

ANALISIS PENGARUH KENYAMANAN DAN INSENTIF TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI GRAHA MEKAR SEHATI OKU TIMUR

Garaika Hamzah¹, Winda Feriyana², Endang Sri Mulatsih³

^{1,2}STIE Trisna Negara, Belitang OKU Timur

³STIE Mulia Darma Pratama

Email : garaikahamzah@gmail.com

Abstract : *This study aims to analyze partially or jointly the effect of comfort, incentives on employee work ethic and analyze the most dominant variable in influencing employee work ethic at Graha Mekar Sehati Cooperative West OKU. The results of the regression analysis and the correlation between comfort and employee work ethic show the regression model $\hat{Y} = 0.076 + 0.989X_1 + e$ with a correlation coefficient of 0.809. The results of the regression analysis and the correlation between incentives and work ethic show that the regression model is $\hat{Y} = 24.642 + 0.581X_2 + e$ with a correlation coefficient of 0.466. The results of multiple regression analysis and the correlation between Comfort and Incentives together on Work Ethics show the regression model $\hat{Y} = 1.096 + 0.954X_1 + 0.068X_2 + e$ with a correlation coefficient of 0.811. From the multiple linear regression equation above, it shows that the comfort variable (X_1) is higher dominant influence on employee work ethic compared to incentives. This research was conducted on 30 respondents with the analytical method used is path analysis using SPSS software.*

Keywords : *Comfort, Incentives, Work Ethic*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara parsial maupun bersama – sama pengaruh Kenyamanan, Insentif terhadap Etos Kerja karyawan serta menganalisis variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi Etos Kerja karyawan pada Koperasi Graha Mekar Sehati OKU Timur, Hasil analisis regresi dan korelasi antara Kenyamanan terhadap Etos Kerja karyawan menunjukkan model regresi $\hat{Y} = 0.076 + 0.989X_1 + e$ dengan koefisien korelasi sebesar 0.809. Hasil analisis regresi dan korelasi antara Insentif terhadap Etos Kerja karyawan menunjukkan model regresi $\hat{Y} = 24.642 + 0.581X_2 + e$ dengan koefisien korelasi sebesar 0.466. Hasil analisis regresi berganda dan korelasi antara Kenyamanan dan Insentif secara bersama-sama terhadap Etos Kerja menunjukkan model regresi $\hat{Y} = 1.096 + 0.954X_1 + 0.068X_2 + e$ dengan koefisien korelasi sebesar 0.811 Dari persamaan regresi linear ganda diatas memperlihatkan kalau variabel Kenyamanan (X_1) lebih dominan pengaruhnya terhadap Etos Kerja karyawan dibandingkan Insentif. Penelitian ini dilakukan kepada 30 orang responden dengan metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan menggunakan software SPSS.

Kata kunci : *Kenyamanan, Insentif, Etos Kerja*

1. PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai tujuan. Salah satu dari tujuan itu adalah mencari keuntungan. Keuntungan tersebut bisa tercapai bila kinerja perusahaan efisien dan efektif. Hal itu dapat digambarkan dengan peningkatan produktivitas. Ada beberapa faktor yang mendukung suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, salah satunya adalah faktor tenaga kerja. Faktor tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting yaitu sebagai pelaksana produksi. Pegawai ialah sumber daya utama dalam sebuah perusahaan karena pegawai yang menjadi faktor penentu tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut, dengan adanya pegawai dalam perusahaan maka dipelukan faktor pendukung dalam bekerja, agar semangat kerja pegawai dapat terdorong adanya semangat kerja yang dimiliki pegawai maka akan tercapainya etos kerja pegawai yang baik. Banyak penunjang atau faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai muncul salah satunya dapat dilihat pada penelitian kali ini yaitu faktor kenyamanan dan pemberian insentif yang diberikan kepada pegawai. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung maupun tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau lembaga guna menghargai para karyawan yang memiliki prestasi kerja lebih dari standar kerja yang telah ditetapkan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa insentif yang diberikan dapat menjadi salah satu tolok ukur dalam mengukur sikap para individu guna membuat diagnosis permasalahan motivasi, selain itu perusahaan perlu menjaga atau menciptakan bagaimana agar lingkungan kerja dalam perusahaan tercipta dalam kondisi yang kondusif bagi semua anggota organisasi atau para karyawan. Pengertian kondusif ini berkaitan dengan aspek fisik kantor dengan berbagai peralatan yang menunjang kenyamanan dan keamanan baik bagi karyawan maupun bagi peralatan kerja yang membuat keleluasaan bekerja. Kenyamanan dinilai sangatlah penting dalam kehidupan sehari-hari, apalagi saat kita berada dalam dunia kerja.

2. KERANGKA BERPIKIR

Pengertian Kenyamanan

Suasana perusahaan yang tidak nyaman bisa membuat para karyawan tidak merasa betah bekerja di perusahaan tersebut, akibatnya banyak karyawan yang malas-malasan bekerja, absen dalam bekerja, bahkan berhenti dari pekerjaan. Karena satu dan lainnya suasana dalam perusahaan menjadi tidak nyaman. Seperti faktor ketidakcocokan antar karyawan dan atasan, terlibat perselisihan antar karyawan, perbedaan pendapat yang menjadi pertengkaran, atasan yang bersikap otoriter dan sering memaksakan kehendak, gaji yang tidak sesuai standar, atasan yang tidak disukai, kantor yang jauh dari rumah, dan lainnya.

Kenyamanan dinilai sangatlah penting dalam kehidupan sehari-hari, apalagi saat kita berada dalam dunia kerja. Dengan adanya kenyamanan pikiran dan perasaan seseorang dalam bekerja maka mereka akan mencintai pekerjaan, lingkungan kerja, dan rekan kerja. Dengan demikian, kenyamanan diperlukan dalam bekerja sehingga akan memperoleh hasil yang maksimal. Definisi rasa nyaman dalam bekerja berkorelasi ketika suatu perasaan antusias dan menikmati setiap proses dalam pekerjaan seberat apapun pekerjaan itu dan sebesar apapun tantangan pekerjaan itu muncul di setiap pekerjaan yang dilakukan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kata —kenyamanan -- yang berasal dari kata —nyaman artinya enak, aman, sejuk, bersih, tenang, dan damai. Nyaman adalah kondisi dimana seseorang merasa dirinya dihargai, merasa aman, senang dan tidak ada beban pikiran. Sedangkan menurut Sutarno kenyamanan dapat diartikan sebagai suatu keadaan dari dalam diri seseorang atau kelompok yang telah berhasil mendapatkan sesuatu yang diinginkan oleh hati dan perasaannya.

Menurut Maslow sebagaimana dikutip oleh E.Koeswara dalam bukunya, mengemukakan bahwa kenyamanan sebagai kebutuhan yang mendorong individu untuk memperoleh ketentraman dan kepastian, dan keteraturan dari keadaan lingkungan.

Pengertian Insentif

Insentif merupakan suatu pemberian imbal jasa diluar gaji atau upah pegawai yang sesuai dengan kinerja pegawai selama ini, insentif digunakan sebagai salah satu cara untuk memberikan motivasi dan dorongan pada pegawai untuk bekerja lebih giat agar menghasilkan produktivitas yang lebih baik. Insentif ini bersifat tidak tetap misalnya dalam pemberian berupa bonus. Pemberian insentif diharapkan dapat membantu memenuhi kebutuhan para pegawai serta keluarga mereka, istilah sistem insentif pada umumnya di gunakan untuk mengkaitkan rencana-rencana pembayaran upah yang di lakukan secara langsung maupun tidak langsung dengan berpatokan pada standar kinerja pegawai. Insentif dapat berupa imbalan atau balas jasa kepada pegawai yang telah memberikan prestasi melebihi standar yang telah di tentukan sebelumnya.

Adapun pengertian Insentif yang maksud menurut para ahli salah satunya menurut Hasibuan (2005) yang mendefinisikan insentif yaitu daya perangsang yang ditujukan pada pegawai tertentu dari prestasi kerjanya supaya pegawai dapat erdorong dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Dengan pemberian imbal jasa kepada pegawai berupa pemberian insentif pegawai akan lebih bersemangat dalam bekerja karena pegawai secara tidak langsung pegawai akan termotivasi oleh pemberian insentif tersebut. Jadi dengan adanya pemberian insentif maka salah satu alan alternatif untuk mendorong semangat kerja bersifat positif terhadap para pegawai di puskesmas tersebut, dengan demikian dapat dikatakan bahwa insentif yang diberikan dapat menjadi salah satu tolok ukur dalam mengukur sikap para individu guna membuat diagnosis setiap permasalahan. Mangkunegara (2002) mengemukakan bahwa insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi(perusahaan).

Pengertian Etos Kerja

Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja (Sukardewi, 2013:3). Etos berasal dari bahasa Yunani, yaitu *ethos* yang artinya sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya (Tasmara, 2013:15) Menurut Sinamo (2011:26), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurut Eko Julu Santoso (2012:6), para ahli mengatakan bahwa etos kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh beberapa hal, diantaranya :

- a. Bagaimana caranya melihat arti dalam kehidupan.
- b. Bagaimana caranya melaksanakan pekerjaan.
- c. Bagaimana memahami hakikat bekerja yang di kaitkan dengan iman dan nilai-nilai spiritualitas yang di yakini.

Dijelaskan pula bahwa etos kerja adalah gambaran sikap, kepribadian, karakter, akhlak, perilaku dan etika seseorang dalam menjalankan pekerjaan.

1) Disiplin

Menurut Thomas (1996:31) disiplin adalah perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketentuan.

2) Bertanggung Jawab

Widagodho (1999) Mengatakan bahwa tanggungjawab adalah kesadaran manusia atas tingkah laku atau perbuatanya yang disengaja maupun tidak disengaja.

3) Bekerja sama

Menurut Thomas dan Johnson (2014:164) Kerja sama adalah pengelompokan yang terjadi di antara makhluk-makhluk hidup yang kita kenal.

4) Keahlian

Keterampilan (skil) merupakan kemampuan untuk mengapresiasi pekerjaan secara mudah dan cermat (sri widiastuti,2010;49)

Dalam setiap pertukaran individual atau antar personal, etika itu menunjukkan prinsip tanggung jawab untuk melaksanakan nilai-nilai pada kemanfaatan orang yang terpaut. Dengan demikian pelaksanaan etika dalam setiap kolektifitasnya itu mempersiapkan pendalaman pada nilai-nilai masyarakat yang mendasar, yang memberikan dasar bertindak dalam rangka aktifitas kehidupan. Menurut Ravianto (2009: 224). Dalam bahasa modern *ethis*” menunjukkan ciri-ciri pandangan, nilai yang menandai suatu kelompok.

Menurut Suryaningrat (2013: 35). Menjelaskan bahwa etika dalam hubungannya dengan kerja dapat di artikan sebagai terciptanya hubungan yang selaras, serasi dan seimbang antara pelaku dalam produktivitas kerja.

- a. Keuletan
- b. Disiplin Kerja
- c. Sikap inovatif
- d. Kreatifitas kerja
- e. Sikap Alturistik (rendah diri)

3. METODE PENELITIAN

Populasi

Menurut Sugiyono (2006 : 72) . populasi adalah wilayah spekulasi yang terdiri dari artikel atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditentukan oleh analis untuk dikonsentrasikan untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yaitu 30 pegawai yang akan dijadikan responden dan yang menjadi responden adalah 30 pegawai.

Sample

Sample ialah bagian dari karakteristik dan jumlah yang dimiliki oleh populasi. Prosedur penarikan sampel menggunakan metode sensus artinya seluruh populasi yang ada digunakan sebagai sampel penelitian. Pengambilan sampel menurut Suharsimi Arikunto (1991:107) apabila subyek penelitian kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, jumlah subyeknya besar atau diatas 100 maka dapat diambil antara 10% sampai 15% atau 20% sampai 25%.

Pengumpulan Data

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk melakukan pengukuran, dalam hal ini alat untuk mengumpulkan data pada suatu penelitian. Oleh karena itu harus ada alat ukur yang digunakan. Alat ukur itu sering disebut sebagai instrument penelitian (Siswoyo,2004 : 191)

Untuk pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan pendekatan penilaian kualitatif. Instrument yang digunakan untuk mengukur variable dikembangkan dengan skala likert. Skala ini dengan lima jenjang alternative jawaban yaitu kategori :

1. Sangat Setuju (S.S) : Skor 5
2. Setuju (S) : Skor 4

3. Kurang Setuju (K.S) : Skor 3
4. Tidak Setuju (T.S) : Skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (S.T.S) : Skor 1

Instrument yang dimaksud digunakan untuk menilai sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial.

Dengan Kriteria Skor Rata-Rata :

1. 4,00 – 5,00 = Sangat baik
2. 3,00 – 3,99 = Baik
3. 2,00 – 2,99 = Sedang
4. 1,00 – 1,99 = Buruk
5. 0,00 – 0,99 = Sangat buruk

Data yang dipakai adalah data primer berupa hasil pengisian angket yang disebarakan kepada pegawai pada Koperasi Graha Mekar Sehati OKU Timur. Variable - variable yang diteliti ada dua variable yaitu variable pertama adalah variable bebas (*independent variable*) yang terdiri dari variable Kenyamanan dan Insentif, sedangkan variable yang kedua adalah variable terikat (*dependent variable*) yaitu variable Etos kerja dengan melakukan tehnik analisis data sebagai berikut :

Tekhnik Analisis Data

1. Skala Likert

R. S Likert mengembangkan prosedur penskalaan dimana skala mewakili suatu countinum bipolar, pada ujung sebelah kiri dengan angka rendah menggambarkan jawaban yang negative, sedangkan ujung sebelah kanan dengan angka besar / tinggi yang menggambarkan jawaban yang positif. Format likert dirancang untuk memungkinkan pelanggan menjawab dalam berbagai tingkatan pada setiap butir yang menguraikan variabel – variabel yang diteliti. Format Check List yang memberikan jawaban (Ya) atau (Tidak) dengan kisaran skala antara 1 sampai dengan 5.

2. Analisis Validitas

Validitas menunjukkan tingkat yang digunakan sebagai bukti pendukung kesimpulan yang ditarik dari nilai yang diturunkan dari tingkat dimana skala mengukur sesuatu yang harus diukur. Suatu data dikatakan valid apabila nilai corrected item lebih besar dari nilai r tabel dengan $df = n - 2$ atau Validitas instrument ketiga variabel dinilai dengan cara menghitung data dengan rumus *Pearson Product Moment* dalam program Komputer SPSS. Butir pernyataan/pertanyaan dinyatakan valid jika nilai *Pearson Product Moment* > r_{Tabel} yang ditandai dengan (*) dan (**). Angka kritis korelasi tabel (Tabel r) adalah 0,374. Angka ini diperoleh dari tabel *r-product moment* pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan $N = 30$ (sesuai jumlah responden) Dimana DF adalah singkatan dari **degree of freedom** atau derajat kebebasan. Dalam uji validitas atau uji korelasi produk momen, dimana nilai DF adalah sebesar $N - 2$ dan $N = 30$ (sesuai jumlah responden) $30 - 2 = 28$ pada tabel r berada pada nilai 0,374. Dengan demikian apabila ada koefisien korelasi butir pertanyaan / pernyataan berada dibawah 0,374 maka dinyatakan tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrument Variabel Kenyamanan (X₁)

Pertanyaan	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel	Variabel Kenyamanan (X ₁)	Keterangan
Pertanyaan 1	.127	0.374	$r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$	Tidak Valid
Pertanyaan 2	.000	0.374	$r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$	Tidak Valid
Pertanyaan 3	.300	0.374	$r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$	Tidak Valid
Pertanyaan 4	.665**	0.374	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid

Pertanyaan	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel	Variabel Kenyamanan (X ₁)	Keterangan
Pertanyaan 5	.322 ^{**}	0.374	r hitung < r tabel	Tidak Valid
Pertanyaan 6	.586 ^{**}	0.374	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 7	.533 ^{**}	0.374	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 8	.513 ^{**}	0.374	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 9	.027	0.374	r hitung < r tabel	Tidak Valid
Pertanyaan 10	.401 [*]	0.374	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 11	.279	0.374	r hitung < r tabel	Tidak Valid
Pertanyaan 12	.745 ^{**}	0.374	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Diolah peneliti dengan program SPSS

Hasil uji validitas instrument variabel Kenyamanan dengan menggunakan program SPSS menghasilkan *Pearson Correlation* < r tabel 6 pertanyaan tidak valid dan harus dibuang dari 12 pertanyaan.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrument Variabel Insentif (X₂)

Pertanyaan	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel	Variabel Insentif (X ₂)	Keterangan
Pertanyaan 1	.562 ^{**}	0.374	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 2	-.123	0.374	r hitung < r tabel	Tidak Valid
Pertanyaan 3	-.301	0.374	r hitung < r tabel	Tidak Valid
Pertanyaan 4	.653 ^{**}	0.374	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 5	.553 ^{**}	0.374	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 6	.284	0.374	r hitung < r tabel	Tidak Valid
Pertanyaan 7	.385 [*]	0.374	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 8	.792 ^{**}	0.374	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 9	.477 ^{**}	0.374	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 10	.465 ^{**}	0.374	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : diolah peneliti dengan program SPSS

Hasil uji validitas instrument variabel insentif pegawai dengan menggunakan program SPSS menghasilkan *Pearson Correlation* < r tabel 3 pertanyaan tidak valid dan harus dibuang dari 10 pertanyaan.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Etos Kerja Pegawai (Y)

Pertanyaan	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel	Variabel Etos Kerja (Y)	Keterangan
Pertanyaan 1	.421 [*]	0.374	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 2	.511 ^{**}	0.374	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 3	.119	0.374	r hitung < r tabel	Tidak Valid
Pertanyaan 4	.602 ^{**}	0.374	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 5	.559 ^{**}	0.374	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 6	.245	0.374	r hitung < r tabel	Tidak Valid
Pertanyaan 7	.329	0.374	r hitung < r tabel	Tidak Valid

Pertanyaan 8	.512**	0.374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 9	.656**	0.374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 10	.141	0.374	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
Pertanyaan 11	-.016	0.374	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
Pertanyaan 12	.400*	0.374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : diolah peneliti dengan program SPSS

Hasil uji validitas instrument variabel Etos Kerja pegawai dengan menggunakan program SPSS menghasilkan *Pearson Correlation* $< r_{tabel}$ 5 pertanyaan tidak valid dan harus dibuang dari 12 pertanyaan.

3. Analisis Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur gejala yang sama. Reliabilitas digunakan sebagai seberapa jauh pengukuran bebas dari varian kesalahan dalam memperkirakan kehandalan dari variabel yang diteliti, peneliti menggunakan metode *Cronbach Alpha* dengan menggunakan alat bantu program komputer SPSS. Suatu instrument variabel dikatakan handal jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$. uji reliabilitas Kenyamanan (X_1) didapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.693, uji reliabilitas Insentif (X_2) didapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.730 sedangkan Etos Kerja(Y) setelah dilakukan uji reliabilitas didapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.691.

4. Analisis Korelasi dan Regresi

Untuk mengukur pengaruh hubungan antar variable digunakan besaran yang akan dianalisis adalah korelasi (r). Nilai koefisien berkisar antara -1 dan 1, semakin mendekati satu nilai absolute koefisien korelasi maka pengaruh antara variable tersebut semakin kuat sedangkan semakin kecil (mendekati nol) nilai absolute koefisien korelasi maka pengaruh antara variable tersebut semakin lemah. Sedangkan pengujian regresi digunakan untuk melihat pengaruh variable – variable yang diteliti menggunakan regresi linier berganda dan regresi linier sederhana.

Analisis Regresi Linier

a. Uji Linearitas Pengaruh Kenyamanan (X_1) terhadap Etos Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji perhitungan uji linearitas dengan program computer SPSS pada variable Kenyamanan (X_1) terhadap Etos Kerja (Y) diperoleh nilai *sig deviation from linearity* sebesar $0.458 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara Kenyamanan (X_1) terhadap Etos Kerja pegawai (Y) Linear.

Tabel 4. ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Etos Kerja * Kenyamanan Between Groups (Combined)	318.233	10	31.823	6.268	.000
Linearity	271.532	1	271.532	53.481	.000
Deviation from Linearity	46.701	9	5.189	1.022	.458
Within Groups	96.467	19	5.077		
Total	414.700	29			

b. Uji Linearitas Pengaruh Insentif(X_2) dan Etos Kerja (Y)

Berdasar hasil penghitungan uji linearitas untuk variable Insentif(X_2) terhadap Etos Kerja (Y) diperoleh nilai *sig deviation from linearity* sebesar $0.552 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara Insentif (X_2) terhadap Etos Kerja pegawai (Y) Linear.

Tabel 5. ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Etos Kerja * Insentif	Between Groups	(Combined)	210.367	12	17.531	1.458	.232
		Linearity	90.109	1	90.109	7.497	.014
		Deviation from Linearity	120.258	11	10.933	.910	.552
	Within Groups		204.333	17	12.020		
	Total		414.700	29			

Analisis Inferensial

a. Analisis Regresi Berganda

**Tabel 6. Koefisien regresi Dan Uji Signifikansi
Pengaruh Kenyamanan Dan Insentif Terhadap Etos Kerja
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.096	7.138		-.154	.879
Kenyamanan	.954	.162	.780	5.882	.000
Insentif	.068	.165	.055	.413	.683

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber : Diolah dengan program SPSS

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi ganda pada tabel tersebut maka persamaan regresi linear ganda pengaruh antara Kenyamanan (X_1), Insentif(X_2) dan Etos Kerja pegawai (Y) adalah :

$$\hat{Y} = 1.096 + 0.954X_1 + 0.068X_2 + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa konstanta regresi adalah 1.096 artinya jika mengabaikan variable Kenyamanan dan Insentif maka skor Etos Kerja pegawai 1.096. koefisien regresi Kenyamanan (X_1) adalah 0.954 artinya setiap penambahan satu satuan skor Kenyamanan (X_1) akan meningkatkan skor Etos Kerja pegawai sebesar 0.954 dengan menjaga skor Insentif (X_2) adalah 0.068 artinya setiap penambahan satu satuan skor Insentif akan meningkatkan skor Etos Kerja pegawai sebesar 0.068 dengan menjaga skor Insentif (X_2) tetap / konstan.

Dari persamaan regresi linear ganda diatas memperlihatkan bahwa variable Kenyamanan (X_1) lebih dominan pengaruhnya terhadap Etos Kerja dibandingkan Insentif . Sehingga untuk meningkatkan Etos Kerja pegawai Koperasi Graha Mekar Sehati OKU Timur secara maksimal, maka yang harus lebih dahulu diperhatikan untuk diperbaiki dan ditingkatkan adalah masalah pemberian Insentif didalam organisasi.

b. Analisis Korelasi Determinasi

Hasil analisis koefisien korelasi (R) variable Kenyamanan (X₁) dan Insentif (X₂) secara bersama-sama terhadap Etos Kerja pegawai (Y) adalah sebesar 0.780 artinya pengaruh antara Kenyamanan dan Insentif secara bersama-sama terhadap Etos Kerja pegawai menunjukkan adanya korelasi yang sangat kuat dan bersifat positif (searah). Sedangkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) Kenyamanan (X₁) dan Insentif (X₂) secara bersama-sama terhadap Etos Kerja pegawai (Y) adalah 0.632 artinya variasi skor variable Etos Kerja pegawai dapat dijelaskan atau berpengaruh terhadap variable Kenyamanan (X₁) dan Insentif (X₂) secara bersama-sama sebesar 63.2% dalam model regresi ganda yang dihasilkan, sedangkan sisanya menunjukkan bahwa skor Etos Kerja pegawai mempunyai pengaruh terhadap variable lain yang tidak diteliti, berikut hasil analisis selengkapnya ditampilkan pada tabel berikut ini :

**Tabel 7. Koefisien Korelasi Dan Determinasi
Pengaruh Kenyamanan Dan Insentif Terhadap Etos Kerja
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.657	.632	2.295

a. Predictors: (Constant), Kenyamanan, Insentif

Sumber : Diolah program SPSS

Uji Hipotesis Statistik

1. Hipotesis Pertama : Diduga terdapat pengaruh Kenyamanan (X₁) dan Insentif (X₂) Secara Bersama-sama Terhadap Etos Kerja Pegawai

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh antara Kenyamanan dan Insentif terhadap Etos Kerja pegawai pada Koperasi Graha Mekar Sehati OKU Timur. Untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh tersebut digunakan analisis regresi berganda Y atas X₁, dan X₂ yang hasilnya ditampilkan pada tabel berikut ini :

Tabel 8. Uji Signifikansi Variabel Y atas X₁, dan X₂

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	272.430	2	136.215	25.851	.000 ^a
Residual	142.270	27	5.269		
Total	414.700	29			

a. Predictors: (Constant), Insentif , Kenyamanan

b. Dependent Variable: Etos Kerja

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X₁ dan X₂ secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0.000 < 0.005 dan nilai **F Hitung** 25.851 > **F tabel** 3.34, sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis ketiga diterima yang berarti terdapat pengaruh X₁ dan X₂ secara simultan terhadap Y maka dapat disimpulkan pada tingkat kepercayaan 95% H₀ ditolak atau Hipotesis pertama diterima, artinya secara bersama-sama Kenyamanan dan Insentif bisa menjelaskan skor Etos Kerja pegawai. Dengan kata lain, makin tinggi Kenyamanan dan Insentif secara bersama-sama yang diterapkan pegawai Koperasi Graha Mekar Sehati OKU Timur makin tinggi pula Etos Kerja yang diperlihatkan oleh pegawai.

Sebaliknya, makin rendah Kenyamanan dan Insentif secara bersama – sama yang diterapkan oleh pegawai maka makin rendah pula Etos Kerja yang diperlihatkan oleh pegawai tersebut.

2. Hipotesis Kedua : Diduga terdapat pengaruh Kenyamanan (X_1) Terhadap Etos Kerja Pegawai (Y)

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh antara Kenyamanan terhadap Etos Kerja pegawai pada Koperasi Graha Mekar Sehati OKU Timur. Untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh tersebut digunakan analisis regresi berganda Y atas X_1 , yang hasilnya ditampilkan pada tabel berikut ini :

Tabel 9. Uji Signifikansi Variabel Y atas X_1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.076	6.596		-.011	.991
Kenyamanan	.989	.136	.809	7.287	.000

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan Sig. $0.000 < 0.005$ dan nilai **t hitung** $7.287 > t$ **tabel** 2.052 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1 terhadap Y, karena taraf signifikansi lebih dari 0.05 maka dapat disimpulkan pada tingkat kepercayaan 95% H_0 ditolak atau Hipotesis kedua diterima, artinya Kenyamanan bisa menjelaskan skor kualitas kerja pegawai. Dengan kata lain, makin tinggi Kenyamanan yang diterapkan pegawai pada Koperasi Graha Mekar Sehati OKU Timur makin tinggi pula Etos Kerja yang diperlihatkan oleh pegawai. Sebaliknya, makin rendah Kenyamanan yang diterapkan oleh pegawai maka makin rendah pula Etos Kerja yang diperlihatkan oleh pegawai tersebut.

3. Hipotesis Ketiga : Diduga terdapat pengaruh Insentif (X_2) Terhadap Etos Kerja Pegawai (Y)

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh antara Insentif terhadap Etos Kerja pegawai pada Koperasi Graha Mekar Sehati OKU Timur. Untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh tersebut digunakan analisis regresi berganda Y atas X_2 , yang hasilnya ditampilkan pada tabel berikut ini :

Tabel 10 Uji Signifikansi Variabel Y atas X_2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.642	8.365		2.946	.006
Insentif	.581	.208	.466	2.788	.009

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan Sig. $0.000 < 0.005$ dan nilai **t hitung** $2.788 > t$ **tabel** 2.052 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima yang berarti terdapat pengaruh X_2 terhadap Y, karena taraf signifikansi kurang dari 0.05 maka dapat disimpulkan pada tingkat kepercayaan 95% H_0 ditolak atau Hipotesis ketiga diterima, artinya Insentif bisa menjelaskan skor Etos Kerja pegawai. Dengan kata lain, makin tinggi Insentif yang diterapkan

pada pegawai pada Koperasi Graha Mekar Sehati OKU Timur makin tinggi pula Etos Kerja yang diperlihatkan oleh pegawai. Sebaliknya, makin rendah Insentif yang diterapkan oleh pegawai maka makin rendah pula Etos Kerja yang diperlihatkan oleh pegawai tersebut.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara bersama – sama Kenyamanan (X_1) dan Insentif (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja karyawan (Y) Koperasi Graha Mekar Sehati OKU Timur, namun Kenyamanan pengaruhnya lebih dominan dibandingkan dengan Insentif yaitu $\hat{Y} = 1.096 + 0.954X_1 + 0.068X_2 + e$ dengan koefisien korelasi sebesar 0.811 pada taraf kepercayaan 95% diperoleh pengertian bahwa Kenyamanan dan Insentif secara simultan dapat memprediksi Etos Kerja karyawan.
2. Uji seluruh variabel yang diteliti dinyatakan valid dan reliable yaitu uji reliabilitas Kenyamanan didapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.693, uji reliabilitas Insentif didapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.730 dan uji reliabilitas Etos Kerja didapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.691 dengan standar nilai realibilitas Cronbach Alpha $\geq 0,6$
3. Berdasarkan uji Hipotesis Pertama diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0.000 < 0.005$ dan nilai **F Hitung** 25.851 > **F tabel** 3.34, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau Hipotesis pertama diterima. Berdasarkan uji hipotesis kedua didapat hasil perhitungan Sig. $0.000 < 0.005$ dan nilai **t hitung** 7.287 > **t tabel** 2.052 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima yang berarti terdapat pengaruh yang kuat antara X_1 terhadap Y . Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis ketiga didapat nilai Sig. $0.000 < 0.005$ dan nilai **t hitung** 2.788 > **t tabel** 2.052 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima yang berarti terdapat pengaruh X_2 terhadap Y .

Dari hasil dan pembahasan maka disarankan:

1. Karyawan Koperasi Graha Mekar Sehati OKU Timur, disarankan agar Mempertahankan hal-hal dan kebijakan yang mempengaruhi kenyamanan kerja karyawan, serta kenyamanan kerja karyawan tetap harus terus ditingkatkan, sehingga juga akan berdampak pada kualitas kerja yang diberikan oleh karyawan.
2. Bagi Pimpinan Koperasi Graha Mekar Sehati OKU Timur disarankan untuk menjamin kenyamanan kerja para karyawannya serta pemberian insentif kepada karyawan perlu diperhatikan guna untuk menghargai dan mengapresiasi kerja keras karyawan yang telah mengabdikan dan berkontribusi pada perusahaan perlunya diberikan insentif material atau semacam pemberian bonus berupa uang dan pemberian non insentif seperti pemberian penghargaan atau ucapan yang dapat memotivasi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah Rian Osary.2018, *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin kerja Pegawai (Studi Kasus Pada pegawai Dinas Penkerjaan umum Kota Magelang)* Vol. 1, No.2.
- Dessier, Gery. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Human Resource Management). Jakarta: PT Prenhalids.
- George R. Terry, 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*.
- Karina Dewi, 2015. *Pengaruh Etos Kerja, Insentif Dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan Departemen Cutting PT. Morichindo Fashion Ungaran*

- Nurdiana Puspita Sari .2016 .*Hubungan Pemberian Insentif Dengan Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman. Kalimantan Timur
- Robbines, Steven P. 2003. *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sarwoto. 2010. *Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang.2011. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta.Jakarta
- Siskawati, Lia. 2020. *Pengaruh Kenyamanan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Penjuru Wisata Negeri Tour And Travel Pekanbaru*. Fakultas Dakwah Dan Komunikasi. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim. Riau.
- Sri Wahyuni Ningsih, 2019. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pusat Kesehatan Masyarakat Kecamatan Libureng Kabupaten Bone*. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Stephen P. 1998. *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 1. Jakarta: PT. Prenhalids.
- Stoner, James AF., R. Edward Freeman, Daniel R G R. Gilbert Jr., *Manajemen*, 1996. Diterjemahkan Sindiro. PT. Prenhalido, Jakarta.
- Suryaa, Atmaja .2014. *Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Federal Internasional Finance Pekanbaru*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Riau. Riau
- Tohardi Ahmad 2012, *Memahami Praktis Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura. Mandar Maju. Bandung.
- Umar Husein, 2000. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta; PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.