

Analisis Remunerasi, Self Efficacy Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil Politeknik Angkatan Darat Di Malang

Harnyoto, Dyah Sawitri, Jamal Abdul Naser

Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Gajayana Malang
Email: harnyotota@gmail.com

Abstract

Remuneration, Self Efficacy and Work Ethics is one of the important factors in improving performance, especially for Civil Servants in the Army Polytechnic, because with the remuneration factor, high self efficacy and work ethic will make the performance of Civil Servants in the Army Polytechnic become increased anyway. The results of this study indicate that: (1) Remuneration has a significant effect on performance; (2) Self Efficacy has a significant effect on performance; (3) Work Ethic has a significant effect on performance; (4) Remuneration, Self Efficacy and Work Ethic simultaneously have a significant effect on performance; (5) Self Efficacy has a dominant effect on performance.

Keywords: Remuneration, Selg Efficacy, Work Ethics and Performance

Abstrak

Remunerasi, Self Efficacy dan Etos Kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatnya kinerja khususnya bagi Pegawai Negeri Sipil di Politeknik Angkatan Darat, karena dengan adanya faktor remunerasi, tingginya self efficacy dan etos kerja maka akan membuat kinerja dari Pegawai Negeri Sipil di Politeknik Angkatan Darat menjadi meningkat pula. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja; (2) Self Efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja; (3) Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja; (4) Remunerasi, Self Efficacy dan Etos Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja; (5) Self Efficacy berpengaruh dominan terhadap Kinerja.

Kata kunci: Remunerasi, Self Efficacy dan Etos Kerja dan Kinerja

PENDAHULUAN

Politeknik Angkatan Darat merupakan Perguruan tinggi yang berada di lingkungan Angkatan Darat yang bertugas pokok menyelenggarakan pendidikan tinggi di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi alat utama sistem senjata matra darat, guna mempersiapkan tenaga ahli yang mampu menjadi tenaga profesional dan handal di bidang Alutsista TNI AD, sesuai ketentuan pendidikan di lingkungan TNI AD maupun Kemenristekdikti serta tuntutan Akreditasi perguruan tinggi. Dengan demikian Politeknik Angkatan Darat diharapkan menjadi Pusat Sumber Ilmu Pengetahuan Dasar (Basic Science) dan Pusat Unggulan Teknologi Militer Matra Darat (Centre Of Excellence Army Technology), mengingat karakteristik program pendidikan pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi di Politeknik Angkatan Darat sangat berbeda dengan program pendidikan lainnya yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan yang ada di Angkatan Darat pada umumnya seperti Diktuk, Dikma, Dikbangspes, dan Dikbangum.

Pegawai sebagai individu dalam sebuah organisasi merupakan bagian terpenting karena memiliki peranan besar dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebagai asset organisasi yang terpenting, fungsi dan peran pegawai dibutuhkan untuk memaksimalkan kinerja, produktivitas, maupun efektivitas organisasi melalui cara kerja yang efisien sehingga menghasilkan nilai tambah bagi organisasi. Dalam lingkup instansi pemerintah pun, pegawai atau SDM aparatur yang selanjutnya disebut Pegawai Negeri Sipil memiliki peran penting dalam birokrasi sebagai pelaksana utama tugas-tugas pemerintahan. Sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat, SDM aparatur tersebut memiliki fungsi inti dalam menyediakan dan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Pelayanan yang diberikan oleh SDM aparatur pun diharapkan mampu menghasilkan inovasi-inovasi baru dengan memberikan pelayanan yang lebih cepat, tepat, mudah, murah, efektif dan efisien. Sehingga tercipta kepuasan yang tidak hanya tumbuh dalam diri masyarakat sebagai penerima layanan, tetapi juga pada SDM aparatur yang bersangkutan sebagai pemberi layanan.

Masyarakat menuntut peningkatan kinerja aparatur pemerintahan agar pemerintah memberikan perhatian yang sungguh-sungguh dalam menanggulangi praktik korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) yang marak terjadi dalam pelayanan publik di Indonesia, sehingga tercipta suatu pemerintahan yang bersih dan mampu menyediakan public good and services. Perbaikan atas performa atau kinerja organisasi lembaga pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat pun menjadi tuntutan yang harus dipenuhi oleh pemerintah dalam rangka pelaksanaan program reformasi birokrasi yang dijalankan oleh beberapa instansi.

Menurut Mangkunegara, (2012: 67) “Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi, kompetensi dan kompensasi, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (ability), faktor motivasi (motivation) dan kompensasi (compensation)”.

Dengan melihat peran dan fungsi SDM aparatur tersebut tentu sangat beralasan bagi instansi pemerintah untuk menciptakan SDM aparatur yang profesional, memiliki integritas tinggi dalam bekerja dengan menjunjung tinggi sikap profesionalisme dan nilai-nilai moralitas yang kental dengan kejujuran, kesetiaan dan komitmen. Hal tersebut menjadi salah satu sasaran dalam pelaksanaan reformasi birokrasi yang tertuang di dalam kebijakan remunerasi, yang saat ini gencar dilakukan oleh beberapa instansi. Implementasi kebijakan remunerasi di beberapa instansi tersebut dilakukan atas dasar adanya berbagai macam tuntutan masyarakat untuk menyelenggarakan pemerintahan yang berdasarkan pada prinsip good governance.

Kata remunerasi menurut Oxford advance learner’s dictionary of current english (AS Hornby (2006)) Remuneration adalah Payment atau Reward berarti pembayaran, penghargaan, imbalan yang mana istilah imbalan sering juga dalam bahasa Indonesia digunakan istilah kompensasi. Berbagai buku-buku manajemen sumber daya manusia yang banyak beredar di Indonesia terutama buku yang merupakan terjemahan yang berasal dari Amerika menggunakan istilah kompensasi untuk mengungkapkan hal tersebut. Namun Bangsa Inggris maupun Organisasi Buruh International (International Labour Organization/ILO) menyebutnya dengan istilah Remuneration.

Imbalan atau kompensasi ataupun remunerasi mempunyai cakupan yang lebih luas daripada upah atau gaji. Imbalan mencakup semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk pekerja dan diterima atau dinikmati oleh pekerja, baik secara langsung, rutin atau tidak langsung Ruky A.S. (2001), untuk memudahkan penelitian selanjutnya peneliti akan memakai istilah balas jasa untuk jasa yang diberikan tersebut dengan remunerasi. Menurut Mochammad Surya (2004), remunerasi adalah Sesuatu yang diterima pegawai sebagai bentuk imbalan dari kontribusi yang telah ia berikan kepada organisasi dimana tempat dia bekerja. Komarrudin (2006) menjelaskan, remunerasi adalah bentuk pemberian

prestasi balasan (balas jasa) atau hadiah khususnya untuk jasa yang sudah dipergunakan. Sedangkan Rosenberg (2006), remunerasi adalah upah dan segala macam bentuk manfaat finansial lainnya yang diterima seseorang sebagai hasil dari suatu pekerjaan tertentu.

Selain faktor Remunerasi yang menentukan keberhasilan suatu organisasi adalah *self efficacy* dan etos kerja. Konsep *self efficacy* sebenarnya adalah inti dari teori social cognitive yang dikemukakan oleh Bandura (1999) yang menekankan peran belajar observasional, pengalaman social, dan determinisme timbal balik dalam pengembangan kepribadian. Menurut Bandura (1999) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan. Bandura (1999) juga menggambarkan *self efficacy* sebagai penentu bagaimana orang merasa, berfikir, memotivasi diri, dan berperilaku (Bandura, 1999). *Self efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan *self efficacy* yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk di dalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi. *Self Efficacy* yakni keyakinan bahwa seseorang bisa menguasai situasi dan mendapatkan hasil positif. Bandura (1999) mengatakan bahwa efikasi diri berpengaruh besar terhadap perilaku.

Tasmara (2002) menegaskan bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian, serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan cara memberikan makna adanya sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan bekerja secara optimal. Sinamo (2005) mendefinisikan etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif, yang berakar pada kesadaran, keyakinan fundamental, dan komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma dalam konsep ini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri, yaitu mencakup idealisme yang mendasari, prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap yang dilahirkan, standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku.

Maka dari itu remunerasi, *self efficacy* dan etos kerja dapat dijadikan sebagai salah satu cara bagi Politeknik Angkatan Darat untuk mengasah keahlian Pegawai Negeri Sipil yang dimiliki dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan yang diinginkan Politeknik Angkatan Darat dengan standar tertentu. Karena dengan remunerasi, *self efficacy* dan etos kerja dapat membantu dalam memperbaiki kekurangan serta mengasah keahlian yang telah dimiliki sehingga dapat lebih dimaksimalkan lagi oleh Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan uraian diatas maka, persoalan yang perlu diteliti adalah: "Analisis Remunerasi, *Self Efficacy* dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Politeknik Angkatan Darat"

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis mengambil tempat di Poltekad, Kesatrian Arhanud, Desa Pendem, Kecamatan Junrejo, Kota Batu, Jawa Timur dan mengambil waktu selama 6 bulan terhitung mulai tanggal 1 Februari 2019 sampai dengan 31 Juli 2019. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dimana dalam penelitian yang dilakukan hanya bersifat Eksplanasi yaitu untuk mengetahui atau menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti untuk mencari hubungan antar variabel yang berlandaskan positivisme yang dilakukan pada sampel populasi sehingga dapat ditemukan hubungan antar variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) Politeknik Angkatan Darat yaitu sebanyak 64 orang.

Sampel diambil secara sensus. Sampel sensus adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. Jadi peneliti memilih sampel dalam penelitian ini, sebanyak 64 orang yang diambil dari seluruh Pegawai Negri Sipil (PNS) Politeknik Angkatan Darat. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Menurut Iskandar (2008) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden setelah data terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan metode analisis jalur dengan bantuan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil perhitungan validitas dan reliabilitas terhadap butir instrumen kuesioner penelitian dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian

Variabel	Indikator	Korelasi (r)			Koefisien	
		R	> 0,30	Status	Alpha Croncach	Status
Remunerasi (X ₁)	1	0,47	> 0,30	Valid	0,777	Reliabel
	2	0,55	> 0,30	Valid		
	3	0,56	> 0,30	Valid		
	4	0,56	> 0,30	Valid		
	5	0,69	> 0,30	Valid		
	6	0,74	> 0,30	Valid		
	7	0,51	> 0,30	Valid		
	8	0,55	> 0,30	Valid		
	9	0,47	> 0,30	Valid		
	10	0,62	> 0,30	Valid		
Self Efficacy (X ₂)	1	0,64	0,2091	Valid	0,868	Reliabel
	2	0,62	0,2091	Valid		
	3	0,61	0,2091	Valid		
	4	0,77	> 0,30	Valid		
	5	0,75	> 0,30	Valid		
	6	0,68	> 0,30	Valid		
	7	0,78	> 0,30	Valid		
	8	0,71	> 0,30	Valid		
	9	0,62	> 0,30	Valid		
	10	0,51	> 0,30	Valid		
	11	0,59	> 0,30	Valid		
	12	0,43	> 0,30	Valid		
Etos Kerja (X ₃)	1	0,82	> 0,30	Valid	0,953	Reliabel
	2	0,8	> 0,30	Valid		
	3	0,85	> 0,30	Valid		

Variabel	Indikator	Korelasi (r)			Koefisien				
		R	> 0,30	Status	Alpha Croncach	Status			
	4	0,87	> 0,30	Valid					
	5	0,84	> 0,30	Valid					
	6	0,88	> 0,30	Valid					
	7	0,9	> 0,30	Valid					
	8	0,86	> 0,30	Valid					
	9	0,81	> 0,30	Valid					
	10	0,74	> 0,30	Valid					
	11	0,78	> 0,30	Valid					
	12	0,64	> 0,30	Valid					
	Kinerja (Y)	1	0,84	> 0,30			Valid	0,953	Reliabel
		2	0,7	> 0,30			Valid		
		3	0,88	> 0,30			Valid		
4		0,9	> 0,30	Valid					
5		0,81	> 0,30	Valid					
6		0,81	> 0,30	Valid					
7		0,76	> 0,30	Valid					
8		0,82	> 0,30	Valid					
9		0,78	> 0,30	Valid					
10		0,87	> 0,30	Valid					
11		0,87	> 0,30	Valid					
12		0,78	> 0,30	Valid					

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2019

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai r pada semua butir indikator lebih tinggi dari >30 (menurut Hair *et al*). Hal ini mengindikasikan bahwa kuesioner memenuhi untuk diuji lebih lanjut atau valid. Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha di atas 0,60 (>0,60) yang mengindikasikan bahwa kuesioner memenuhi uji reliabilitas dan dapat dilakukan uji lebih lanjut.

Uji Autokorelasi

Hasil perhitungan autokorelasi dari keterkaitan antar variabel penelitian dapat diuraikan sebagai berikut.

Tabel 2 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.642 ^a	.413	.383	3.83498	1.997

a. Predictors: (Constant), Remunerasi, *Self Efficacy*, Etos Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 2 nilai Durbin Watson sebesar 1.904, pembandingan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 64 (n), dan jumlah variabel independen 3 (k=3), maka di Tabel Durbin Watson akan didapat nilai du sebesar 1,6946 dan dl sebesar 1,499. Karena nilai DW 1,904 lebih besar dari batas atas (du) 1,6946 dan kurang dari 4 - 1.6946 (2,3054), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,532	3,860		1,433	,157
Remunerasi	,084	,112	.130	,752	,455
<i>Self Efficacy</i>	-,059	,128	-,119	-,464	,644
Etos Kerja	-,060	,088	-,154	-,679	,500

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2019

Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,703	6,597		1,319	,192		
Remunerasi	,379	,191	,258	1,982	,052	,532	1,881
<i>Self Efficacy</i>	,646	,219	,565	2,950	,005	,245	4,089
Etos Kerja	-,097	,150	-,110	-,645	,521	,309	3,240

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2019

Melihat table hasil perhitungan nilai tolerance tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0.10 dengan nilai tolerance masing-masing variabel independen bernilai Remunerasi sebesar 0.532, *Self Efficacy* sebesar 0.245, dan Etos Kerja sebesar 0.309. Sementara itu hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF dari variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 dengan nilai VIF masing-masing variabel independen bernilai Remunerasi sebesar 1.881, *Self Efficacy* sebesar 4.089, dan Etos Kerja sebesar 3.240. Merujuk hasil perhitungan nilai tolerance dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3,77822772
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,060
	Negative	-,080
Kolmogorov-Smirnov Z		.639
Asymp. Sig. (2-tailed)		.809

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2019

Melihat tabel 5, diketahui nilai significant sebesar 0,809, sehingga Residual berdistribusi normal karena nilai signifikansi lebih besar > 0,05. Merujuk hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Analisis Data

Tabel 6 Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Variabel Independen	Variabel Dependen	Signifikan	Keputusan
H1	Remunerasi	Kinerja	0,009	Diterima
H2	Self Efficacy	Kinerja	0,005	Diterima
H3	Etos Kerja	Kinerja	0,021	Diterima
H4	Remunerasi, Self Efficacy dan Etos Kerja	Kinerja	0,000	Diterima

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2019

Pembahasan

1. Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja

Menurut hasil pengisian kuesioner, responden dalam penelitian ini memberikan penilaian yang baik dan tinggi terhadap Variabel Remunerasi terhadap Kinerja. Responden menyimpulkan bahwa Variabel Remunerasi yang terdiri dari indikator sistem grade kualifikasi; adil; layak; kompetitif dan transparan sangat mendukung Variabel Kinerja para Pegawai Negeri Sipil di Politeknik Angkatan Darat.

Hasil penelitian ini didukung oleh Palagia M, Brasit N. & Amar M.Y. (2009) dalam penelitian yang berjudul “Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pajak (Studi Kasus Pegawai pada Kantor Pajak di Lingkungan Kota Makassar)”.

Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa salah satu variabelnya yaitu adanya remunerasi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Penelitian serupa juga dilaksanakan oleh Kasmui (2010) dalam penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Sistem Penggajian (Remunerasi) Berbasis Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pelaksana di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan”. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya korelasi positif antara variabel remunerasi berbasis kompetensi dengan variabel kinerja.

Hasil kedua penelitian tersebut juga dikuatkan dengan pernyataan dari Komarrudin (2006) yang menjelaskan remunerasi adalah bentuk pemberian prestasi balasan (balas jasa) atau hadiah khususnya untuk jasa yang sudah dipergunakan. Sedangkan Rosenberg (2006), remunerasi adalah upah dan segala macam bentuk manfaat finansial lainnya yang diterima seseorang sebagai hasil dari suatu pekerjaan tertentu. Begitu halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Samsudin (2006:188) yang berpendapat bahwa salah satu tujuan dari pemberian remunerasi adalah pemberian kompensasi yang makin baik akan dapat mendorong karyawan bekerja lebih produktif.

2. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja

Menurut hasil pengisian kuesioner, responden dalam penelitian ini memberikan penilaian yang baik dan tinggi terhadap Variabel *Self Efficacy* terhadap Kinerja. Responden menyimpulkan bahwa Variabel *Self Efficacy* yang terdiri dari indikator keyakinan dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas; keyakinan diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun; keyakinan bahwa mampu bertahan menghadapi hambatan; keyakinan mampu bertahan dalam menghadapi kesulitan; keyakinan dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas ataupun sempit (spesifik) sangat mendukung Variabel Kinerja para Pegawai Negeri Sipil di Politeknik Angkatan Darat.

Hasil penelitian ini didukung oleh Yolandari V (2011) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) APJ Purwokerto”. salah satu variabelnya yaitu adanya remunerasi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) APJ Purwokerto.

Penelitian serupa juga dilaksanakan oleh Kaseger R.G. (2013) dalam penelitian yang berjudul “Pengembangan Karir dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Matahari Department Store Manado Town Square”. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengembangan karir dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square yaitu sebesar 91,5%. Hasil 83,7% kinerja karyawan di PT. Matahari Department Store disebabkan oleh pengembangan karir dan *self efficacy* sisanya sebesar 16,3% dipengaruhi oleh sebab lain.

Hasil kedua penelitian tersebut juga dikuatkan dengan pernyataan dari Bandura (1999) juga menggambarkan *self efficacy* sebagai penentu bagaimana orang merasa, berfikir, memotivasi diri, dan berperilaku. Sementara itu, Baron dan Byrne (2012) menjelaskan *self efficacy* sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan.

3. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja

Menurut hasil pengisian kuesioner, responden dalam penelitian ini memberikan penilaian yang baik dan tinggi terhadap Variabel Etos Kerja terhadap Kinerja. Responden menyimpulkan bahwa Variabel Etos Kerja yang terdiri dari indikator menghargai waktu; tangguh; pantang menyerah; keinginan untuk mandiri dan penyesuaian dirisangat mendukung Variabel Kinerja para Pegawai Negeri Sipil di Politeknik Angkatan Darat.

Hasil penelitian ini didukung oleh Puji Febriana (2009) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Arta Mas Abadi Kabupaten Pati". Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Arta Mas Abadi Kabupaten Pati

Hasil penelitian tersebut juga dikuatkan dengan pernyataan dari Tasmara (2002) menegaskan bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian, serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan cara memberikan makna adanya sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan bekerja secara optimal. Sependapat dengan Mulyadi (2008) bahwa etos kerja merupakan jiwa dan semangat kerja yang dipengaruhi oleh cara pandang terhadap pekerjaan. Cara pandang ini bersumber pada nilai-nilai yang tumbuh, berkembang, dan dianut oleh seseorang masyarakat. Senada dengan Tebba (2003) mengatakan bahwa etos kerja adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang sejauh di dalamnya terdapat tekanan moral. Dari beberapa pendapat para ahli yang menjelaskan tentang etos kerja tersebut dinyatakan bahwa etos kerja adalah suatu sikap atau pandangan serta cara seseorang memandang sesuatu hal secara positif dan bermakna sehingga kemudian diwujudkan dengan sebuah perilaku kerja yang maksimal.

4. Pengaruh Remunerasi, *Self Efficacy* dan Etos Kerja secara simultan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil statistik didapatkan hasil perhitungan uji F (simultan) didapat hasil 0,000a. Hal ini dikarenakan Variabel X yang terdiri dari Remunerasi, *Self Efficacy* dan Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y yaitu Kinerja. Hal ini dikarenakan Variabel Remunerasi yang terdiri dari indikator sistem grade kualifikasi; adil; layak; kompetitif dan transparan, Variabel *Self Efficacy* yang terdiri dari indikator keyakinan dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas; keyakinan diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun; keyakinan bahwa mampu bertahan menghadapi hambatan; keyakinan mampu bertahan dalam menghadapi kesulitan; keyakinan dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas ataupun sempit (spesifik) dan Variabel Etos Kerja yang terdiri dari indikator menghargai waktu; tangguh; pantang menyerah; keinginan untuk mandiri dan penyesuaian diri sangat mendukung Variabel Kinerja para Pegawai Negeri Sipil di Politeknik Angkatan Darat.

5. Remunerasi berpengaruh dominan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil statistik didapatkan hasil nilai Standardized Coefficients Beta dengan nilai tertinggi yaitu Variabel *Self Efficacy* sebesar 0.561 dibanding dengan Variabel Remunerasi sebesar 0.458 dan Etos Kerja sebesar 0.210. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Variabel *Self Efficacy* berpengaruh dominan terhadap Y. Ternyata Variabel *Self Efficacy* yang terdiri dari indikator keyakinan dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas; keyakinan diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun; keyakinan bahwa mampu bertahan menghadapi hambatan; keyakinan mampu bertahan dalam menghadapi kesulitan; keyakinan dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas ataupun sempit (spesifik) lebih besar pengaruhnya dalam mendukung Variabel Kinerja para Pegawai Negeri Sipil di Politeknik Angkatan Darat dibandingkan dengan Variabel Remunerasi yang terdiri dari indikator sistem grade kualifikasi; adil; layak; kompetitif dan transparan, dan Variabel Etos Kerja yang terdiri dari indikator menghargai waktu; tangguh; pantang menyerah; keinginan untuk mandiri dan penyesuaian diri.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang analisis remunerasi, self efficacy dan etos kerja terhadap kinerja pada Pegawai Negeri Sipil di Politeknik Angkatan Darat, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Remunerasi yang terdiri dari indikator sistem grade kualifikasi; adil; layak; kompetitif dan transparan sangat mendukung kinerja sangat mendukung Variabel Kinerja para Pegawai Negeri Sipil di Politeknik Angkatan Darat.
2. Variabel Self Efficacy yang terdiri dari indikator keyakinan dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas; keyakinan diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun; keyakinan bahwa mampu bertahan menghadapi hambatan; keyakinan mampu bertahan dalam menghadapi kesulitan; keyakinan dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas ataupun sempit (spesifik) sangat mendukung Variabel Kinerja para Pegawai Negeri Sipil di Politeknik Angkatan Darat.
3. Variabel Etos Kerja yang terdiri dari indikator menghargai waktu; tangguh; pantang menyerah; keinginan untuk mandiri dan penyesuaian dirisangat mendukung Variabel Kinerja para Pegawai Negeri Sipil di Politeknik Angkatan Darat.
4. Variabel X yang terdiri dari Remunerasi, Self Efficacy dan Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y yaitu Kinerja. Hal ini dikarenakan Variabel Remunerasi yang terdiri dari indikator sistem grade kualifikasi; adil; layak; kompetitif dan transparan, Variabel Self Efficacy yang terdiri dari indikator keyakinan dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas; keyakinan diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun; keyakinan bahwa mampu bertahan menghadapi hambatan; keyakinan mampu bertahan dalam menghadapi kesulitan; keyakinan dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas ataupun sempit (spesifik) dan Variabel Etos Kerja yang terdiri dari indikator menghargai waktu; tangguh; pantang menyerah; keinginan untuk mandiri dan penyesuaian dirisangat mendukung Variabel Kinerja para Pegawai Negeri Sipil di Politeknik Angkatan Darat.
5. Variabel Self Efficacy yang terdiri dari indikator keyakinan dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas; keyakinan diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun; keyakinan bahwa mampu bertahan menghadapi hambatan; keyakinan mampu bertahan dalam menghadapi kesulitan; keyakinan dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas ataupun sempit (spesifik) lebih besar pengaruhnya dalam mendukung Variabel Kinerja para Pegawai Negeri Sipil di Politeknik Angkatan Darat dibandingkan dengan Variabel Remunerasi yang terdiri dari indikator sistem grade kualifikasi; adil; layak; kompetitif dan transparan, dan Variabel Etos Kerja yang terdiri dari indikator menghargai waktu; tangguh; pantang menyerah; keinginan untuk mandiri dan penyesuaian diri.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, S. Ruky. 2006. *Sistem Manajemen Kenerja*. Jakarta: Aditama.
- Anwar, A.I.D. 2009. "Hubungan Antara Self - Efficacy Berbicara Didepan Umum Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara". Skripsi (tidak diterbitkan) Medan: Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara .
- A. S. Hornby, 2006. *Oxford Advanced Learner's Dictionary*, Oxford: Oxford University Press.
- Bandura, A. 1999. *Social Cognitive Theory of Personality*. New York: Academic Press
- Baron, Robert, A., & Byrne. D. 2012. *Psikologi Sosial jilid 2*. Jakarta: Erlangga
- Brown dkk. 2001. *Pengertian Pembelian. KKNKG*. Jakarta: Elekmedia Komputindo.

- Gist, M. E. dan R. T. Mitchell. 1992. *Self-Efficacy: A Theoretical Analysis Of Its Determinants and Malleability*. Academy of Management Review. 17(2): 183-211.
- Hair et al. 2010. *Multivariate Data Analysis*, Seventh Edition. Pearson Prentice Hall.
- Imam Ghozali 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jansen Sinamo. 2005. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: PT. Spirit Mahardika.
- Kasmui, 2010. "Analisis Pengaruh Sistem Penggajian (Remunerasi) Berbasis Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pelaksana Di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan", Tesis, Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2012. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Bandung: Rfika Aditama
- Misail Palagia, Nurdin brasit dan Muh Yunus Amar. 2002. "Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pajak". Jurnal Analisis Vol.1 No.1 Hal: 7378.
- Mohammad, Surya. 2004. *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: Pustaka Bani Quraisy.
- Mulyadi. 2001. *Akuntansi Manajemen: Konsep, Manfaat dan Rekayasa*. Edisi ke-1. Cetakan ke-1. Jakarta: Salemba Empat.
- Puji Febriana, Mayya. 2009. "Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Artha Mas Abadi Kabupaten Pati", Skripsi, Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Regina Gledy Kaseger, 2013. "Pengembangan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square."
- Rosenberg, Marc J. 2006. *Beyond E-Learning - Approaches and Technologies to Enhance Organizational Knowledge, Learning, and Performance*. Pfeiffer. Amerika.
- Sadili, Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sudirman Tebba, 2003. *Membangun Etos Kerja dalam Perspektif tasawuf*. Bandung: Pustaka Nusantara Publishing.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tasmara, T. 2002. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa.
- Thomas, M. And A. F. B. van der Poel, 1997. *Physical quality of pelleted animal feed. 1. Criteria for pellet quality*. Anim. Feed Sci. and Tech. 61: 89-112.
- Valiante, G. dan Pajares, F. 1999. *The Inviting/Disinviting Index: Instrument Validation and Relation to Motivation and Achievement*. Journal of Invitational Theory and Practice. Vol 6, No 1, 28-47.
- Verlita Yolandari, 2010. *Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) APJ Purwokerto*. Skripsi. Universitas Jenderal Sudirman Purwokerto.