



Pengaruh Program Pelatihan, Etos Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTPN III

The Effect of Training, Work, Ethics and Job Satisfaction on Employee Performance at PTPN III

Kismoyogi¹⁾, Yusniar Lubis²⁾, Syaifuddin¹⁾*

1) Program Studi Magister Agribisnis, Pascasarjana, Universitas Medan Area, Indonesia

2) Magister Agribisnis, Pascasarjana, Universitas Medan Area, Indonesia

3) Fakultas Ekonomi, Universitas Quality, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh program pelatihan, etos kerja, dan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis penelitiannya adalah survey. Sampel ditentukan dengan metode simple random sampling sebanyak 92 orang. Pengumpulan data melalui kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial dan simultan, variabel program pelatihan, etos kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Direksi PTPN III Medan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,515 berarti bahwa pengaruh dari program pelatihan, etos kerja dan kepuasan kerja terhadap perubahan kinerja karyawan di Kantor Direksi PTPN III Medan adalah sebesar 51,5%.

Kata kunci: program pelatihan, etos kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of training programs, work ethics, and employee satisfaction on employee performance at the Directors' Office of PT. Perkebunan Nusantara III. This research method uses a quantitative approach, the type of research is a survey. The sample was determined by a simple random sampling method of 92 people. Data collection through questionnaires. Data were analyzed using multiple linear regression. The results showed that partially and simultaneously, the variables of the training program, work ethic and job satisfaction had a positive and significant effect on the performance of employees in the Office of the Directors of PTPN III Medan. The coefficient of determination of 0.515 means that the effect of the training program, work ethic and job satisfaction on changes in employee performance in the Office of Directors of PTPN III Medan is 51.5%.

Keywords: training programs, work ethic, job satisfaction, employee performance

How to Cite: Kismoyogi, Y. Lubis & S. Lubis. (2019). Pengaruh Program Pelatihan, Etos Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTPN III. *Jurnal Ilmiah Magister Agribisnis*, 1(1) 2019: 68-78,



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan berusaha mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Hal ini juga bertujuan agar perusahaan dapat mencapai tujuan dengan tingkat keunggulan bersaing yang tinggi dan berkesinambungan. Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya menekankan pada efisiensi serta efektivitas perusahaan saja, tetapi juga menekankan pada tataran nilai-nilai individu yang dianut oleh pegawai. Kesiapan dan kemauan para pegawai untuk memberikan daya upaya mereka secara nyata pada pencapaian tujuan perusahaan, menjadi salah satu elemen pokok dalam perusahaan.

Salah satu hal yang ditekankan perusahaan kepada karyawan atau pegawainya adalah kinerja. Pencapaian kinerja perusahaan merupakan suatu target antara dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja perusahaan merupakan akumulasi dari kinerja para karyawan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi kontribusi mereka pada perusahaan. Kinerja karyawan yang tidak baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan sehingga mengganggu stabilitas perusahaan. Apabila permasalahan tersebut tidak diatasi dengan baik akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya, program pelatihan, etos kerja, dan kepuasan kerja. Program pelatihan merupakan salah satu unsur manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan dalam bidang kerjanya. Program pelatihan dilakukan baik dalam bentuk *inhouse training* maupun melalui institusi di luar perusahaan. Program pelatihan dibutuhkan untuk memberikan pengetahuan baru kepada karyawan, baik dalam bidang manajerial maupun teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja dalam perusahaan.

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.

Karyawan yang memiliki etos kerja yang unggul dan profesional dalam melaksanakan pekerjaannya adalah karyawan yang dapat menilai dan menerima bahwa kerja adalah rahmat (aku bekerja tulus penuh syukur), kerja adalah amanah (aku bekerja benar penuh tanggungjawab), kerja adalah panggilan (aku bekerja tuntas penuh integritas), kerja adalah aktualisasi (aku bekerja penuh semangat), kerja adalah ibadah (aku bekerja serius penuh kecintaan), kerja adalah seni (aku bekerja cerdas penuh kreativitas), kerja adalah kehormatan (aku bekerja tekun penuh keunggulan) dan kerja adalah pelayanan (aku bekerja paripurna penuh kerendahan hati).

Kepuasan kerja karyawan selalu berhubungan dengan faktor dari dalam perusahaan maupun dari dalam diri karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja merujuk kepada bagaimana karyawan menerima dan menjalankan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Kepuasan kerja yang tinggi hanya dapat dicapai seorang pegawai dalam lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif termasuk ketersediaan berbagai peralatan yang baik dan cukup serta fasilitas-fasilitas

yang dibutuhkan dalam menjalankan organisasi. Keharmonisan makna, nilai, sikap dan keyakinan antara pegawai dengan perusahaan akan menciptakan suatu lingkungan kerja yang unggul dan akan menjadi kebanggaan bagi pegawai. Rasa bangga tersebut juga akan tercermin dalam kepuasan pegawai terhadap pekerjaan maupun perusahaan. Dengan demikian bahwa secara teoritis, variabel-variabel program pelatihan, etos kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Sejalan dengan uraian diatas, PT Perkebunan Nusantara III Medan yang bergerak di sektor pertanian (sub sektor perkebunan), terutama kelapa sawit dan karet yang telah memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap pertanian secara nasional, khususnya di sektor agribisnis harus berkesinambungan dalam memberikan pelatihan kepada karyawan agar meningkatkan keterampilan dan kecakapan karyawan serta mewujudkan terciptanya etos kerja dan kepuasan kerja yang tinggi sehingga setiap pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu dan tepat sasaran sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan untuk kemajuan perusahaan. Sehubungan dengan pokok pikiran tersebut di atas, maka dilakukan penelitian ini yang bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Program Pelatihan, Etos Kerja, dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III.

METODE PENELITIAN

Pemilihan lokasi penelitian dilakukan secara sengaja (*purposive*), berdasarkan keterjangkauan pengumpulan data. Penelitian dilakukan di Kantor Direksi PTPN III Medan. Waktu penelitian dilaksanakan selama 1 (satu) bulan, yaitu bulan November tahun 2016.

Bentuk penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode observasi (*survey*) dan pengamatan di lapangan. Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif studi literature untuk data sekunder dan analisis kuantitatif untuk data primer yang diperoleh dengan instrument penelitian berupa daftar pertanyaan dan wawancara.

Pada penelitian ini, variabel diukur dengan penskoran skala Ordinal (1-5).

Populasi adalah jumlah keseluruhan unit atau obyek analisa yang ciri-ciri atau karakteristiknya hendak diduga. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Kantor Direksi PTPN III Medan, sebanyak 1.168 orang, terdiri dari 221 orang karyawan pimpinan, dan 947 orang karyawan pelaksana. Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti, dipandang sebagai suatu pendugaan terhadap populasi. Sampel dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang diamati. Ukuran dan keragaman sampel menjadi penentu baik tidaknya sampel yang diamati.

Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin (Umar *et al*, 2005), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = jumlah sampel

N = ukuran populasi

e = kesalahan yang ditolerir .

Kesalahan yang ditolerir dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini ditentukan sebesar 10%. Dari rumus tersebut di atas, maka dapat dihitung jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{1.168}{1 + (1.168)(0,1)^2}$$

n = 92,11 (dibulatkan menjadi 92 orang)

Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 92 orang, dengan persebaran sebagai berikut:

Tabel 1. Persebaran Sampel Berdasarkan Status Karyawan

No.	Status Karyawan	Populasi (orang)	Sampel (orang)
1.	Karyawan Pimpinan	221	17
2.	Karyawan Pelaksana	947	75
Jumlah		1.168	92

Sumber: Kantor Direksi PTPN III, 2016.

Pemilihan sampel pada kelompok status karyawan dilakukan dengan metode *random sampling*.

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer diperoleh melalui kuisisioner dan wawancara langsung dengan para responden yaitu para karyawan sebagai objek penelitian. Data sekunder diperoleh dari studi pustaka, pusat penelitian, jurnal ilmiah, badan statistik, hasil riset atau penelitian terdahulu dan sumber data lainnya.

Analisis pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2007). Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak di ukur. Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Banyak rumus yang dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas diantaranya adalah rumus *Spearman Brown*.

$$\text{Ket: } r_{11} = \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b}$$

r_{11} = nilai reliabilitas

R_b = nilai koefisien korelasi

Nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah diatas 0,7 (cukup baik), di atas 0,8 (baik).

Sebelum menentukan teknik analisis yang akan digunakan, dilakukan uji normalitas data terlebih dahulu. Apabila hasil uji normalitas data menunjukkan data berdistribusi normal, maka penulis menggunakan teknik analisis statistik parametrik. Sebaliknya apabila hasil uji normalitas menunjukkan data berdistribusi tidak normal, maka yang digunakan adalah teknik analisis statistik nonparametrik. Instrumen uji normalitas yang digunakan adalah *Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria normalitas yang digunakan adalah kriteria dari Santoso dan Tjiptono (2001) yaitu sebagai berikut :

- a) Nilai Signifikansi atau nilai probabilitas < 0,05, distribusi adalah tidak normal.
- b) Nilai Signifikansi atau nilai probabilitas > 0,05, distribusi adalah normal.

Analisis Deskriptif

Teknik analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel program pelatihan (X_1), etos kerja (X_2), kepuasan kerja (X_3), serta kinerja karyawan (Y), dengan cara menghitung rata-rata (*mean*) dari masing-masing variabel penelitian.

Analisis Regresi

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat, sedangkan program pelatihan, etos kerja, kepuasan kerja sebagai variabel bebas.

Model regresi yang digunakan adalah:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

\hat{Y} = Kinerja karyawan

a = parameter intercept

b_1, b_2, b_3 = parameter koefisien regresi

X_1 = program pelatihan

X_2 = etos kerja

X_3 = kepuasan kerja

e = error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di Kantor Direksi PTPN III Medan, sebanyak 104 orang. Berdasarkan usia, responden yang paling banyak (47,12%) adalah pada kelompok umur 40 - 49 tahun, kemudian umur 30 - 39 tahun sebanyak 27,88%. Masa kerja responden yang paling banyak adalah antara >15 tahun yaitu sebanyak 72 orang (69,23 %), dan yang paling sedikit adalah masa kerja < 5 tahun yaitu sebanyak 7 orang (6,73%). Responden yang paling banyak adalah dengan pendidikan SMA/ sederajat yaitu 51 orang (49,04%) dan pendidikan S1 sebanyak 43 orang (41,35%).

Hasil Uji Validitas

Kuesioner penelitian disusun berdasarkan banyaknya variabel penelitian dengan jumlah item keseluruhan adalah 46 item pernyataan. Angket yang digunakan dalam mengukur variabel, terdiri dari variabel program pelatihan (X_1), etos kerja (X_2), program pelatihan (X_3), dan kinerja karyawan (Y). Pengujian validitas instrumen dengan bantuan perangkat lunak SPSS, nilai validitas dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Kriteria validitas instrument yang digunakan adalah koefisien r hitung, dimana suatu instrumen dinyatakan valid jika harga koefisien r hitung $\geq 0,300$. Hasil uji validitas terhadap variabel program pelatihan (X_1) adalah setiap item pernyataan tentang program pelatihan yang diajukan kepada responden berada pada nilai di atas 0,300, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan adalah valid. Hasil uji validitas terhadap variabel etos kerja (X_2) adalah setiap item pernyataan variabel etos kerja yang diajukan kepada responden diperoleh nilai di atas 0,300, sehingga setiap item pernyataan adalah valid untuk digunakan dalam mengukur etos kerja di perusahaan.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Dengan demikian reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, bila alat pengukur tersebut digunakan dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama, dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten. Setiap instrumen seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten, sehingga hasil

pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah. Untuk menghitung koefisien reliabilitas, Cronbach (1951) dalam Soehartono (2000:86) menyarankan penggunaan koefisien *alpha*: "Suatu koefisien reliabilitas yang disebut koefisien *alpha*. Nilai koefisien *alpha* dari seluruh variabel penelitian lebih besar dari atau sama dengan 0,700. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian dapat diterima keandalan atau kekonsistennya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum data dianalisis dengan metode regresi terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Uji Asumsi klasik dalam penelitian ini adalah uji normalitas dan uji multikolinieritas. Model regresi menunjukkan normal artinya variabel pengganggu atau residual dalam suatu model regresi memiliki distribusi normal. Uji multikolinieritas adalah pengujian untuk melihat apakah variabel-variabel independen dalam persamaan regresi linear berganda mempunyai korelasi yang erat satu sama lainnya. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan nilai tabel VIF (*Variance Inflation Factor*) hasil uji menunjukkan bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai BIF di bawah 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1, sehingga disimpulkan bahwa model yang terbentuk tidak terdapat adanya gejala multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Hasil Analisis Deskriptif

Hasil penelitian dari jawaban responden menunjukkan skor jawaban terhadap item-item pernyataan. Data tersebut terlebih dahulu ditetapkan skornya untuk memperoleh kriteria dari variabel tersebut. Adapun penetapan kriteria nilai skor jawaban dari responden tersebut dimasukkan ke dalam kelas-kelas interval, dimana penentuan intervalnya. Nilai tertinggi adalah 5, nilai terendah adalah 1, jumlah kelas adalah 5.

Hasil penelitian terhadap variabel program pelatihan berdasarkan jawaban responden terhadap masing-masing pernyataan indikator variabel program pelatihan, adalah kondisi program pelatihan tergolong baik, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 4,47 dengan standar deviasi 0,08. Skor paling tinggi adalah pada pernyataan pelatihan bermanfaat bagi karyawan untuk mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan efisien dan pelatihan menambah rasa tanggungjawab terhadap hasil kerja atau prestasi. Hal ini berarti bahwa pelatihan memberikan manfaat bagi karyawan dan juga bagi perusahaan. Melalui program pelatihan yang diikuti, karyawan dapat meningkatkan pengetahuan teknisnya sehingga dapat meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini juga sekaligus merupakan tanggungjawab karyawan terhadap perusahaan, untuk memberikan hasil kerja yang maksimal.

Hasil penelitian terhadap variabel etos kerja, dilakukan melalui hasil perhitungan terhadap masing-masing pernyataan pendukung variabel etos kerja, adalah tergolong sangat baik, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 4,51 dengan standar deviasi 0,11. Skor paling tinggi adalah pada pernyataan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab serta disiplin kerja karyawan. Etos kerja didasarkan pada rasa tanggungjawab karyawan terhadap pekerjaan, yang kemudian akan membentuk bagaimana cara karyawan menyikapi dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya. Keinginan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggungjawab hanya dapat tercapai dengan disiplin kerja dari karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja tergolong sangat baik, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 4,35 dengan standar deviasi 0,14. Skor paling tinggi adalah pada pernyataan kepuasan kerja terhadap fasilitas kerja yang disediakan perusahaan dan kepuasan kerja terhadap komunikasi sesama karyawan. Kondisi fasilitas kerja yang masih baik dan dapat dipergunakan secara maksimal oleh karyawan akan meningkatkan pencapaian kinerja karyawan. Oleh karena itu, kepuasan kerja terhadap fasilitas kerja menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang tersedia dapat dimanfaatkan dan digunakan secara maksimal oleh karyawan. Demikian juga dalam pelaksanaan pekerjaan, adanya komunikasi yang baik antar sesama karyawan akan mempengaruhi pencapaian kerja oleh karyawan. Sebagai rekan kerja dalam satu unit maupun dalam satu bagian kerja, maka komunikasi yang baik dengan sesama karyawan akan meningkatkan penyelesaian pekerjaan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil penelitian kondisi kinerja karyawan tergolong sangat baik, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 4,49 dengan standar deviasi 0,09. Skor paling tinggi adalah pada pernyataan karyawan bekerja sesuai dengan koridor struktur organisasi perusahaan, dan karyawan dapat bekerja sama dengan tim, sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Standar operasional pekerjaan merupakan suatu koridor dalam pelaksanaan pekerjaan, dimana melalui standar pekerjaan yang sudah jelas para karyawan dapat melakukan pekerjaan pada arah yang sudah ditentukan. Pelaksanaan pekerjaan dalam arah yang sudah jelas tersebut juga akan sangat bergantung pada kerjasama antar karyawan dalam satu tim kerja. Tim kerja yang bagus akan lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan.

Analisis Data

Untuk pengujian hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, digunakan uji F dengan ketentuan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sebaliknya apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sedangkan pengujian secara parsial masing-masing variabel independen dimaksudkan untuk mengetahui apakah secara individual variabel program pelatihan, etos kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang nyata atau tidak terhadap variabel kinerja karyawan. Untuk pengujian secara parsial digunakan uji t dengan ketentuan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sebaliknya apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Hasil Regresi Linear Berganda

Pengaruh variabel program pelatihan, etos kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 11,793. Dengan menggunakan *confidence interval* (CI) 95 % df 3:100 ($\alpha = 0.05$) maka dari tabel distribusi F diperoleh nilai 2,7. Dengan demikian $F_{hitung} 11,793 > F_{tabel} 2,7$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel program pelatihan, etos kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Direksi PTPN III Medan.

Nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, hal ini berarti bahwa variabel program pelatihan, etos kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang *highly significant*. Hal ini berarti bahwa secara serempak variabel program pelatihan, etos kerja dan kepuasan kerja menunjukkan pengaruh sangat nyata terhadap kinerja karyawan di Kantor Direksi PTPN III Medan.

Selanjutnya berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) diketahui besarnya pengaruh perubahan program pelatihan, etos kerja dan kepuasan kerja terhadap perubahan kinerja karyawan di Kantor Direksi PTPN III Medan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,261 berarti bahwa perubahan kinerja karyawan di Kantor Direksi PTPN III Medan dapat dijelaskan oleh perubahan program pelatihan, etos kerja dan

kepuasan kerja karyawan sebesar 26,1%. Sedangkan sisanya sebesar 73,9% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Berdasarkan nilai koefisien regresi (B) hasil analisis, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,115 + 0,224 X_1 + 0,095 X_2 + 0,215 X_3$$

Nilai t_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95 % atau $\alpha = 0,05$. Nilai t_{tabel} pada df 100 dengan $\alpha = 0,05$ adalah 1,98. Pengaruh parsial dari variabel program pelatihan (X_1) diperoleh dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,56, dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa program pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Direksi PTPN III Medan. Hal ini berarti bahwa apabila program pelatihan semakin baik maka kinerja karyawan di Kantor Direksi PTPN III Medan juga akan meningkat.

Pengaruh parsial dari variabel etos kerja (X_2) diperoleh dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,174, dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Direksi PTPN III Medan. Hal ini berarti bahwa bila etos kerja semakin baik maka kinerja karyawan di Kantor Direksi PTPN III Medan juga akan meningkat.

Pengaruh parsial dari variabel kepuasan kerja (X_3) diperoleh dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,308, dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Direksi PTPN III Medan. Hal ini berarti bahwa bila kepuasan kerja semakin baik maka kinerja karyawan di Kantor Direksi PTPN III Medan juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai koefisien regresi yang paling tinggi adalah variabel program pelatihan (X_1). Hal ini berarti bahwa program pelatihan berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan di Kantor Direksi PTPN III Medan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, variabel program pelatihan, etos kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Direksi PTPN III Medan. Variabel program pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan program pelatihan kepada karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pulungan, Yunus dan Amri (2015), bahwa kepuasan kerja, kompensasi dan pelatihan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan Kantor PT (Persero) Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Aceh. Pengaruh langsung (*direct effect*) kepuasan kerja, kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan masing-masing sebesar 5,76 persen, 10,30 persen dan sebesar 5,24 persen.

Keterkaitan antara kinerja karyawan dengan pelatihan seperti yang diungkapkan oleh Robbins (2008), bahwa manfaat pelatihan meliputi (a) pelatihan sebagai alat untuk memperbaiki penampilan/kemampuan individu atau kelompok dengan harapan memperbaiki *performance* organisasi, (b) keterampilan tertentu diajarkan agar karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan standar yang diinginkan, (c) pelatihan juga dapat memperbaiki sikap-sikap terhadap pekerjaan, terhadap pimpinan atau karyawan dan (d) manfaat lain daripada pelatihan adalah memperbaiki standar keselamatan.

Variabel etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan

meningkatkan etos kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fitriah, Yunus dan Putra (2015) bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Aceh.

Etos kerja yang baik memberikan norma yang baik dimana norma tersebut memberikan arahan bahwa pegawai harus bekerja dengan baik. Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Menurut Ingsih (2011), bahwa kompetisi global mengakibatkan munculnya pendekatan-pendekatan baru dalam paradigma manajemen. Paradigma manajemen tradisional berasumsi bahwa tujuan dari manajemen adalah mengendalikan dan memberi batasan kepada orang, menjalankan berbagai aturan, mencapai stabilitas dan efisiensi, mendesain sebuah hirarki atas bawah (*top-down hierarchy*) untuk mengarahkan orang, dan lebih menekankan pada peningkatan laba. Sedangkan paradigma manajemen baru lebih menekankan pada karyawan dan pelanggan, pemanfaatan kreatifitas dan antusiasme para karyawan, penemuan visi dan nilai-nilai bersama, kepemimpinan dengan sistem desentralisasi (pelimpahan wewenang) dan menekankan pada kerjasama tim. Perubahan-perubahan ini mengakibatkan organisasi harus meninjau kembali pengelolaan sumber daya organisasi agar efektif dan efisien, khususnya sumber daya manusia. Agar organisasi dapat melanjutkan kelangsungan hidupnya, diperlukan kinerja karyawan yang tinggi. Namun pada kenyataannya, banyak organisasi yang memiliki keterbatasan akan sumber daya yang handal. Terdapat 8 etos kerja professional (Sinamo, 2005), dapat dijadikan modal dasar organisasi untuk tetap eksis, yaitu: 1) kerja adalah Rahmat, 2) kerja adalah Amanah, 3) kerja adalah Panggilan, 4) kerja adalah Aktualisasi, 5) kerja adalah Ibadah, 6) kerja adalah Seni, 7) kerja adalah Kerhormatan, dan 8) kerja adalah Pelayanan. Delapan etos kerja tersebut menunjukkan bahwa seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tidak didasarkan atas perintah atasan melainkan keinginan yang kuat untuk melakukan sesuatu tanpa paksaan dan dilaksanakan dengan penuh kejujuran.

Menurut Ingsih (2011), etos kerja berhubungan dengan beberapa hal penting seperti, perencanaan yang baik, disiplin dan menghargai waktu, tanggung jawab, taktis dan efisien, serta semangat bersaing sehat. Banyak cara menumbuhkan etos kerja. Namun yang paling mendasar adalah menumbuhkan etos kerja harus dalam diri sendiri. Berikut beberapa cara yang bisa meningkatkan etos kerja.

Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Safri, Amri dan Putra (2015) bahwa kepuasan kerja dan iklim organisasi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan dan Kekayaan Aceh. Suharto dan Cahyono (2005) menyatakan bahwa hubungan kinerja dengan kepuasan kerja mempunyai tingkat signifikansi yang tinggi. Kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum, sehingga dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian diketahui terdapat pengaruh positif pada variabel program pelatihan terhadap kinerja karyawan di Kantor Direksi PTPN III Medan. Terdapat pengaruh positif pada variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Direksi PTPN III Medan. Terdapat pengaruh positif pada variabel kepuasan kerja terhadap

kinerja karyawan di Kantor Direksi PTPN III Medan. Secara simultan, variabel program pelatihan, etos kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kantor Direksi PTPN III Medan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh dari program pelatihan, etos kerja dan kepuasan kerja terhadap perubahan kinerja karyawan di Kantor Direksi PTPN III Medan.

Etos kerja dapat ditingkatkan salah satu diantaranya melalui rasa bangga karyawan terhadap perusahaan. Selain itu juga perlu diperhatikan masalah kekompakan karyawan dalam satu unit kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, dukungan norma-norma instansi untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, serta perusahaan membuat suatu acara yang dapat meningkatkan interaksi antar karyawan. Kinerja karyawan yang sudah baik dapat ditingkatkan melalui peningkatkan program pelatihan, etos kerja dan kepuasan kerja. Dalam hal ini perlu dipertahankan kemampuan karyawan bekerja sama membangun kinerja tim yang baik, suasana kerja menimbulkan rasa kebersamaan antar anggota organisasi dan suasana kerja dalam perusahaan sudah kondusif. Pemberian Reward and Punishman kepada karyawan akan mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Mohammad. (2004). *Kepemimpinan efektif dalam Perusahaan, Suatu Pendekatan Psikologik*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Liberty.
- Davis, Keith. (2006). *Organizational Behavior*, New York: Mc Graw Hill Book.
- Dessler, Gary. (2005). *Manajemen Personalia, Alih Bahasa oleh Agus Dharmia*. Jakarta: Erlangga.
- Fitriah; Yunus, Mahdani Ibrahim dan Putra, T. Roli Ilhamsyah. (2015). Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Serta Implikasi Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Volume 4, No. 3, Agustus*.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Hasibuan, Melayu SP. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kesembilan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ingsih, Kusni. (2011). Menerapkan Etos Kerja Profesional Dalam Meningkatkan Kinerja. Seminar Nasional Teknologi Informasi & Komunikasi Terapan 2011 (Semantik 2011)
- Koesmono H. Tema. (2007). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur, Surabaya: Disertasi Universitas Airlangga.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: ANDI Offset.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- _____. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. (2002). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan kelima. Bandung: Bina Aksara.
- Mathis, Robert L. & Jackson, Jhon H. (2006). *Human Resource Management, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-10. Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Newstorm Jhon W. & Davis, Keith. (2002). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Pulungan, Aminullah; Yunus, Mukhlis, & Amri. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Motivasi serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Kantor PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Volume 4, No. 3, Agustus*.
- Ranupandodjo, Heidjrachman & Suad Husnan. (2002). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Teori dan Praktek*. Jakarta: Murai Kencana.

Kismoyogi, Y. Lubis & S. Lubis. Pengaruh Program Pelatihan, Etos Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTPN III.

- Robbins, Stephen. P. (2001). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Applications*. Edisi ke-3. New Jersey: Prentice Hall
- _____. (2006). *Organizational Behavior: Contemporary Issues in Leadership, 13th Edition*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- _____. (2008). Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Safri, Amri & Putra, T. Roli Ilhamsyah. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Pegawai dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan dan Kekayaan Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Volume 4, No. 3, Agustus*.
- Siagian, Sondang P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto, R. Gunawan. (2009). *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS*. Edisi Pertama. Cetakan pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyorini. (2001). Hubungan antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru. *Ilmu Pendidikan: 28 (1) 62-70*
- Tanjung dan Arief. (2003). *Perilaku Organisasi. Edisi ke-10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Umar, Husein. (2005). *Metodologi Penelitian: Aplikasi Dalam Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Widodo, (2004). Cerdik Menyusun Proposal Penelitian Skripsi, Tesis dan Disertasi. Jakarta: Yayasan Kelopak.
- Winardi, J. (2001). *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.