

PENGARUH INSENTIF DAN ETOS KERJA YANG BERDAMPAK PADA KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SDM KEMENTERIAN PERTANIAN

Khairul Rizal

Program Studi Magister Manajemen
Sekolah Pascasarjana, Universitas Pancasila – Jakarta
Email : khairul_bpsdmp@yahoo.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh Insentif (X_1) dan Etos kerja (X_2) serta Kepuasan kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan instrumen dari keempat variabel tersebut. Kalibrasi instrumen dilakukan untuk menguji validitas butir dan koefisien reliabilitas. Validitas butir dihitung dengan menggunakan koefisien product moment, dan reliabilitas dihitung dengan menggunakan koefisien Alpha Cronbach. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model kausalitas atau hubungan pengaruh. Untuk menguji hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini maka teknik analisis yang akan digunakan adalah Analisa Jalur. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: 1) variabel Insentif (X_1) memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja (Y) sebesar 0,586 atau 58,6% lebih besar daripada variabel Etos kerja (X_2) sebesar -0,136 atau -13,6%. Dengan demikian, bahwa variabel insentif (X_1) lebih besar pengaruhnya daripada variabel Etos Kerja (X_2) terhadap Kinerja; dan 2) variabel Insentif (X_1) melalui variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja (Y) sebesar 0,218 atau 21,8% lebih besar daripada variabel Etos kerja (X_2) sebesar -0,085 atau 08,5%. Dengan demikian, bahwa melalui variabel kepuasan kerja, variabel insentif (X_1) lebih besar pengaruhnya daripada variabel Etos Kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y).

Kata Kunci

Insentif, Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

Abstract

The purpose of this study was to examine the effect of Incentives (X_1) and the work ethic (X_2) and job satisfaction (Z) on employee performance (Y). Data were collected using an instrument of the four variables. Instrument calibration is performed to test the validity and reliability coefficient. Validity calculated using product moment coefficient, and reliability was calculated using Cronbach Alpha coefficients. The model used in this study is a model of causality or influence relationships. To test the hypothesis that will be proposed in this study, the technique of analysis to be used is the analysis Strip. The study concluded that: 1) the variable incentives (X_1) has a direct influence on the performance (Y) of 0.586 or 58.6% greater than the work ethic variable (X_2) is -0.136, or -13.6%. Thus, that variable incentives (X_1) greater influence than the variable Work Ethic (X_2) to Performance; and 2) a variable incentives (X_1) through job satisfaction variables have an indirect effect on performance (Y) of 0.218 or 21.8% greater than the work ethic variable (X_2) is -0.085, or 08.5%. Thus, that through job satisfaction variables, variable incentives (X_1) greater influence than the variable Work Ethic (X_2) on employee performance (Y).

Keywords

Incentives, Work Ethic, Job Satisfaction, Employee Performance.

Pendahuluan

Bekerja merupakan kegiatan manusia untuk mengubah keadaan tertentu dari suatu alam lingkungan. Perubahan ini ditujukan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan memelihara hidup yang pada dasarnya untuk memenuhi tujuan hidup. Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tersebut tidak hanya berupa material, tetapi juga bersifat non-material seperti kebanggaan dan kepuasan kerja. Di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan, tiap individu cenderung akan dihadapkan padahal-hal baru yang mungkin tidak diduga sebelumnya, sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Dalam proses bekerja itulah seseorang dapat dilihat bagaimana kinerjanya.

Oleh karena itu, pembinaan dan peningkatan kinerja individu dapat dilakukan dengan pembinaan dan peningkatan kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki. Peningkatan kemampuan kerja dilakukan dengan upaya peningkatan aspek-aspek yang mendasari unsur tersebut yakni pengetahuan dan keterampilan kerja individu serta peningkatan motivasi kerja dilakukan dengancara membina sikap mental individu serta situasi/lingkungan yang mendorong timbulnya kepuasan dan kemauan kerja individu.

Dari hal tersebut, maka perlu pembinaan yang terus-menerus dari seorang pemimpin, dengan cacatan harus diiringi sanksi yang jelas, selanjutnya bila kita lihat langlah *punishment* dan *reward* bagi seorang pegaaawai/petugas memang harus dilakukan. Sehingga dengan hal tersebut dapat mengurangi tingginya angka keluhan masyarakat terhadap pelayanan dan mengurangi rendahnya kinerja petugas atau pegawai, disamping itu juga akan terjadi persaingan yang sehat antar Pegawai. *Punishment* dan *Reward* merupakan salah satu cara pimpinan unit kerja/organisasi memberikan motivasi atau dorongan bagi seluruh pegawai sebagai tim kerja dalam pencapain tujuan organisasi. Bentuk dorongan atau motivasi tersebut bisa menjadikan pegawai mengontrol diri dalam kehati-hatian dalam bekerja.

Kinerja seorang pegawai akan menentukan kinerja dari organisasi di mana ia bekerja. Tugas masing-masing individu pegawai secara keseluruhan akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi tersebut, maka dari itu para pegawai dalam organisasi harus memiliki kompetensi yang mumpu agar roda organisasi dapat berjalan dengan baik. Tentunya masing-masing pegawai memiliki kemampuannya tersendiri. Kemampuan individualnya tersebut akan mempengaruhi bagaimana sikap dan perilaku pegawai dalam memecahkan permasalahan pekerjaanya.

Organisasi sebagai alat atau sarana untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Meskipun demikian, organisasi didirikan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan perseorangan, tetapi juga berhubungan dengan kelangsungan hidup organisasi tersebut melalui rasa kepuasan kerja. Pada dasarnya, kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari

pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh. Orang yang paling tidak merasa puas adalah mereka yang mempunyai keinginan paling banyak, namun mendapat yang paling sedikit. Sedangkan yang paling merasa puas adalah orang yang menginginkan banyak dan mendapatkannya.

Faktor lain yang mempengaruhi Kinerja pegawai yaitu pemberian Insentif yang merupakan faktor yang didalami pada penelitian ini, karena dengan adanya pemberian Insentif yang tepat serta penerapan disiplin dalam bekerja diharapkan proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi atau dengan kata lain kinerja pegawai semakin tinggi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan etos kerja berhubungan dengan beberapa hal penting seperti: 1) orientasi ke masa depan, yaitu segala sesuatu direncanakan dengan baik, baik waktu, kondisi untuk ke depan agar lebih baik dari kemarin; 2) menghargai waktu dengan adanya disiplin waktu merupakan hal yang sangat penting guna efisien dan efektivitas bekerja. 3) tanggung jawab, yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan; 4) hemat dan sederhana, yaitu sesuatu yang berbeda dengan hidup boros, sehingga bagaimana pengeluaran itu bermanfaat untuk ke depan ; dan 5) persaingan sehat, yaitu dengan memacu diri agar pekerjaan yang dilakukan tidak mudah patah semangat dan menambah kreativitas diri.

Berdasarkan kondisi di atas, bagaimanakah pengaruh insentif dan etos kerja terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai di Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) Kementerian Pertanian di Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Pertanian Kementerian Pertanian RI.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei, dengan pengambilan sampel yang menggunakan teknik Stratified Random Sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak dengan memperhatikan strata dari populasi. Menurut Subiyanto (2000). Menurut Sugiono (2013) yang dimaksud dengan metode survei adalah metode penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu.

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Insentif (X_1) dan Etos Kerja (X_2), sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan yang menjadi variabel perantara adalah Kepuasan Kerja (Z)

Populasi pada penelitian ini adalah di Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Pertanian Kementerian Pertanian RI sebanyak 178 orang. Berdasarkan rumus Slovin, dari jumlah populasi sebanyak 178 orang tersebut akan diperoleh jumlah sampel sebanyak 123 orang.

Khairul Rizal

Pengaruh Insentif dan Etos
Kerja yang Berdampak
pada Kinerja Pegawai di
Sekretariat Badan
Penyuluhan dan
Pengembangan SDM
Kementerian Pertanian

Sampel tersebut terdiri dari 3 orang pejabat eselon III, 9 orang pejabat eselon IV dan 111 orang staf.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran berdasarkan “Model Skala Likert” yaitu untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dalam bentuk angket/kuesioner. Dalam penelitian ini tiap item terdiri dari skala jawaban: 1, 2, 3, 4, 5. Skor tertinggi tiap item adalah 5, yang terendah adalah 1.

Pengukuran dilakukan pada situasi nyata yang dilihat menurut penilaian responden tentang apa yang dialami, bukan yang diinginkan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner/angket sebagai alat untuk mengetahui data responden. Bentuk butir-butir kuesioner disusun dalam pernyataan yang akan dijawab responden. Instrumen ini antara lain untuk pengukuran Kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat, sedangkan variabel bebasnya adalah Insentif (X_1), Etos kerja (X_2) dan Kepuasan kerja (Z). Selanjutnya instrumen yang disusun tersebut terlebih dahulu diujicobakan untuk dihitung validitas dan realibitasnya. Validitas instrumen ini adalah merupakan validitas *content* atau validitas isi. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk menjamin kualitas instrumen yang dimaksud.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Sampel

Hasil pengumpulan data menunjukkan gambaran responden sebagai berikut:

1. Dilihat berdasarkan usia, responden yang terlibat dalam penelitian ini usia 20-30 = 43 orang atau 35% , 31-40 = 38 orang atau 31% , 41-50 = 28 orang atau 23% dan 50 > = 14 orang atau 11%.
2. Dilihat berdasarkan jenis kelamin, responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah perempuan sebanyak 44 atau 36% sedang pria sebanyak 79 atau 64%.
3. Dilihat berdasarkan pendidikan, responden yang terlibat dalam penelitian ini SMA = 14 atau 11% , D3 = 9 atau 7% , S1 = 61 atau 50% , S2 = 39 atau 32%.
4. Dilihat berdasarkan golongan, responden yang terlibat dalam penelitian ini TTK = 11 atau 9% , IIB = 4 atau 3% , IIC = 3 atau 2% , IID = 5 atau 4% , IIIA = 23 atau 19% , IIIB = 19 atau 15% , IIIC = 17 atau 14% , IIID = 22 atau 18% , IVA = 11 atau 9% , IVB = 8 atau 7%.
5. Dilihat berdasarkan masa kerja, responden yang terlibat dalam penelitian ini 1 - 5 tahun = 16 atau 13% , 6 - 10 th = 26 atau 21% , 11-15 = 15 atau 12% , 16 - 20 th = 11 atau 9% , 21 - 25 th = 25 atau 20% , 26 - 30 = 16 atau 13% , 30 > th = 14 atau 11%.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Hasil uji validitas dari instrumen yang digunakan untuk setiap variabel dapat dilihat pada Tabel 1 sampai dengan 4.

Tabel 1 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,441	0,361	r _{hitung} > r _{tabel} , Valid
2	0,489	0,361	r _{hitung} > r _{tabel} , Valid
3	0,493	0,361	r _{hitung} > r _{tabel} , Valid
4	0,602	0,361	r _{hitung} > r _{tabel} , Valid
5	0,494	0,361	r _{hitung} > r _{tabel} , Valid
6	0,277	0,361	r _{hitung} < r _{tabel} , Tidak Valid
7	0,580	0,361	r _{hitung} > r _{tabel} , Valid
8	0,611	0,361	r _{hitung} > r _{tabel} , Valid
9	0,464	0,361	r _{hitung} > r _{tabel} , Valid
10	0,153	0,361	r _{hitung} < r _{tabel} , Tidak Valid
11	0,414	0,361	r _{hitung} > r _{tabel} , Valid
12	0,326	0,361	r _{hitung} < r _{tabel} , Tidak Valid
13	0,400	0,361	r _{hitung} > r _{tabel} , Valid
14	0,428	0,361	r _{hitung} > r _{tabel} , Valid
15	0,606	0,361	r _{hitung} > r _{tabel} , Valid
16	0,683	0,361	r _{hitung} > r _{tabel} , Valid
17	0,333	0,361	r _{hitung} < r _{tabel} , Tidak Valid
18	0,394	0,361	r _{hitung} > r _{tabel} , Valid
19	0,563	0,361	r _{hitung} > r _{tabel} , Valid
20	0,559	0,361	r _{hitung} > r _{tabel} , Valid
21	0,562	0,361	r _{hitung} > r _{tabel} , Valid
22	0,487	0,361	r _{hitung} > r _{tabel} , Valid
23	0,553	0,361	r _{hitung} > r _{tabel} , Valid
24	0,351	0,361	r _{hitung} < r _{tabel} , Tidak Valid
25	0,236	0,361	r _{hitung} < r _{tabel} , Tidak Valid
26	0,372	0,361	r _{hitung} > r _{tabel} , Valid
27	0,370	0,361	r _{hitung} > r _{tabel} , Valid
28	0,660	0,361	r _{hitung} > r _{tabel} , Valid
29	0,546	0,361	r _{hitung} > r _{tabel} , Valid
30	0,219	0,361	r _{hitung} < r _{tabel} , Tidak Valid

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,565	0,361	r _{hitung} > r _{tabel} , Valid
2	0,451	0,361	r _{hitung} > r _{tabel} , Valid
3	0,597	0,361	r _{hitung} > r _{tabel} , Valid
4	0,667	0,361	r _{hitung} > r _{tabel} , Valid
5	0,494	0,361	r _{hitung} > r _{tabel} , Valid
6	0,609	0,361	r _{hitung} > r _{tabel} , Valid
7	0,399	0,361	r _{hitung} > r _{tabel} , Valid
8	0,302	0,361	r _{hitung} < r _{tabel} , Tidak Valid
9	0,613	0,361	r _{hitung} > r _{tabel} , Valid
10	0,189	0,361	r _{hitung} < r _{tabel} , Tidak Valid
11	0,574	0,361	r _{hitung} > r _{tabel} , Valid
12	0,214	0,361	r _{hitung} < r _{tabel} , Tidak Valid
13	0,662	0,361	r _{hitung} > r _{tabel} , Valid
14	0,379	0,361	r _{hitung} > r _{tabel} , Valid
15	0,615	0,361	r _{hitung} > r _{tabel} , Valid
16	0,788	0,361	r _{hitung} > r _{tabel} , Valid
17	0,415	0,361	r _{hitung} > r _{tabel} , Valid
18	0,511	0,361	r _{hitung} > r _{tabel} , Valid
19	0,475	0,361	r _{hitung} > r _{tabel} , Valid
20	0,524	0,361	r _{hitung} > r _{tabel} , Valid
21	0,571	0,361	r _{hitung} > r _{tabel} , Valid
22	0,512	0,361	r _{hitung} > r _{tabel} , Valid
23	0,814	0,361	r _{hitung} > r _{tabel} , Valid
24	0,594	0,361	r _{hitung} > r _{tabel} , Valid

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Insentif (X_1)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,367	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
2	0,593	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
3	0,586	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
4	0,465	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
5	0,624	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
6	0,351	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$, Tidak Valid
7	0,708	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
8	0,698	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
9	0,298	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$, Tidak Valid
10	0,019	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$, Tidak Valid
11	0,625	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
12	0,141	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$, Tidak Valid
13	0,238	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$, Tidak Valid
14	0,567	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
15	0,634	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
16	0,438	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
17	0,327	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$, Tidak Valid
18	0,526	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
19	0,588	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
20	0,472	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
21	0,673	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
22	0,531	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
23	0,621	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
24	0,705	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
25	0,186	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$, Tidak Valid
26	0,397	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
27	0,453	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
28	0,603	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid

Tabel 4 Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X_2)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,461	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
2	0,476	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
3	0,494	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
4	0,520	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
5	0,551	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
6	0,426	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
7	0,756	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
8	0,497	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
9	0,413	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
10	0,751	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
11	0,689	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
12	0,671	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
13	0,487	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
14	0,556	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
15	0,385	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
16	0,696	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
17	0,611	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
18	0,816	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
19	0,669	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
20	0,568	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
21	0,635	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
22	0,361	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
23	0,331	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$, Tidak Valid
24	0,330	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$, Tidak Valid

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel, seperti terlihat pada Tabel 5.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai	Kesimpulan
1	Kinerja (Y)	0,898	Reliabel/Andal
2	Kepuasan Kerja (Z)	0,910	Reliabel/Andal
3	Insentif (X ₁)	0,900	Reliabel/Andal
4	Etos Kerja (X ₂)	0,917	Reliabel/Andal

Tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach Alpha di atas 0,60 sehingga dapat dikatakan variabel dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang cukup tinggi.

Uji Asumsi Klasik Data

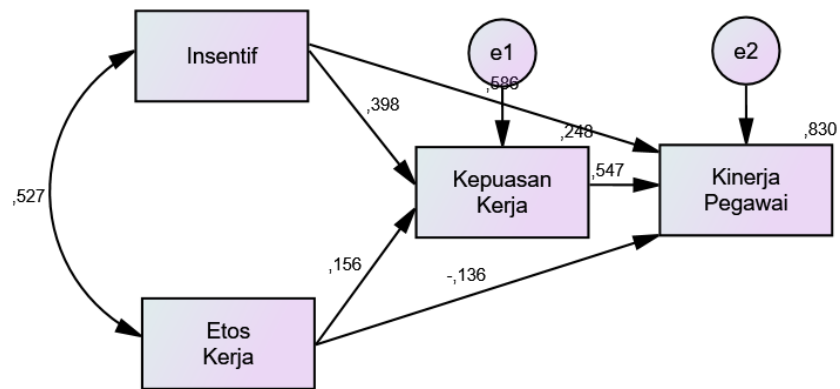
Uji asumsi klasik dilakukan sebagai prasyarat sebelum dilakukan regresi linier terhadap data yang diduga memiliki keterkaitan. Uji asumsi klasik ini meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji linieritas dan uji multikolinieritas. Hasil uji asumsi klasik dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6 Hasil Uji Asumsi Klasik Data

Pengujian	Variabel	Metode	Kriteria Penerimaan	Hasil Uji	Kesimpulan
Normalitas	Kinerja (Y)	Kolmogorov-Smirnov	$\alpha > 0,05$	0,128	Diterima
	Kepuasan (Z)			0,475	Diterima
	Insentif (X ₁)			0,152	Diterima
	Etos Kerja (X ₂)			0,351	Diterima
Heteroskedastisitas	Residual Value	Scatterplot	Tidak terbentuk pola yang jelas	Menyebarkan	Diterima
Linieritas	X ₁ vs Z	Uji F	$\alpha > 0,05$	0,145	Diterima
	X ₂ vs Z			0,000	Diterima
	X ₁ vs Y			0,000	Diterima
	X ₂ vs Y			0,001	Diterima
	Z vs Y			0,415	Diterima
Multikolinieritas	Kep Kerja (Y)	VIF	VIF < 10	1,611	Diterima
	Insentif (X ₁)			1,047	Diterima
	Etos Kerja (X ₂)			1,656	Diterima

Pembentukan Model dan Hasil Regresi Linier

Data yang telah melalui uji asumsi klasik selanjutnya akan digunakan untuk membentuk model regresi linier. Teknik analisis jalur digunakan dalam menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur hubungan kausal antara variabel X₁, X₂, terhadap Z dan Y, dengan hasil pengujian menggunakan software IBM Amos Versi 22 sebagaimana terlihat pada Gambar 1. Sedangkan hasil regresinya dapat dilihat pada Tabel 7 dan 8.



Gambar 1 Output Analisis Jalur

Tabel 7 Pengaruh Langsung Variabel Eksogen terhadap Variabel Kinerja

No	Nama Variabel Eksogen	Pengaruh Langsung	p-Value
1	Insentif	0,586	0,000
2	Etos Kerja	-0,136	0,002

Tabel 8 Pengaruh Tak Langsung dan Pengaruh Total Variabel Eksogen terhadap Variabel Kinerja

No	Nama Variabel Eksogen	Pengaruh Tak Langsung	Pengaruh Total	p-value
1	Insentif	0,218	0,804	0,000
2	Etos Kerja	0,085	-0,051	0,002

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Insentif (X_1) memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,586 atau 58,6% lebih besar daripada variabel Etos Kerja (X_2) sebesar -0,136 atau -13,6%. Dengan demikian, bahwa variabel Insentif (X_1) lebih besar pengaruhnya daripada variabel Etos Kerja (X_2) terhadap Kinerja. Variabel Insentif (X_1) melalui variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja (Y) sebesar 0,218 atau 21,8% lebih besar daripada variabel Etos Kerja (X_2) sebesar -0,085 atau 8,5%. Dengan demikian, bahwa melalui variabel Kepuasan Kerja, variabel Insentif (X_1) lebih besar pengaruhnya dari pada variabel Etos Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y).

Dari hasil analisis tersebut dapat terlihat bahwa nilai pengaruh antara masing-masing variabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh langsung dan tidak langsung variabel Etos Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai menunjukkan nilai pengaruh yang kecil (negatif). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Etos Kerja pegawai di antaranya adalah rendahnya kesadaran, tanggung jawab, kerjasama, dan nilai-nilai dari budaya kerja dan lain-lain sehingga berdampak pada kinerja pegawai yang belum optimal.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini memunculkan berbagai kendala antara lain:

1. Instrumen sebagai alat ukur untuk mengukur Insentif, Etos kerja, Kepuasan kerja dan Kinerja masih memiliki banyak kelemahan karena kemampuan yang masih terbatas dalam membuat instrumen.
2. Dalam menjawab pertanyaan yang terungkap dalam instrumen, responden terlihat kurang cermat atau kurang jujur sehingga tidak menggambarkan hasil yang sebenarnya.
3. Kepuasan kerja ini hanya dibatasi pada dua variabel yaitu Insentif dan Etos Kerja, padahal masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja.
4. Kinerja ini hanya dibatasi pada tiga variabel yaitu Insentif, Etos Kerja dan Kepuasan Kerja, padahal masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja. Namun demikian, dengan berbagai kelemahan dan keterbatasan yang ada tidak mengurangi kesahihan signifikansi hasil penelitian yang diperoleh, sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam memecahkan masalah yang terkait dengan Kepuasan Kerja dan Kinerja

Kesimpulan

Setelah dilakukan pengujian dan analisis terhadap data untuk menguji hipotesis-hipotesis penelitian yang diajukan, diperoleh kesimpulan bahwa insentif dan etos kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai di Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Kementerian Pertanian RI. Dengan demikian kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri.

Daftar Pustaka

- Gouzali, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Jakarta: Gunung Agung.
- Handoko, T.H. (2001). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, M.T.E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gransindo.
- Hasibuan, M.S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2004). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herman, S. & Iwa, G. (2007). *Perilaku Organisasional*. Cetakan ke-1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* Edisi Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mathis, R.I., & Jackson, J.H. (2000). *Human Resource Management*. Buku 2 Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.

- Moekijat. (1992). *Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen Perusahaan*. Bandung: Mandar Maju.
- Nazir, M. (2003). *Metode Penelitian*. Cetakan Kelima. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. (2002). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sastrohadiwiryo, S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Schermerhorn, J. (1991). *Managing Organizational Behaviour*. 2nd Ed. Brisbane: John Wiley & Sons.
- Simamora, H. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Sugiyono. (2004). *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan Kelima. Bandung: Alfabeta.
- Susilo, M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Veithzal, R. (2008). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi, B. (1991). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV. Sulita.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.