

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dinas Perkebunan Provinsi Jambi merupakan salah satu satuan kerja perangkat daerah (SKPD) pada tingkat provinsi yang dapat menunjang pelaksanaan kegiatan operasional, Dinas Perkebunan Provinsi Jambi mempunyai kekuasaan dalam mengatur urusan pemerintahan yang berkaitan dengan pelayanan umum. Secara umum Dinas Perkebunan Provinsi Jambi memiliki fungsi untuk melaksanakan pemerintah daerah yaitu bidang perkebunan dengan asas otonomi daerah serta penugasan dari pemerintah pusat. Tentunya dalam pelaksanaan setiap kegiatan dalam bidang perkebunan Dinas Perkebunan Provinsi Jambi juga harus memiliki pegawai dengan kemampuan penyelesaian tugas sebagai tanggung jawab dari setiap pekerjaan, Maka dari itu untuk menyelesaikan tugas tersebut tentunya harus diiringi oleh kinerja yang baik dan optimal.

Kinerja pegawai dalam suatu instansi hendaknya perlu perhatian penuh sebab itu mencerminkan keberhasilan, ketika sebuah lembaga menjalankan kegiatan pemerintahan dengan kinerja yang tidak baik, hal tersebut dapat berdampak pada citra lembaga itu sendiri (Mamminanga, 2019). Suatu lembaga pemerintahan dengan keinginan maju, maka akan selalu menuntut peningkatan kualitas dan kinerja pegawainya, setiap lembaga pemerintahan wajib mempunyai etos kerja (Fitri, Syaiful & Suhandi, 2022).

Menurut Rosmawati & Jermawinsyah (2018) banyak faktor yang memengaruhi kinerja diantaranya etos kerja serta kepuasan kerja, Etos kerja begitu berdampak pada penentuan kinerja seorang pegawai dalam pelaksanaan tugas serta kewajiban. apabila seorang pegawai ada dalam kondisi dengan etos kerja tinggi, sehingga ia akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya, begitupun dengan kepuasan kerja dimana setelah penyelesaian tugas dan tanggung jawab terdapat perasaan senang dalam melihat hasil kerja sehingga pegawai mendapat dorongan untuk melaksanakan tugas dengan maksimal sehingga memengaruhi

kinerja mereka dalam suatu instansi. Dalam Mangkunegara (2017) terdapat faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai yaitu etos kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, pengawasan, dan kompetensi kerja. Lawu, Suhaila & Lestiowati (2019) faktor-faktor yang memengaruhi suatu kinerja terdiri atas etos kerja, gaya kepemimpinan, disiplin, kompensasi, kepelatihan, budaya organisasi dan lain-lain, namun hasil penelitian menunjukkan faktor yang terbesar memengaruhi kinerja yaitu etos kerja, hal ini terbukti sebab hubungan etos kerja terhadap kinerja pegawai sangat positif dan kuat. Penelitian Syaputra & Kusuma (2022) motivasi kerja, kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh dalam memengaruhi kinerja pegawai, pegawai yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan kinerja optimal dan memberikan kontribusi terbaik pada instansi pemerintah.

Menurut Darmawan, Sinambela, Hariani & Irfan (2020) etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Seseorang yang mempunyai etos kerja dengan tingkat tinggi ditandai dengan dedikasi, pemanfaatan waktu yang baik dan menciptakan sesuatu yang bernilai dalam pekerjaan. Andriani (2018) pegawai dengan tingginya etos kerja akan melaksanakan pekerjaan secara maksimal, yang berdampak kinerja pegawai tersebut juga tinggi. Gunawan et al (2023) pegawai mempunyai etos kerja yang baik, sudah pasti menjalankan pekerjaan dengan baik, bertanggung jawab, tulus, berkomitmen, disertai keterampilan serta kemauan bekerja.

Dinas Perkebunan Provinsi Jambi sebagai instansi yang dibentuk dengan tujuan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan wewenang pemerintah daerah. Berdasarkan tugas dan fungsinya mempunyai peran yang besar dalam proses penyelenggaraan pemerintah pada tingkat daerah. Mengingat sangat kompleksnya tugas dan fungsi Dinas Perkebunan Provinsi Jambi, Tentunya kinerja pegawai harus terpelihara dengan baik yaitu melalui pemberian kinerja terbaik dari pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jambi. Adapun gambaran kinerja tersebut dapat ditunjukkan dalam tabel 1.1 capaian kinerja Dinas Perkebunan Provinsi Jambi, berikut ini :

Tabel 1. 1 Capaian Kinerja Dinas Perkebunan Provinsi Jambi Tahun 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Peningkatan Pendapatan Petani	1. Nilai Tukar Usaha Pertanian Perkebunan	122,76	142,29	116,05
2	Peningkatan produksi dan produktivitas perkebunan	2. Produksi Karet	369.277	364.004	98,57
		3. Produksi Sawit	1.950.054	2.198.834	112,76
		4. Produksi Kopi	17.573	19.197	109,24
		5. Produksi Kelapa	118.003	115.423	97,81
		6. Produksi Cokelat	908	937	103,19
		7. Produksi Kulit Kayu Manis	53.679	30.200	56,26
		8. Produksi Pinang	14.341	28.480	198,59
3	Peningkatan penyelenggaraan Pemda yang bersih, transparan dan akuntabel	9. Skor Indeks Kepuasan Masyarakat	85,00	84,64	99,58
		10. Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	67,00	67,74	101,10
Rata – Rata					109,315

Sumber : Dinas Perkebunan Provinsi Jambi (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 Dinas Perkebunan Provinsi Jambi mempunyai 10 (Sepuluh) indikator sasaran yang dipergunakan untuk mengukur tercapainya sasaran strategis, dengan persentase 100% jika indikator kinerja memenuhi target capaian. Pada tahun 2022, terdapat 6 (Enam) indikator pemenuhan target kinerja yang ditetapkan yaitu dengan persentase tertinggi pada produksi pinang sebesar 198,59%, dikarenakan pinang tumbuh dengan sangat cepat diikuti produksi buahnya yang sangat banyak dapat disebabkan juga oleh kondisi iklim dan tanah yang menunjang bertumbuhnya tanaman pinang. Selain itu, adanya praktik pertanian yang efisien dan pemahaman petani terhadap teknik budidaya yang baik juga dapat berkontribusi pada peningkatan produksi pinang tersebut. Namun, 4 (Empat) indikator kerja lainnya menunjukkan bahwa capaian realisasi belum memenuhi target, yaitu pada indikator skor Indeks Kepuasan Masyarakat yang menunjukkan capaian 99,58%, produksi karet 98,57%, produksi kelapa 97,81% dan

yang terendah diantaranya hanya mencapai 56,26% saja yaitu pada sasaran strategis peningkatan produksi dan produktivitas tanaman kulit kayu manis, hal ini dikarenakan adanya perubahan iklim yang memengaruhi kondisi tumbuh tanaman. Selain itu, penyebab penurunan produksi juga dikarenakan oleh penyakit tanaman seperti hama atau infeksi jamur, praktik pertanian yang tidak optimal, kurangnya pemeliharaan tanaman, dan harga jual yang sangat murah.

Pada hasil dari penelitian Karauwan, Lengkong & Mintardjo (2015) menyebutkan bahwa etos kerja, budaya organisasi, serta beban kerja berpengaruh dengan simultan atau bersama-sama terhadap kinerja. Maka dari itu dapat dikatakan pula jika etos kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja. Dadang (2018) etos kerja dan semangat kerja, secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hasil yang serupa juga didapat oleh penelitian Simanjuntak (2020) yang menyebutkan bahwa secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh positif juga signifikan etos kerja, kepuasan kerja, sikap kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Menurut Kusuma, Arianto & Wira (2023) memaparkan jika pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh positif serta signifikan. Pegawai tentunya harus bekerja dengan baik, patuh kepada aturan, serta berdedikasi terhadap pekerjaan maka akan menimbulkan tingginya tingkat etos kerja sehingga berdampak kepada kinerja secara optimal.

Hasil penelitian diatas semuanya menyatakan bahwa etos kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Namun pada beberapa hasil penelitian juga banyak ditemukan yang sebaliknya. Seperti penelitian Firman & Sholeh (2021) menyatakan hasil sumber daya manusia, dan kepemimpinan memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja pekerjaan. Sedangkan etos kerja tidak memiliki pengaruh pada kinerja, dikarenakan pegawai kurang aktif, tidak berfokus pada hasil, kurang kolaboratif dan kurang antusias tentunya berdampak kepada kinerja pegawai. Penelitian Aqsariyanti, Sjahrudin & Razak (2019) juga menjelaskan bahwa pada hasil yang didapat etos kerja tidak memiliki pengaruh positif serta tidak signifikan kepada kinerja pegawai, dikarenakan pegawai kurang berinisiatif, dan kurang termotivasi, jika pegawai tidak memiliki etos kerja untuk

mencapai tujuan, hal ini dapat menghambat kemajuan dan kinerja yang optimal. Penelitian oleh Yasdianto (2020) juga membuktikan etos kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Ketika pegawai tidak memprioritaskan tanggung jawab waktu, atau tidak tertarik untuk terus belajar, hal tersebut dapat memengaruhi kualitas kerja. Selanjutnya penelitian Sumarauw (2015) yang membuktikan etos kerja terbukti mempunyai pengaruh negatif serta tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Peneliti lainnya yaitu Hermawati (2022) juga mengungkapkan bahwa etos kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian yang berbeda ini disebabkan oleh faktor-faktor lain atau variabel lain yang memiliki peran dalam memengaruhi etos kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam mengatasi hal itu, maka penting adanya penyusunan sebuah model penelitian terbaru yang mencakup evaluasi kondisi dan variabel yang mampu menghubungkan etos kerja dan kinerja karyawan. Faktor yang dimaksud disebut juga dengan mediasi, yakni faktor atau variabel lain yang secara tidak langsung membuat hubungan antara dua variabel.

Mengetahui bagaimana penerapan etos kerja yang baik bagi pegawai maka tentunya harus menerapkan Standar Operasional Prosedur (SOP). SOP yaitu pedoman bagi pegawai untuk pelaksanaan pekerjaan di dalam instansi. Menurut Muhaling (2021) Tujuan Standar Operasional Prosedur yaitu agar pegawai mampu konsisten dalam pekerjaan dan tingkat kinerja pegawai suatu instansi atau satuan kerja, untuk memahami secara nyata peran dan fungsi setiap jabatan pada instansi, mengatur dengan jelas alur tugas, kewenangan, dan tanggung jawab bagi pegawai yang telah ditetapkan, serta melindungi pegawai dari kekeliruan atau kesalahan administratif dan lain-lain, agar dapat menghindari kegagalan kesalahan, keraguan, duplikasi, dan inefisiensi. Hal itu menjadikan bahwa Standar Operasional Prosedur berperan penting dalam etos kerja tiap pegawai. Dinas Perkebunan Provinsi Jambi, salah satu SOP yang digunakan yaitu SOP pengumpulan data kinerja pegawai, seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. 2 SOP Pengumpulan Data Kinerja Dinas Perkebunan Provinsi Jambi 2022

No	Kegiatan	Pelaksana	Mutu Baku			
			Persyaratan/ Kelengkapan	Waktu	Output	Ket
1	Sekretaris menugaskan Kasubag Perencanaan dalam melaporkan data kinerja	Sekretaris Dinas	Surat Sekretaris Daerah	15 menit	Disposisi	SOP Alur Surat Masuk dan Keluar
2	Menyiapkan kertas kerja laporan kinerja dan mengirimkan kesetiap bidang untuk diisi	Kepala Sub Bagian	Surat Sekretaris Daerah	2 jam	Pendistribusian kertas kerja	
3	Menerima kertas kerja laporan kinerja, mengukur dan mengisi data capaian kinerja dan menyerahkan ke Subbag Perencanaan	Seluruh Kepala Seksi	Form Kertas Kerja	3 hari	Data kinerja	
4	Menerima dan memeriksa kertas kerja yang telah terisi data kinerja. Jika memerlukan konfirmasi langsung menghubungi Seksi/Subbag bersangkutan	Staf	Data Kinerja	2 hari	Data kinerja yang valid	
5	Merekapitulasi data kinerja	Staf	Data Kinerja Yang Valid	2 hari	Rekapitulasi Data Kinerja	

Sumber : Dinas Perkebunan Provinsi Jambi (2023)

Pada tabel 1.2 SOP pengumpulan data kinerja diatas, terlihat bahwa kegiatan dibagi menjadi 5 (Lima) bagian dengan melibatkan Sekretaris dinas, Seluruh kepala seksi, Kasubbag Perencanaan, Evaluasi, Pelaporan dan Staf. Pada kegiatan pertama, Sekretaris memberikan tugas pada kasubbag perencanaan agar melaporkan data kinerja dengan kelengkapan data surat sekda yang memiliki output disposisi, lalu pada kegiatan kedua, mempersiapkan kertas kerja laporan kinerja dan

mengirimkannya kesetiap bidang untuk diisi dengan persyaratan surat sekda dan output pendistribusian surat kerja. Kegiatan ketiga, menerima kertas kerja laporan kinerja, mengukur dan mengisi data capaian kinerja dan memberikan ke subbag perencanaan dengan kelengkapan data form kertas kerja dan output data kinerja. Pada kegiatan keempat, yaitu menerima dan memeriksa kertas kerja yang telah terisi data kinerja. Kegiatan terakhir, yaitu merekapitulasi data kinerja yang dilakukan oleh staf dengan perlengkapan data kinerja dan output rekapitulasi data kinerja. SOP diatas dilaksanakan dengan total waktu 9 hari dan 15 menit.

SOP membantu menyediakan panduan yang jelas tentang bagaimana suatu tugas atau pekerjaan harus dilakukan. Dengan adanya SOP yang baik, pegawai dapat memiliki pemahaman yang lebih baik tentang ekspektasi dan prosedur kerja yang harus diikuti. Hal ini dapat meningkatkan etos kerja, efisiensi dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas, yang pada gilirannya dapat memengaruhi etos kerja pegawai secara keseluruhan. Semakin tinggi kualitas SOP, maka semakin jelas prosesnya, dan semakin detail maka semakin memberi semangat yang meningkat bagi pegawai dalam bekerja.

Pegawai yang memegang teguh sikap etos kerja yang tinggi maka akan memiliki pengaruh terhadap produktivitas pegawai yang dicirikan dengan peningkatan hasil kinerja pegawai. Pada sisi lain, kepuasan kerja juga sangat menjadi aspek pendukung yang hendaknya dimiliki oleh setiap pegawai, apabila pegawai merasakan adanya kepuasan dalam tiap pekerjaan yang dilakukannya, tentunya juga akan menghasilkan peningkatan kinerja pegawai tersebut (Yusnandar & Muslih, 2021).

Menurut Rivaldo & Ratnasari (2020) membuktikan adanya hubungan secara signifikan pada kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Kepuasan kerja yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Sependapat dengan Siagian & Khair (2018) yang memaparkan kepuasan kerja memiliki hubungan secara signifikan kepada kinerja pegawai yang dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepuasan kerja pegawai itu sendiri. Namun pada penelitian Nabawi (2019) memaparkan jika secara parsial kepuasan kerja tidak

berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Didukung penelitian Azhari et al (2021) memaparkan jika kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap suatu kinerja pegawai.

Penelitian oleh Wahyuni (2023) mengatakan jika kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja yang ada dalam diri pegawai dapat memberikan pengaruh terhadap perilakunya pada instansi. Pegawai dengan tingginya tingkat kepuasan kerja akan lebih bersemangat dalam bekerja dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan, hal itu tentunya menghasilkan kinerja yang optimal. Pada penelitian Tanjung et al (2022) memaparkan bahwa terdapat pengaruh secara positif juga signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Dapat diartikan, apabila tingkat kepuasan kerja pegawai tergolong tinggi maka akan meningkat pula kinerja dalam diri pegawai. Selanjutnya, penelitian Changgriawan (2017) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap pegawai dalam kinerjanya, tingginya tingkat kepuasan kerja membuat kinerja pegawai juga semakin meningkat. Namun pada penelitian Mekta (2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif kepada kinerja pegawai baik dengan parsial maupun simultan. Sedangkan menurut Halizah, Wisudaningsih & Aqidah (2023) yang menjelaskan jika etos kerja dan lingkungan kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Sehingga etos kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja, namun melalui kepuasan kerja.

Menurut penelitian Lantara (2018) menyatakan kepuasan kerja merupakan kondisi dimana sesuai harapan seorang pegawai yang ditimbulkan dengan timbalan yang disediakan pekerjaan. Puas atau tidaknya seorang pegawai dihasilkan berdasarkan pada perbedaan harapan. Ketika yang diperoleh pegawai dibawah pengharapan mereka, maka akan menimbulkan perasaan kurang puas. Penelitiannya memaparkan jika motivasi kerja memiliki pengaruh positif kepada kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja sebagai variabel penghubung, terciptanya peningkatan yang tinggi pada kepuasan kerja menjadikan pegawai dapat bertahan pada suatu instansi. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan berpengaruh positif

terhadap kinerja, dikarenakan pegawai mengusahakan yang terbaik agar dapat bertahan pada posisinya.

Kepuasan kerja pegawai dapat diukur berdasarkan berbagai faktor diantaranya, disiplin pegawai, sikap pegawai dalam bekerja, dan banyak lainnya. Kedisiplinan merupakan tolak ukur yang cukup nyata dalam pengukuran tingkat kepuasan kerja pegawai, apabila seorang pegawai merasakan puas terhadap apa yang dikerjakan maka pegawai akan tercipta perasaan bahagia dalam melakukan pekerjaan dan hal itu membuat mereka menjaga kedisiplinan untuk tiap tugas yang dikerjakan. Kedisiplinan pegawai dapat ditinjau dari berbagai aspek seperti cara berpakaian pegawai, kebersihan, patuh atau tidaknya terhadap peraturan dan juga absensi atau kehadiran tiap-tiap pegawai. Disiplin kerja Dinas Perkebunan Provinsi Jambi dapat dilihat dari rekap absensi pada tahun 2022 berikut :

Tabel 1. 3 Rekap Absensi Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jambi 2022

Bulan	Jumlah pegawai	Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja	Hari Kehadiran	Jumlah Hari Ketidakhadiran				Persentase Ketidakhadiran (%)
					Sakit	Izin	Cuti	Tanpa Keterangan	
Januari	96	21	2016	1557	77	130	119	133	22,76
Februari	96	20	1920	1567	71	85	90	107	18,38
Maret	96	22	2112	1817	48	50	101	96	13,96
April	96	22	2112	1892	51	43	56	70	10,41
Mei	96	22	2112	1899	55	42	65	51	10,08
Juni	96	22	2112	1919	65	24	41	63	9,13
Juli	96	22	2112	1823	71	49	77	92	13,68
Agustus	96	22	2112	1797	44	58	78	135	14,91
September	96	22	2112	1748	78	86	87	113	17,23
Oktober	96	21	2016	1620	59	82	122	133	19,64
November	96	22	2112	1689	66	61	132	164	20,02
Desember	96	22	2112	1624	72	119	144	153	23,10

Sumber : Dinas Perkebunan Provinsi Jambi (2023); data diolah

Pada tabel 1.3 rekap absensi pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jambi 2022 diatas, jumlah hari ketidakhadiran pada bulan januari hingga juni menunjukkan penurunan yaitu dari 22,76% ke 9,13%. Namun pada bulan juli hingga desember jumlah hari ketidakhadiran meningkat dengan persentase ketidakhadiran yaitu dari 13,68% ke 23,10%. Persentase ketidakhadiran turun pada

bulan Juni sebesar 9,13%, dikarenakan keterlibatan aktif, perubahan kebijakan perusahaan, lingkungan kerja yang mendukung dan motivasi yang tinggi. Persentase ketidakhadiran naik pada bulan desember sebesar 23,10%, dikarenakan pada bulan desember pegawai banyak mengambil cuti, izin, dan ada pula yang tidak hadir tanpa keterangan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ariotedjo (2014) menjelaskan jika kepuasan kerja pegawai berpengaruh secara positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Tingginya peningkatan kepuasan kerjanya maka kinerja pegawai makin meningkat pula. Namun, tingginya tingkat kepuasan kerja tidaklah selalu meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi namun kinerja pegawai malah mengalami penurunan, itu dikarenakan rendahnya etos kerja pegawai, etos kerja yang muncul dari dalam diri pegawai akan rasa bangga bahwa dirinya berada di suatu instansi sehingga kepuasan kerja membuat pegawai tetap bertahan dan tetap bekerja di instansi tapi tidak meningkatkan kerjanya.

Penelitian Indriani, Bianda & Muti (2023) etos kerja mempengaruhi kinerja, semakin tingginya etos kerja maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai. Tingginya tingkat etos kerja pada pegawai mampu meningkatkan kualitas kerja yang baik tentunya sangat dibutuhkan instansi. Pada penelitian Setiawan & Sawitri (2019) etos kerja pegawai terhadap pekerjaannya berdampak pada kepuasan kerja terhadap instansi. Pegawai dengan etos kerja yang baik maka akan mendapatkan rasa yang tinggi pada kepuasan kerja dari rasa senangnya terhadap hasil pekerjaannya sendiri. Pada penelitian Wijaya (2018) tingginya kepuasan kerja pegawai, memiliki pengaruh positif kepada kinerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sehingga kinerja pegawai menjadi maksimal.

Berdasarkan narasi dan fenomena yang telah dijabarkan diatas disertai pula dengan beberapa hasil penelitian terdahulu maka fokus utama pada penelitian ini ialah menganalisis etos kerja, kepuasan kerja dan kinerja sehingga dalam penyusunan skripsi ini peneliti mengambil judul **“Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perkebunan Provinsi Jambi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan substansi di atas peneliti tertarik mendalami penelitian pada Dinas Perkebunan Provinsi Jambi. Penelitian ini dibatasi oleh pengkajian tentang pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran etos kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Jambi?
2. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jambi?
3. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jambi?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jambi?
5. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jambi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan pada penelitian ini yaitu untuk menyelidiki Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*, dengan tujuan spesifik dari penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui gambaran etos kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Jambi
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jambi?
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jambi?
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jambi?

5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jambi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini menjadi sumbangan pengetahuan dari dunia praktisi yang sangat penting untuk dikaitkan dengan pengetahuan teoritis yang diperoleh, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Kepentingan Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan penambahan ilmu dan memperkaya pengetahuan mengenai berbagai aspek yang berkaitan dengan berbagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai didalam suatu instansi.

3. Kepentingan Praktis Manajerial

Penelitian ini mampu menyumbangkan pemasukan penting untuk manajemen organisasi, khususnya manajemen pada instansi pemerintahan khususnya pada Dinas Perkebunan Provinsi Jambi, untuk pertimbangan upaya pemaksimalan serta peningkatan kinerja pegawai, terkhusus pada aspek etos kerja dengan kepuasan kerja sebagai mediatornya.