



Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Etos Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Pada Kebun dan Pabrik Kelapa Sawit PTPN III

The Influence of Employee Satisfaction and Work Motivation on Work Ethics and Its Implications on Employee Performance in Oil Palm Plantation and Mill at PTPN III

Yudi Cahyadi¹⁾, Yusniar Lubis²⁾, & Syaifuddin Lubis³⁾

¹⁾ Mahasiswa Magister Agribisnis, Pascasarjana, Universitas Medan Area, Medan

²⁾ Staf Pengajar Magister Agribisnis, Pascasarjana, Universitas Medan Area, Medan

³⁾ Staf Pengajar Universitas Prima Indonesia, Medan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan karyawan dan motivasi kerja terhadap etos kerja serta implikasinya terhadap kinerja karyawan pelaksana pada kebun dan pabrik kelapa sawit PT. Perkebunan Nusantara III. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PTPN III dengan objek penelitian adalah kepuasan karyawan, motivasi kerja, etos kerja dan kinerja karyawan pelaksana PTPN III. Sampel pada penelitian ini sebanyak 310 karyawan. Analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat, dengan tujuan menerangkan akibat langsung dan akibat tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan pelaksana sebesar 15,1%. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan pelaksana sebesar 74,8%. Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Etos Kerja (Y) adalah sebesar 50,1%. Kepuasan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana sebesar 6,7%. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana sebesar 20,8%. Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 76,7%. Pengaruh Kepuasan Karyawan, Motivasi Kerja dan Etos kerja terhadap Kinerja Karyawan Sebesar 80,9%.

Kata kunci : kepuasan; motivasi kerja; etos kerja dan kinerja

Abstract

This study aims to determine the effect of employee satisfaction and work motivation on work ethic and its implications for the performance of implementing employees at the oil palm plantations and mills of PT. Perkebunan Nusantara III. Subjects in this study were employees of PTPN III. The research objects were employee satisfaction, work motivation, work ethic and performance of PTPN III employees. The sample in this study were 310 employees. Data analysis uses path analysis which aims to determine the causal relationship, with the aim of explaining the direct effect and indirect effect of a set of variables, as a causal variable on other variables which are effect variables. The results showed that employee satisfaction had a positive and significant effect on the work ethic of the implementing employees by 15,1%. Work motivation has a positive and significant effect on the work ethic of the implementing employees by 74,8%. The effect of Job Satisfaction (X1) and Work Motivation (X2) on Work Ethics (Y) is 50,1%. Employee Satisfaction has a positive and significant effect on the Performance of Implementing Employees by 6,7%. Work motivation has a positive and significant effect on the Performance of Implementing Employees by 20,8%. Work Ethic has a positive and significant effect on Employee Performance 76,7%. The influence of employee satisfaction, work motivation and work ethic on employee performance is 80.9%. The value of the direct effect of the employee satisfaction variable (x1) on the employee performance variable (z) is smaller than the influence of the employee satisfaction variable (x1) on the employee performance (z) through the work ethic (y), so it can be concluded that the work ethic variable (y) plays a role. as a full mediator because through the y variable, the x1 variable is able to significantly influence the z variable.

Keywords: Work Employee; Motivation; Work Ethics; Employee Performance

How to Cite: Cahyadi, Y., Lubis, Y. & Lubis. S. (2021). Pengaruh Kepuasan Karyawan dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana pada Kebun dan Pabrik Kelapa Sawit PTPN III. *Jurnal Ilmiah Magister Agribisnis*, 3(1) 2021: 11-21,

*E-mail: yusniar@uma.ac.id

ISSN 2550-1305 (Online)



PENDAHULUAN

Selama periode 2014-2018, produksi kelapa sawit berupa tandan buah segar (TBS) dari kebun-kebun PTPN III menunjukkan peningkatan setiap tahun. Namun demikian, pada tahun 2016 peningkatan yang terjadi tidak signifikan, terjadi penurunan dari 12,69% pada tahun 2015 menjadi 0,70%, tetapi meningkat lagi menjadi 14,30% pada tahun 2017. Peningkatan ini secara langsung berhubungan dengan umur tanaman yang semakin meningkat, dimana hingga umur tertentu, produksi per tanaman akan terus meningkat. Secara tidak langsung, produksi dipengaruhi oleh SDM yang menjadi karyawan pada kebun-kebun tersebut. (Pramana dkk, 2019; Setiawan dkk, 2019).

Kinerja karyawan diduga turun disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya ialah kepuasan kerja. Menurut Robbin (2015) Kepuasan kerja menunjukkan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Aspek-aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja karyawan antara lain: faktor individual (umur, jenis kelamin, sikap pribadi terhadap pekerjaan) faktor hubungan antar karyawan (hubungan antar pimpinan dan karyawan, hubungan sosial antara sesama karyawan, sugesti dari teman sekerja, faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi dan situasi kerja) faktor eksterna (keadaan keluarga, dan pendidikan) seperti yang terlihat pada tabel 1.

Tabel 1. Tabel Skor Kepuasan Kerja Karyawan PTPN III Tahun 2012-2016

Uraian	2012	2013	2014	2015	2016
<i>Employee Satisfaction Index</i>	85,19	85,19	85,05	85,11	82,29

Sumber: *Annual Report 2018*

Berdasarkan *annual report* tabel 1 skor kepuasan tahun 2018 dinyatakan tingkat kepuasan karyawan dari tahun 2012 sampai dengan 2016 lebih dari 80% walaupun pada tahun 2016 terjadi penurunan sebesar 3%, hal ini diartikan bahwa karyawan pada selang waktu tersebut dinyatakan puas dalam bekerja sebagai karyawan PTPN III, tetapi hal ini tidak berbanding lurus dengan kinerja keuangan perusahaan yang dihasilkan.

Tinggi rendahnya kinerja karyawan tersebut dipengaruhi oleh banyak faktor, mulai dari karyawan itu sendiri sampai dengan etos kerja yang dibentuk oleh organisasi tersebut bahkan perkembangan teknologi yang terjadi. Oleh karena itu kinerja perlu ditingkatkan melalui pengelolaan SDM yang terpadu menyangkut pembentukan sikap mental melalui etos kerja dan motivasi kerja karyawan. (Ananda dkk, 2019; Andini dkk, 2019)

Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam organisasi, motivasi merupakan suatu pendorong bagi karyawan untuk mau bekerja dan dapat menimbulkan gairah dalam bekerja untuk bekerja lebih serta kepuasan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dengan demikian motivasi merupakan variabel penting untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik (Assagaf dan Dotulung, 2015; Kismoyogi, K. dkk, 2019; Zulham, Z., dkk, 2020).

Etos kerja merupakan suatu sikap jiwa seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan komitmen total dan tanggungjawab. Dalam etos kerja terkandung nilai semangat kerja yang tinggi melalui bekerja keras, bekerja cerdas, sehingga menghasilkan

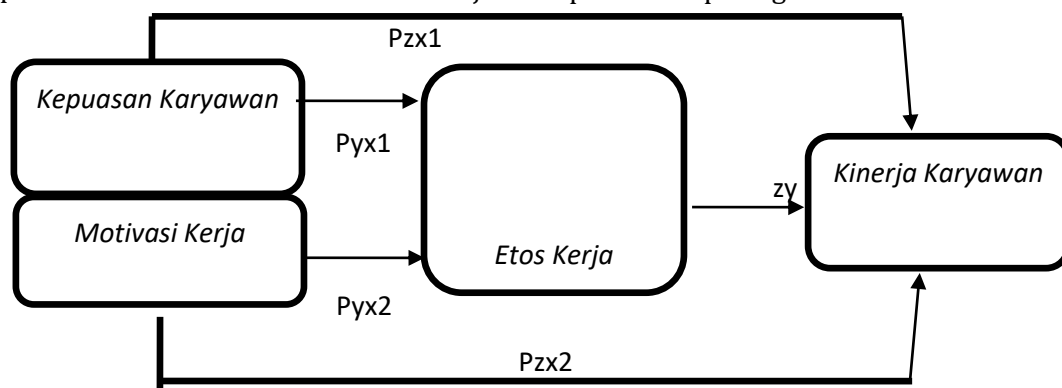
karyawan berprestasi. Prestasi karyawan dapat dilihat dari besar kecilnya kesetiaan karyawan, prestasi kerjanya, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan. Etos kerja karyawan unggul dapat dilihat dari kerja keras, selalu terdepan, memiliki kelebihan dibanding lain, dan tidak pernah merasa puas atas prestasi yang diraihinya. Tidak lagi berpikir bahwa apa yang saya dapat dari hasil kerja saya, tetapi apa yang saya berikan terhadap organisasi. Sehubungan dengan pokok pikiran di atas, maka dilakukan penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Etos Kerja serta implikasinya terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Pada PT. Perkebunan Nusantara III. (Hamonangan dkk, 2014).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui *penelitian explanatory survey* yang digunakan untuk menganalisis bagaimana satu variabel atau lebih berpengaruh terhadap variabel lain dan hubungan sebab-akibat antara variabel dijelaskan dengan hipotesis. Metode dalam penelitian ini adalah metode survei dengan analisis deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran objek yang diteliti dan gambaran setiap variabel yang ingin diteliti secara mandiri. Analisis deksriptif pada penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai Kepuasan Karyawan, Motivasi Kerja, Etos Kerja, Kinerja Karyawan. Sedangkan metode verifikatif digunakan untuk menguji hubungan antar variabel dan implikasi dari setiap variable independen terhadap variable dependen. Analisis verifikatif pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepuasan karyawan dan Motivasi Kerja terhadap etos kerja serta implikasinya pada kinerja karyawan.

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PTPN III dengan objek penelitian adalah kepuasan karyawan, motivasi kerja, etos kerja dan kinerja karyawan pelaksana PTPN III. Total jumlah karyawan kebun kelapa sawit adalah 8.516 karyawan dan Total jumlah karyawan pabrik kelapa sawit adalah 1580 karyawan, sehingga total karyawan pelaksana pada penelitian ini adalah 10.096. Sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Yount dengan besaran sampel 3% dari populasi sehingga mendapatkan total sampel digenapkan menjadi 310 Karyawan pelaksana dengan proporsi pada tabel di atas.

Analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat, dengan tujuan menerangkan akibat langsung dan akibat tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat. Model analisis jalur dapat dilihat pada gambar dibawah:



Gambar 1. Model Analisis Jalur

Menurut Mangkunegara (2014), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan

kondisi dirinya. Wood *et al* (2001:113) Kepuasan kerja merupakan tingkat dimana individu merasa positif atau negative mengenai pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menurut Robbins (2015) ialah sikap umum seorang pekerja terhadap pekerjaannya, yang merupakan perbedaan antara jumlah imbalan yang ia yakini akan terima. Newstrom and Davis (2002:208) kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan dan emosi yang menguntungkan atau tidak menguntungkan dalam hal seseorang pekerja memandang pekerjaannya. Menurut Bagia (2015:123) Kepuasan kerja merupakan bagian kepuasan hidup yang berhubungan dengan perasaan dan sikap umum dari seorang pekerja terhadap pekerjaannya.

Menurut McClelland dalam buku Robbins (2015) motivasi adalah sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Robbin (2015) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Menurut Mangkunegara (2014), motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Hasibuan, 2012).

Etos berasal dari bahasa Yunani *ethos* yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya (Khasanah, 2004).

Bagia (2015: 147) mengatakan kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode tertentu. Menurut Bernardin and Russel (2013: 248) Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Dessler (2013) berpendapat bahwa kinerja adalah prestasi actual pegawai dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari pegawai. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja pegawai sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Pengertian kinerja menurut Armstrong (2006), Kinerja itu bukan hanya hasil akhir yang dilihat melainkan kita bisa melihat proses kinerja itu dengan melihat bagaimana orang mencapainya (Colquitt, 2009:37-39).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Jalur Sub-Struktur 1 (Kepuasan Karyawan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Etos Kerja (Y)

Dalam pengujian sub-struktur yang pertama, peneliti akan menguji pengaruh variabel Kepuasan Karyawan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Keterikatan Etos Kerja (Y) pada Karyawan PTPN III. Berikut ini adalah hasil analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS.

Tabel 2. Data Pengaruh X₁ dan X₂ terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
	(Constant)	18.980	1.871		
1	Kepuasan Kerja	.151	.028	.236	5.365
	Motivasi Kerja	.748	.058	.565	12.838

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber: Data (diolah), 2020

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari dua variabel yaitu Kepuasan karyawan (X₁) adalah 0,001 dan Motivasi Kerja (X₂) adalah 0,000 karena lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja (X₁) dan Motivasi kerja (X₂) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Etos Kerja (Y). Hasil pengujian koefisien determinasi pada persamaan pengaruh variabel (X₁) dan Motivasi kerja (X₂) Terhadap Etos kerja Karyawan(Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Koefisien Determinasi X₁ dan X₂ terhadap Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 ^a	.501	.498	3.527

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Etos Kerja

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai *R Square* adalah sebesar 0.501 atau 50.1 %. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Etos Kerja (Y) adalah sebesar 50.1%, sedangkan 49.9% adalah pengaruh variabel penelitian diluar penelitian ini. Untuk mencari nilai e1 dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{1 - 0.50} = 0.70$. Berdasarkan hasil analisis jalur sub-struktur 1 (satu) dapat diperoleh hasil bahwa pengaruh Kepuasan karyawan terhadap Etos Kerja adalah sebesar 0.151 dan pengaruh variabel motivasi kerja terhadap Etos Kerja adalah sebesar 0.748.

Nilai Fhitung akan diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS, kemudian akan dibandingkan dengan Ftabel pada tingkat $\alpha = 5\%$.

Tabel 3. Hasil Pengujian Signifikansi Simultan Sub-Struktur 1 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4156.714	2	2078.357	167.121	.000 ^b
	Residual	4141.259	333	12.436		
	Total	8297.973	335			

a. Dependent Variable: Etos Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber: Data (diolah), 2020

Pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa hasil perolehan Fhitung pada kolom F yakni sebesar 167.121 dengan tingkat signifikansi = 0.000, lebih besar dari nilai Ftabel yakni 3.02, dengan tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ atau 0.05, atau dengan kata lain Fhitung > Ftabel (6.087 > 3.02). Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis jika Fhitung > Ftabel dan tingkat signifikansinya (0.000 < 0.05), menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (kepuasan karyawan dan motivasi karyawan) secara serempak adalah signifikan terhadap variabel *intervening* (etos kerja). Uji-t yang dilakukan adalah uji satu arah, maka ttabel yang digunakan adalah $t_{0,05}(310) = 1.967$. Berikut ini adalah hasil pengujian T hitung menggunakan alat analisis SPSS.

Tabel 4. Hasil Pengujian Signifikansi Parsial Sub-Struktur 1

t	Sig
5.365	.001
12.838	.000

Sumber: Data (diolah), 2020

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa:

1. Variabel Kepuasan Karyawan (X1)
Nilai thitung variabel Kepuasan Karyawan adalah 5.365 dan nilai ttabel 1.967 maka thitung > ttabel (5.365 > 1.967) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan (0,001 < 0,05) secara parsial terhadap Etos Kerja karyawan pelaksana di PTPN III.
2. Variabel Motivasi Karyawan (X2)
Nilai thitung variabel Motivasi Karyawan adalah 12.835 dan nilai ttabel 1.961 maka thitung > ttabel (12.835 > 1.967) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan (12.835 > 0,05) secara parsial terhadap Etos Kerja karyawan pelaksana di PTPN III.

Analisis Jalur Sub-Struktur 2 (Pengaruh Kepuasan Karyawan(X1), Motivasi Kerja (X2) dan Etos Kerja Karyawan (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Z))

Dalam pengujian sub-struktur yang pertama, peneliti akan menguji pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X1), Motivasi kerja (X2) dan Etos kerja Karyawan(Y) pada Kinerja Karyawan PTPN III. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 5. Berdasarkan pada tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari tiga variabel yaitu Kepuasan karyawan (X1) adalah 0,001, Motivasi kerja (X2) adalah 0,000 dan variabel Etos kerja adalah 0.000 karena lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa kepuasan karyawan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Etos Kerja (Y) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Z)

Tabel 5. Data Pengaruh X1, X2 dan Y Terhadap Z
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.765	1.388		3.432	.001
1					
Kepuasan Kerja	.067	.019	.101	3.553	.001
Motivasi Kerja	.208	.046	.150	4.507	.000
Etos Kerja	.767	.036	.733	21.592	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data

Hasil pengujian koefisien determinasi pada persamaan pengaruh variabel Kepuasan Karyawan (X1) dan Motivasi kerja (X2), Etos kerja Karyawan(Y) Terhadap Kinerja Karyawan (Z) adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Koefisien Determinasi X1, X2 dan Y Terhadap Z
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899 ^a	.809	.807	2.287

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai *R Square* adalah sebesar 0.809 atau 80.9%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kepuasan karyawan (X1), Motivasi kerja (X2) dan Etos kerja Karyawan(Y) terhadap Kinerja Karyawan (Z) adalah sebesar 80.9% sedangkan 19.1 % adalah pengaruh variabel penelitian diluar penelitian ini. Untuk mencari nilai e1 dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{(1 - 0.191)}$. Berdasarkan hasil analisis jalur sub-struktur 2 (dua) dapat diperoleh hasil bahwa pengaruh kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.067, pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.208 dan pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.767.

Nilai Fhitung akan diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS, kemudian akan dibandingkan dengan Ftabel pada tingkat $\alpha = 5\%$.

Pada Tabel 7 dapat dilihat bahwa hasil perolehan Fhitung pada kolom F yakni sebesar 488.203 dengan tingkat signifikansi = 0.000, lebih besar dari nilai Ftabel yakni 2.63, dengan tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ atau 0.05, atau dengan kata lain Fhitung > Ftabel (488.203 > 2.65). Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis jika Fhitung > Ftabel dan tingkat signifikansinya (0.000 < 0.05), menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan karyawan, motivasi kerja dan etos kerja secara serempak adalah signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pelaksana di PTPN III.

Tabel 7. Hasil Pengujian Signifikansi Simultan Sub-Struktur 2

Yudi Cahyadi, Yusniar Lubis, & Syaifuddin Lubis Pengaruh Kepuasan Karyawan dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Pada Kebun dan Pabrik Kelapa Sawit PTPN III.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7344.881	3	2448.294	468.203	.000 ^b
	Residual	1736.072	332	5.229		
	Total	9080.952	335			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data

Tabel 8. Hasil Pengujian Signifikansi Parsial Sub-Struktur 2

t	Sig
3.553	0.001
4.507	0.019
21.592	0.000

Sumber: Hasil Olahan Data

Uji-t yang dilakukan adalah uji satu arah, maka ttabel yang digunakan adalah $t_{0,05} (310) = 1.967$. Berikut ini adalah hasil pengujian T hitung menggunakan alat analisis SPSS.

Berdasarkan Tabel 8 dapat dilihat bahwa:

1. Variabel kepuasan karyawan (X1)

Nilai thitung variabel kepuasan karyawan adalah 3.553 dan nilai ttabel 1.967 maka thitung > ttabel ($3.553 > 1.967$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan ($0,000 < 0,05$) secara parsial terhadap kinerja karyawan di PTPN III.

2. Variabel Motivasi kerja (X2)

Nilai thitung variabel Motivasi kerja adalah 2.357 dan nilai ttabel 1.967 maka thitung > ttabel ($4.507 > 1.967$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan ($0.00 < 0,05$) secara parsial terhadap kinerja karyawan di PTPN III.

3. Variabel Etos kerja Karyawan (Y)

Nilai thitung variabel etos kerja adalah 21.592 dan nilai ttabel 1.967 maka thitung > ttabel ($21.592 > 1.967$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan ($0,000 < 0,05$) secara parsial terhadap kinerja karyawan di PTPN III.

Berdasarkan hasil pengolahan data sebelumnya dalam penelitian ini dapat kita mengetahui adanya pengaruh langsung dan tidak langsung. Dengan melihat berbandingan besaran pengaruh langsung dan tidak langsung ini kita dapat mengetahui mana yang memberi peranan yang cukup besar dengan adanya Etos kerja sebagai penekanan atau langsung mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengujian Pengaruh Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Etos kerja

Pengaruh langsung variabel x1 terhadap z adalah sebesar 0.067, sedangkan pengaruh tidak langsung anatar x1 terhadap z melalui y adalah nilai perkalian nilai beta x1 dengan y yaitu sebagai berikut: $0.151 \times 0.767 = 0.115$. Setelah hasil tersebut untuk mengetahui pengaruh variabel x1 terhadap z melalui y maka nilai hasil perkalian sebelumnya ditambahkan dengan nilai beta variabel x1 yaitu sebagai berikut: $0.067 + 0.115 = 0.182$. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa nilai pengaruh langsung variabel x1 kepada variabel z lebih kecil dari pengaruh variabel x1 terhadap z melalui y, sehingga dapat disimpulkan

bahwa variabel y hanya berperan sebagai full mediator karena dengan melalui variabel y, variabel x1 mampu mempengaruhi lebih besar variabel z secara signifikan.

Pengujian Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Etos kerja

Pengaruh langsung x2 terhadap z adalah 0.208. Sedangkan pengaruh tidak langsung antara x2 ke z melalui y adalah perkalian nilai beta x2 terhadap y dan nilai beta y terhadap z maka di dapatkan rumusan sebagai berikut: $0.748 \times 0.767 = 0.573$ maka pengaruh total x2 terhadap z adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung maka didapatkan hasil: $0.208 + 0.573 = 0.781$. berdasarkan perhitungan didapatkan hasil bahwasanya nilai pengaruh langsung sebesar 0.208 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0.573. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa nilai pengaruh langsung variabel x2 kepada variabel z lebih kecil dari pengaruh variabel x2 terhadap z melalui y, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel y mampu berperan sebagai mediator penuh atau *full mediator* karena melalui variabel y variabel x2 mampu lebih besar mempengaruhi variabel z secara signifikan. Rangkuman pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Rangkuman Pengujian Hipotesis

Hasil Pengujian Hipotesis			
No	Variabel	Hipotesis	Keterangan
1	X1 & X2 Terhadap Y	Ho ditolak	F-hitung (6.087) > F-tabel (2.65)
2	X1 Terhadap Y	Ho ditolak	t-hitung (2.483) > t-tabel (1.971)
3	X2 Terhadap Y	Ho ditolak	t-hitung (2.087) > t-tabel (1.971)
4	X1, X2 dan Y Terhadap Z	Ho ditolak	F-hitung (31.325) > F-tabel (2.65)
5	X1 Terhadap Z	Ho ditolak	t-hitung (3.635) > t-tabel (1.971)
6	X2 Terhadap Z	Ho ditolak	t-hitung (2.357) > t-tabel (1.971)
7	Y Terhadap Z	Ho ditolak	t-hitung (7.943) > t-tabel (1.971)

Sumber: Hasil Olahan Data

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pelaksana di PTPN III. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Febriyana (2015), bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kabepe Chakra memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan nilai sebesar 11,2%. Hasil penelitian ini juga didukung penelitian Saputra, Bagia, dan Yulianthini (2016) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Wahab (2012) menjelaskan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Dengan demikian bahwa pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa keadaan emosional karyawan pelaksana menyenangkan pada pekerjaan mereka. Menurut Sanuddin dan Widjojo (2013), hal ini dapat diartikan bahwa saat karyawan memiliki keadaan emosional yang menyenangkan pada pekerjaan mereka dan memiliki dorongan yang menjadi yang kuat untuk bekerja maka hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut menjadi semakin baik. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa.

Hubungan tersebut mengartikan bahwa semakin puas karyawan kepada perusahaan, maka performa kerja dan hasil kerja yang ditunjukkan akan semakin baik atau sebaliknya. Sari dan Susilo (2018) menjelaskan bahwa jika seseorang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya maka semangat kerjanya akan semakin meningkat. Dorongan tersebut dapat memudahkan untuk

mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Wibowo (2015) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja, karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja. Apabila kepuasan kerja tercapai maka kinerja karyawan akan tinggi, begitupula sebaliknya.

Ivancevich, dkk. (2006), menyatakan jika kepuasan seorang karyawan meningkat maka hal tersebut akan memiliki dampak yang positif terhadap kinerja. Mangkunegara (2012), juga menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Affandi (2016), bahwa setiap karyawan dalam suatu perusahaan perlu mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, karena kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Demikian juga dengan Wirawan (2013) menyatakan bahwa perasaan dan sikap positif atau negatif orang terhadap pekerjaannya membawa implikasi pengaruh terhadap dirinya dan organisasi. Seorang karyawan yang puas terhadap pekerjaannya, akan menyukai dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya sebaik-baiknya sehingga kinerjanya menjadi meningkat, sebaliknya jika tidak puas dengan pekerjaannya, karyawan tersebut tidak termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya, akibatnya kinerjanya menjadi rendah.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pelaksana di III. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Amalia dan Fakhri (2016) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gramedia Asri Media Cabang Bintaro, dengan pengaruh sebesar 68,06%. Hasil penelitian Setiawan (2015) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang, dan besarnya pengaruh motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja adalah sebesar 26,68%.

Berdasarkan nilai koefisien jalur tersebut diperoleh pengaruh langsung dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2,08%, dengan arah positif. Nilai koefisien jalur menunjukkan besarnya pengaruh secara langsung motivasi kerja terhadap kinerja, sedangkan arah yang positif menunjukkan bahwa karyawan pelaksana yang memiliki motivasi tinggi, akan selalu mencoba melakukan yang terbaik serta bersedia meluangkan waktu dan upaya ekstra untuk melakukan pekerjaannya sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya apabila karyawan pelaksana memiliki motivasi kerja rendah, pelaksana tersebut seringkali tidak mau mencoba melakukan yang terbaik dan jarang meluangkan waktu untuk melakukan pekerjaannya sehingga kinerjanya akan rendah.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang karyawan pelaksana di PTPN III mempunyai target kerja yang harus dicapai. Target tersebut juga dilaksanakan berdasarkan kerjasama dengan karyawan yang lain. Oleh karena itu, komunikasi dan kemampuan kerjasama dengan karyawan lainnya juga akan menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Dalam setiap pelaksanaan pekerjaan, seorang karyawan senantiasa dipengaruhi oleh kesediaan atau hal yang memotivasinya. Menurut Setiawan (2015), kesediaan atau motivasi kerja dari masing-masing karyawan pelaksana akan memberikan suatu dorongan atau arahan terhadap tingkah laku yang akan dikeluarkannya. Selama bekerja, motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan pelaksana akan mengalami

perubahan-perubahan sebagai hasil interaksi antara karyawan pelaksana dengan kondisi kerjanya.

Menurut Vroom (dalam Setiawan, 2015) motivasi kerja merupakan seberapa besar upaya untuk mengerahkan usaha untuk mencapai hasil/imbalan tertentu. Meskipun imbalan yang diberikan perusahaan tinggi, motivasi akan cenderung rendah apabila jika karyawan tidak percaya bahwa dia akan mencapai tingkat kinerja yang ditentukan agar mendapat imbalan tertentu. Karyawan akan menunjukkan motivasi yang tinggi jika harapan dan kebutuhannya dapat terpenuhi.

Motivasi seorang berawal dari adanya kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak agar suatu kebutuhan dan tujuan yang diinginkan tercapai. Keinginan untuk bertindak tersebut menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi akan semakin tinggi kinerjanya. Mangkunegara (2005) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sementara Mathis (2007) menyatakan kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima.

SIMPULAN

Dari penelitian ini dapat kita tarik kesimpulan bahwa variabel kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan pelaksana sebesar 15.1%. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan pelaksana sebesar 74.8%. Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Etos Kerja (Y) adalah sebesar 50.1% Kepuasan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana sebesar 6.7% Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana sebesar 20.8% Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 76.7%. Pengaruh Kepuasan Karyawan, Motivasi Kerja dan Etos kerja terhadap Kinerja Karyawan Sebesar 80.9% Nilai pengaruh langsung variabel kepuasan karyawan (x1) kepada variabel kinerja karyawan (z) lebih kecil dari pengaruh variabel Kepuasan Karyawan (x1) terhadap Kinerja Karyawan (z) melalui Etos Kerja (y), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Etos Kerja (y) berperan sebagai full mediator karena dengan melalui variabel y, variabel x1 mampu mempengaruhi variabel z secara signifikan. Nilai pengaruh langsung variabel x2 kepada variabel z lebih kecil dari pengaruh variabel x2 terhadap z melalui y, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel y mampu berperan sebagai mediator penuh atau *full mediator* karena dengan melalui variabel y variabel x2 mampu mempengaruhi variabel z secara signifikan. Saran yang dapat kami berikan kepada PT. Perkebunan Nusantara III yang dapat digunakan sebagai rujukan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya pada peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode campuran tau mix method untuk mendapatkan hasil yang jauh lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda Lubis, F., Junaidi, J., Lubis, Y., & Lubis, S. (2019). PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PELAKSANA DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II (Persero). JURNAL AGRICA, 12(2), 103-109. doi:<https://doi.org/10.31289/agrica.v12i2.2866>
- Andini, Y., Lubis, Y., & Siregar, R. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) UNIT USAHA PABATU. Jurnal Agriuma, 1(2), 14-23. doi:<https://doi.org/10.31289/agr.v1i2.2874>

Yudi Cahyadi, Yusniar Lubis, & Syaifuddin Lubis Pengaruh Kepuasan Karyawan dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Pada Kebun dan Pabrik Kelapa Sawit PTPN III.

- Annual Report. 2018. Meningkatkan Kinerja Melalui Transformasi Bisnis. Medan. PT Perkebunan Nusantara III
- Armstrong, M. 2006. A Handbook of Human Resource Management Practice. Tenth Edition. London: Kogan Page Limited
- Bagia, I. Wayan. 2016. Perilaku Organisasi. Graha Ilmu. Bali
- Bernardin, H. John & Joyce, E.A. Russel, 2013. Human Resource Management an Experiential Approach 6th Edition. New York: McGraw- Hill.
- Colquitt, Jason A et al. 2009. Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in The Workplace. New York. Mc Graw-Hill/Irwin.
- Dessler, Gary. 2013. Human Resource Management. England, Pearson Educated Limited. P. 30
- Hamonangan, A., Lubis, Z., & Rahman, A. (2014). PENGARUH KETERAMPILAN UPAH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. INDUSTRI KARET NUSANTARA MEDAN. JURNAL AGRICA, 8(1), 33-41. doi:<https://doi.org/10.31289/agrica.v8i1.1058>
- Hasibuan, S.P. Melayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Kismoyogi, K., Lubis, Y., & Syaifuddin, S. (2019). Pengaruh Program Pelatihan, Etos Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTPN III. AGRISAINS: Jurnal Ilmiah Magister Agribisnis, 1(1), 68-78.
- Mangkunegara, A.A. Anwar. P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Newstrom, Davis, et al 2002. Organizational Behavior at Work. 11 Edition. New York. Mc Graw – Hill
- Pramana, Y., Harahap, G., & Lubis, M. (2019). Analisis Kepuasan Pengguna Jasa Transportasi Kereta Api. Jurnal Ilmiah Pertanian (JIPERTA), 1(2), 202-211. doi:<https://doi.org/10.31289/jiperta.v1i2.77>
- Robbins, S. P and Judge, T.A. 2015. Organizational Behavior 16th Edition. Pearson International
- Setiawan, B., Sibuea, M., & Pane, E. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produksi Usahatani Nanas Pada Lahan Gambut di Kecamatan Panai Tengah Kabupaten Labuhanbatu. AGRISAINS: Jurnal Ilmiah Magister Agribisnis, 1(2), 100-108.
- Wirawan. 2003. Kapita Selekta Teori Kepemimpinan. Cetakan Pertama. April 2003. Jakarta. Yayasan Bangun Indonesia dan Uhamka Press.
- Wood et al. 2001. Organizational Behavior an Asia Pacific Perspective. First Edition. Jhon Willey & Sons. USA
- Zulham, Z., Lubis, Y., & Lubis, S. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan Kebun Kelapa Sawit PT Langkat Nusantara Kepong. AGRISAINS: Jurnal Ilmiah Magister Agribisnis, 2(1), 81-95