabel tersebut, nilai R^2 dari regresi pertama yaitu 0,311. Sedangkan pada regresi kedua nilai R^2 naik menjadi 0,320. Tetapi pada uji coefficients nilai signifikan

0,973 > 0,05. Yang dinyatakan motivasi memperlemah atau tidak dapat memoderasi pengaruh etos kerja terhadap prestasi kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja

Dari hasil penelitian tersebut, variabel kompetensi memiliki nilai t_{hitung} 9,086 dengan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$. Dapat diketahui bahwasannya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Oleh karena itu, hipotesis pertama dinyatakan diterima. Kompetensi yang semakin baik pada setiap individu, juga akan semakin baik pula prestasi kerjanya. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dimiliki setiap individu dengan adanya keunggulan didalam melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan, keterampilan dan motif Edison dalam (April et al. 2018). Pada penelitian (Mersilina et al. 2019) menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

H1: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

Pengaruh etos kerja terhadap prestasi kerja

Dari hasil penelitian, variabel etos kerja memiliki nilai t_{hitung} 5,536 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Diketahui bahwasannya etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan ini, hipotesis kedua dinyatakan diterima. Semakin tinggi etos kerja yang didasari pada keinginan dan kesadaran diri maka semakin tinggi pula prestasi kerja. Menurut Sukriyanto dalam (Arianto et al. 2017) semangat kerja yang harus dimiliki pada setiap individu, agar mampu melakukan pekerjaan dengan lebih baik disebut etos kerja. Berdasarkan penelitian (Arifin and Putra 2020) etos kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja

Dari hasil penelitian, variabel motivasi memiliki nilai t_{hitung} 3,223 dan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Bahwasannya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan ini, pada hipotesis ketiga dinyatakan diterima. Hal tersebut, menggambarkan bahwasannya motivasi yang baik didalam bekerja juga akan memperoleh hasil prestasi kerja yang maksimal. Manullang dalam (Arianto et al. 2017) motivasi adalah suatu dorongan untuk dapat memunculkan semangat kerja. Berdasarkan penelitian (Hartati 2020) bahwasannya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

Motivasi memoderasi kompetensi terhadap prestasi kerja

Dari penelitian (Nurhayati, Astika, and Wirakusuma 2017) bahwasannya kompetensi tidak dapat memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian ini, dapat diketahui nilai R^2 regresi pertama 0,548 dan pada nilai regresi R^2 mengalami peningkatan menjadi 0,571. Sedangkan nilai signifikan pada penelitian ini sebesar 0,101 pada taraf 10%. Dengan ini, dapat diketahui bahwasannya motivasi dapat memoderasi kompetensi terhadap prestasi kerja. Dengan ini, dapat disimpulkan hipotesis keempat diterima. Dengan adanya motivasi yang tinggi maka dapat menjadikan kompetensi para karyawan agar lebih dimaksimalkan, karena motivasi dapat menjadikan dorongan bagi karyawan supaya lebih mengandalkan kompetensi yang dimiliki agar dapat bekerja secara lebih baik. Menurut Sutrisno dalam (Hutagalung et al. 2020) kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki setiap individu berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang diperkuat oleh perilaku kerja yang terkait dengan persyaratan pekerjaan yang telah ditentukan.

H4: Motivasi dapat memoderasi pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan

Motivasi memoderasi etos kerja terhadap prestasi kerja

Dari hasil tersebut, diketahui bahwa nilai R^2 regresi pertama sebesar 0,311 dan pada regresi kedua R^2 naik sebesar 0,320. Tetapi nilai signifikan pada penelitian ini 0,973 > 0,05. Dengan ini, dapat diketahui bahwasannya motivasi tidak dapat memoderasi etos kerja terhadap prestasi. Hal ini, hipotesis kelima ditolak. Etos kerja tidak dapat meningkatkan prestasi kerja didalam bekerja apabila tidak adanya dorongan atau semangat pada dirinya sendiri dan kesadaran diri terhadap pekerjaan. Menurut Anoraga dalam (Sudirman et al. 2020) etos kerja adalah tingkah laku masyarakat pada suatu pekerjaan.

H5: Motivasi tidak dapat memoderasi etos kerja terhadap prestasi kerja karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

Berlandaskan pembahasan serta hasil riset, dapat disimpulkan:

1. Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan
2. Variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan
3. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan
4. Variabel motivasi dapat memoderasi kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan

5. Variabel motivasi tidak dapat memoderasi etos kerja terhadap prestasi kerja karyawan

Saran bagi peneliti selanjutnya, agar dapat memeperluas, menambah wawasan peneliti, maka dapat menggunakan variabel lainnya, seperti kepemimpinan, pelatihan kerja, atau lingkungan kerja untuk dapat melihat pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Rachman, Saleh, and Utomo Hardi. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT Inko Java Semarang." *Among Makarti* 11(21):28-50.

April, Volume No, Ajeng Retningjati, and Lydia Yunita. 2018. "Effect of Competence And Work Motivation on Employee Performance PT . Rotella Mandiri Persada Perbaungan Journal of Management Science (JMAS)." 1(2):36-40.

Arianto, Vendi, Sekar Gondo, and Arik Prasetya. 2017. "The Effect OF Situational Leadership Style, Work Ethic, and Work Motivation on The Employee's Performance (Study on the Employees Departement of Production in PT. Gudang Garam Kediri)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 52(1):154-62.

Arifin, Samsul, and Arif Rachman Putra. 2020. "Employee Performance Development through Work Experience , Work Ethic , Compensation." *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* 22(7):39-45. doi: 10.9790/487X-2207023945.

Arsad, Muhammad. 2017. "Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara." *E Journal PIN: Pemerintahan Integratif* 5(1):135-47.

Chandra, Kusuma. 2019. "Analisis Disiplin , Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT . Adi Satria Abadi Bantul (Discipline Analysis , Work Culture and Motivation on Work Productivity of Employees in PT . Adi Satria Abadi Bantul)." 10(1):49-58.

Chrisma Setyawan, Budhi Satrio. 2016. "Motivasi Kerja Memoderasi Pengaruh Manajemen Perubahan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." 5.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*.

Hartati, Tati. 2020. "Analysis of Influence of Motivation, Competence, Compensation toward Performance of Employee." *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences* 3(2):1031-38. doi: 10.33258/birci.v3i2.933.

Hutagalung, Riama Katarina, Elvi Nadear Purba, Jhonson Tungkir Silalahi, and Anne Putri. 2020. "The Effect of Competence, Work Ethic, Work Discipline, and Work Motivation on Performance of Government Employee in Mentawai Islands District Health Office." *International Journal of Innovative Science and Research Technology* 5(8):387–96. doi: 10.38124/ijisrt20aug327.

Jayaningrum, Siti Kusandhitasari, Kusuma Chandra Kirana, and Gendro Wiyono. 2020. "Analisis Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Lingkungan Kerja Non Fisik." *Jurnal Bingkai Ekonomi* 5(2):16–26.

Jufrizen, Jufrizen. 2018. "Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *The National Conferences Management and Business (NCMAB)* 405–24.

Mersilina, M., B. Tewal, G G Lumintang, Pengaruh Keselamatan, D. A. N. Kesehatan, and Genita G Lumintang. 2019. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Kompetensi, Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bussan Auto Finance Cabang Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7(4):5175–84. doi: 10.35794/emba.v7i4.26110.

Niati, Dewi Rama, Zulkifli Musannip, Efendi Siregar, and Yudi Prayoga. 2018. "The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable." 2385–93.

Nurhayati, -, Ida Bagus Putra Astika, and Made Gede Wirakusuma. 2017. "Kemampuan Motivasi Memoderasi Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Bendahara Desa Di Kabupaten Tabanan." *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 12:4255. doi: 10.24843/eeb.2017.v06.i12.p08.

Shidiq, Ahmad Halim. 2019. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (Bprs) Bhakti Sumekar Sumenep." *Hilos Tensados* 1:1–476.

Sudirman, Acai, Darwin Lie, Sherly Sherly, and Edy Dharma. 2020. "The Purpose of This Study Was to Obtain Empirical Evidence of the Effect of Role Overload, Budgetary Participation, Environmental Uncertainty, Organizational Culture, Competence, and Compensation on Employee Performance. The Population in This Study Were ." *International Journal of Business Studies* 3(3):125–35. doi: 10.32924/ijbs.v3i3.83.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Yantika, Yuli, Toni Herlambang, and Yusron Rozzaid. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 4(2):174. doi: 10.32528/jmbi.v4i2.1760.

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Volume 4 No 3 (2022) 880-894 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351
DOI: 10.47467/alkharaj.v4i3.748