

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Peserta Program Perkebunan Inti Rakyat Pola Pir-Trans Desa Sungai Melayu Jaya Kalimantan Barat Tahun 1995-2021

Dicky Suhandoko¹✉, Piji Pakarti²

¹ Program Studi Manajemen - S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro Semarang

² Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro Semarang

Article Information

Article history:

Accepted: January 2023

Approved: February 2023

Published: March 2023

Keywords:

Work environment

Work stress

Work discipline

Employee performance

Abstract

Entering the New Order government, the government carried out various ways to be able to increase the country's foreign exchange earnings, create job opportunities and create welfare for the people. Therefore, the government implemented a PIR pattern plantation improvement program linked to the transmigration program. However, this program run by the government did not succeed optimally because many transmigration residents lived their lives without any success in life and chose to return to their respective hometowns. The purpose of this research is to analyze the influence of motivation, training and work ethic on the performance of plasma farmers in achieving success in transmigration communities. The population in this study were the original participants of the transmigration program which was implemented in 1995. The sample used was 98 respondents who were taken using the Non Probability Sampling method with saturated sampling with the analytical method using multiple regression analysis. The results showed that motivation, training and work ethic had a positive and significant effect on the performance of plasma farmers.

Memasuki pemerintahan orde baru, pemerintah melakukan berbagai cara untuk bisa meningkatkan pendapatan devisa negara, menciptakan peluang kerja dan menciptakan kesejahteraan untuk rakyat. Oleh karena itu Pemerintah menjalankan sebuah program peningkatan perkebunan pola PIR yang dikaitkan dengan program transmigrasi. Namun program yang dijalankan pemerintah ini tidak berhasil dengan maksimal karena banyak penduduk transmigrasi yang menjalani kehidupan tanpa adanya keberhasilan hidup dan memilih untuk pulang ke kampung halaman masing-masing. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi, pelatihan dan etos kerja terhadap kinerja petani plasma dalam mencapai keberhasilan hidup masyarakat transmigrasi. Populasi dalam penelitian ini adalah peserta asli program transmigrasi yang dilaksanakan pada tahun 1995. Sampel yang digunakan adalah 98 responden yang diambil dengan metode Non Probability Sampling dengan sampling jenuh dengan Metode analisis menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, pelatihan dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petani plasma.

How to Cite: Suhandoko, D., & Pakarti, P. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Peserta Program Perkebunan Inti Rakyat Pola Pir-Trans Desa Sungai Melayu Jaya Kalimantan Barat Tahun 1995-2021. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1). Retrieved from <http://publikasi.dinus.ac.id/index.php/JEKOBS/article/view/7948>

✉ correspondence address:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro Semarang
 Jalan Imam Bonjol, Pendrikan Kidul, Semarang
 E-mail: 211201805098@mhs.dinus.ac.id

ISSN

2964-8866 (online)



PENDAHULUAN

Salah satu perkebunan di Indonesia adalah perkebunan kelapa sawit. Tanaman kelapa sawit memiliki sejarah yang berasal dari Nigeria tepatnya di Afrika. Kelapa sawit dapat hidup subur di berbagai wilayah seperti negara Malaysia, Thailand, Papua Nugini dan Indonesia. Di Indonesia sendiri, kelapa sawit memiliki peran penting dalam pengembangan perkebunan nasional, selain menyediakan lapangan kerja untuk rakyat juga dapat menambah sumber pendapatan negara. Indonesia termasuk salah satu penghasil terbaik minyak kelapa sawit dengan menduduki peringkat dua di dunia. Indonesia memiliki luas area kelapa sawit terbesar di dunia dengan nilai sebesar 34,18% dari luas sektor kelapa sawit di dunia. Untuk pencapaian produksi sendiri sebesar 75,54 juta ton tercatat pada tahun 2004-2008 atau sekitar 40,26% per jumlah produksi kelapa sawit seluruh dunia.

Dalam masa pemerintahan orde baru, perluasan perkebunan ditujukan untuk menciptakan peluang kerja, menambah sumber pendapatan devisa negara dan menciptakan kesejahteraan masyarakat. Hingga tahun 1980, luas perkebunan mencapai 194.560 ha dan jumlah produksi CPO 721.172 ton, pada saat itu pemerintah terus memperluas perkebunan anyar untuk kelapa sawit. Perkembangan kelapa sawit terus berkembang terutama pada perkebunan rakyat, selanjutnya Pemerintah menerapkan strategi dengan melaksanakan program PIR-bun (program perkebunan inti rakyat). Di dalam pelaksanaannya, perkebunan besar menjadi inti membina dan memwadahi hasil perkebunan rakyat di sekitarnya sebagai plasma. Perkebunan semakin berkembang lagi setelah pemerintah mengembangkan program PIR-Transmigrasi yaitu program lanjutan dari Perkebunan Inti Rakyat pada tahun 1986, persebaran program ini meluas ke wilayah Kalimantan dan Sumatra dengan capaian luas lahan lebih dari 1,6 juta ha (Fauzi, 2012, hlm. 5). Peran dari PIR-Trans yaitu untuk menyelaraskan antara program transmigrasi dengan program perkembangan perkebunan melalui program transmigrasi yang dijalankan oleh pemerintah. Pengembangan perkebunan dengan Pola PIR yang dikaitkan dengan Program transmigrasi didasarkan pada instruksi Presiden Republik Indonesia (Inpres) No 1 tahun 1986.

Terkait pengembangan industri perkebunan kelapa sawit yang ditopang oleh program transmigrasi melalui pola kemitraan plasma, ada beberapa pola kemitraan plasma yang di jalankan, diantaranya adalah: PIR-trans, PIR-Bun/PIR-Sus, Revitalisasi Perkebunan (Revit) dan Kredit Koperasi Primer untuk Anggota. Di Kalimantan Barat sendiri program PIR yang dikaitkan dengan transmigrasi penduduk difokuskan pada dua Kabupaten, yaitu Kabupaten Sanggau dan kabupaten Ketapang. Di Kabupaten Sanggau ada empat pola kemitraan yaitu : (1) pola PIR trans, (2) pola KKPA, (3) pola PIR-Sus/PIR-Bun, (4) pola Revitalisasi Perkebunan, sedangkan di Kabupaten Ketapang ditemukan tiga pola kemitraan yaitu : (1) pola KKPA, (2) pola PIR-Trans (3) pola 'Revitalisasi Perkebunan' (Revit) (Palupi, 2017, hlm. 295). Dalam penelitian ini pembahasan berfokus pada program PIR-Trans yang dilaksanakan di Kabupaten Ketapang, Kecamatan Sungai Melayu Rayak, desa Sungai Melayu Jaya (SMJ)

Tabel 1.
Peserta Daerah Program PIR-Trans Desa Sungai Melayu Jaya
Tahun 1995/1996

No	Daerah Asal	KK	Jiwa
1	Jawa Barat	35	83
2	Jawa Tengah	68	130
3	Yogyakarta	100	200
4	NTT	155	375
5	Penduduk Asli	42	101
Total		400	889

Sumber: *Data Primer (2021)*

Tabel 1. Menunjukkan keikutsertaan Penduduk Daerah Dalam Program PIR-Trans Desa Sungai Melayu Jaya Tahun 1995-1996. Desa Sungai Melayu Jaya pada waktu itu disebut sebagai desa SP7 yang memiliki arti Satuan Pemukiman 7. Pada tahun 1995-1996 warga transmigrasi memasuki wilayah SP 7, mereka berasal dari berbagai daerah, dengan jumlah total sebanyak 400 KK dengan jumlah jiwa 889 orang. Pemerintah berharap dari adanya program PIR ini dapat meningkatkan perekonomian masyarakat yang selanjutnya dapat menciptakan kesejahteraan bagi masyarakat khususnya di desa Sungai Melayu Jaya.

Dalam pelaksanaan program transmigrasi, penduduk transmigrasi atau biasa disebut dengan petani plasma memiliki hak berupa lahan pekarangan termasuk rumah, pekarangan seluas 0,5 ha dan hak untuk memiliki lahan kebun plasma seluas 2 ha serta jatah hidup atau jadup selama 2 tahun,. Selama jatah hidup peserta PIR-Trans mendapatkan bantuan dari pemerintah berupa bahan-bahan dapur seperti beras, kecap dan lain-lain, sedangkan pemberian lahan pekarangan dapat dimanfaatkan untuk pembuatan rumah dan pengusahaan seperti tanaman untuk bahan pangan.

Peserta PIR-Trans atau sering disebut sebagai petani plasma kemudian bermitra dengan perusahaan setempat untuk menyiapkan lahan sawit dan bibit topaz yang dimiliki oleh perusahaan setempat, kemudian untuk hasil produksi dibagi dengan harga sesuai kebijakan perusahaan. Petani plasma diberikan pelatihan dan bimbingan dalam mengelola perkebunan kelapa sawit yang baik dan benar, adanya pengadaan pola inti plasma yang melibatkan petani plasma bekerja sama dengan perusahaan dapat menjadikan peluang terbentuknya kesejahteraan hidup masyarakat semakin besar. Perkebunan sawit yang dikaitkan dengan program transmigrasi dan kemitraan plasma memiliki keberhasilan dalam meningkatkan perekonomian masyarakat transmigrasi dan menciptakan pusat pertumbuhan baru dalam perekonomian daerah. Perubahan atau dampak dari program transmigrasi yang dulunya merupakan hutan belantara kini menjadi sebuah pemukiman yang padat penduduk, dalam desa tersebut tersedia sebuah sarana dan prasarana berupa peribadatan gereja dan masjid, sarana pendidikan seperti sekolah dan taman kanak-kanak hingga sekolah lanjutan, sarana kesehatan seperti klinik dan Puskesmas kemudian sarana penerangan berupa listrik dan sarana lain.

Pernyataan di atas didukung oleh penelitian dari tim peneliti Palupi dkk. (2017) yang menyatakan bahwa industri perkebunan kelapa sawit yang diintegrasikan dengan program transmigrasi penduduk berhasil mengangkat ekonomi masyarakat transmigrasi dan masyarakat lokal. Pernyataan lain dari Setiyono, selaku Ketua Umum Aspekpir Indonesia juga menyatakan bahwa pola PIR merupakan sebuah pengembangan yang taktis dan dikatakan berhasil, dengan adanya pembukaan wilayah terpencil menjadi pusat keramaian yang ada di berbagai daerah.

Namun demikian, fakta menunjukkan bahwa tidak semua masyarakat desa Sungai Melayu Jaya yang ikut serta dalam program PIR-Trans mendapatkan keberhasilan hidup, hal ini terlihat dari tidak terpenuhinya beberapa kriteria keberhasilan masyarakat setempat. Dalam hal ini masyarakat mengukur kesuksesan mereka dengan ukuran fisik, seperti tingkat pendidikan anak, luasan lahan yang dimiliki, mobil pribadi, pemilikan usaha di luar kebun sawit, ternak, perubahan gaya hidup dan perubahan kondisi fisik rumah (Palupi, 2017, hlm. 385). Karena hal tersebut, pada tahun pertama tepatnya tahun 1997 banyak masyarakat program transmigrasi lebih memilih untuk pulang ke daerah asal mereka masing-masing dan menyebabkan terjadinya penurunan jumlah penduduk. Pada tahun 1997-2021 terjadi penurunan jumlah penduduk program transmigrasi sebesar 604 jiwa, dari jumlah semula yaitu 889 jiwa menjadi 285 jiwa sedangkan jumlah KK menurun sebanyak 305 KK dari jumlah semula 400 KK menjadi 95 KK.

Penurunan jumlah transmigrasi yang terjadi disebabkan gagalnya petani plasma untuk mengelola dan merawat perkebunan kelapa sawit hingga pencurian buah sawit. Kegagalan hasil produksi disebabkan karena kurangnya pengelolaan lahan dalam perawatan kebun sawit yang benar mulai dari masa penanaman hingga perawatan kebun. Sedangkan untuk permasalahan pencurian buah sawit terjadi karena jarak antara perkebunan kelapa sawit dan rumah masyarakat memiliki jarak tempuh yang cukup jauh, hal ini menyebabkan tidak adanya pantauan secara langsung dari petani plasma untuk melihat kondisi lahan yang mengakibatkan kasus pencurian buah sawit semakin meningkat. Permasalahan di atas menyebabkan sebagian masyarakat lebih memilih untuk pulang ke daerah asal dan menjual pekarangan yang diberikan pemerintah kepada Kepala Keluarga lain atau tetangga yang bersebelahan. Dari hasil survei lapangan terkait fenomena dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan pihak-pihak terkait seperti peserta PIR-Trans dan kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Ketapang, faktor yang menjadi keberhasilan masyarakat desa yaitu dari Sumber Daya Manusia itu sendiri. Pemerintah dan perusahaan sudah memberikan kebutuhan petani plasma untuk bisa bertahan hidup agar mencapai keberhasilan hidup, tetapi kunci dalam mencapai keberhasilan bergantung pada Sumber Daya Manusia itu sendiri.

Pelaksanaan program dengan pola inti plasma memiliki keuntungan antar kedua belah pihak, manfaat yang diperoleh yaitu dapat meningkatkan mutu secara keberlanjutan, memberikan manfaat sosial, dan mendukung keberlangsungan program. Pola inti plasma berperan penting untuk merubah taraf kehidupan seseorang menjadi lebih baik, dampak yang dirasakan begitu besar bagi kemajuan masyarakat desa, untuk mewujudkan hal tersebut perlu adanya faktor internal yang menunjang terbentuknya keberhasilan masyarakat. Faktor internal adalah faktor yang terbentuk dalam diri masyarakat itu sendiri, salah satunya yaitu adanya motivasi yang tertanam dalam diri masyarakat transmigrasi. Motivasi sendiri merupakan sebuah dorongan dengan tujuan yang sebenarnya, kemudian peran yang menjadi roda penggerak berasal dari diri sendiri (internal) atau dari orang lain (eksternal) dengan upaya mencapai apa yang diinginkannya atau tujuan yang diinginkan baik dilakukan dalam hal positif maupun negatif. Hasil penelitian Tho'in (2018), Subroto (2018), Wahyuningsih dkk. (2019), Hutagalung dkk. (2020) dan Marbun dan Purba (2021) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Sebuah motivasi yang besar bisa menumbuhkan ambisi petani plasma untuk memenuhi tugas hidupnya, seperti pemenuhan kebutuhan sandang pangan serta keberlangsungan hidup untuk mencapai kesejahteraan. Pengelolaan lahan yang baik, penerapan disiplin yang tinggi, dan meningkatkan moral serta kepuasan dalam mengelola lahan sawit merupakan sebuah bentuk motivasi yang dimiliki masyarakat. Kontribusi motivasi dalam diri masyarakat memiliki pengaruh yang sangat besar, selain berperan untuk mencapai tujuan yang diinginkan

motivasi juga berperan untuk menumbuhkan rasa semangat dan kemauan yang besar untuk bisa merubah kehidupan agar menjadi lebih baik.

Dalam program PIR-Trans kondisi masyarakat desa memiliki kedudukan sama yakni kehidupan yang dimulai dari titik nol, di sini masyarakat harus bisa mengubah taraf hidupnya untuk bisa menciptakan keberhasilan di masa yang akan datang dan menciptakan kesejahteraan hidup, untuk mewujudkan hal tersebut masyarakat harus menanamkan motivasi yang besar, karena motivasi sendiri memiliki peranan penting dalam mengubah taraf kehidupan petani plasma. Adanya pelaksanaan program kemitraan dengan pola inti plasma dapat menjadi sebuah dorongan bagi petani plasma untuk meraih keberhasilan dalam memenuhi kehidupannya.

Motivasi bukanlah satu-satunya faktor yang dapat menunjang keberhasilan petani plasma. Selain motivasi terdapat faktor eksternal yang dapat mempengaruhi keberhasilan petani plasma dalam mengelola perkebunan kelapa sawit, salah satunya yaitu pelatihan. Sesuai dengan penelitian dari Tho'in (2018), Subroto (2018), Kismoyogi dkk. (2019) dan Mariatie dan Hasanah (2021) pelatihan berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Pelatihan merupakan faktor lain yang dapat menciptakan terbentuknya keberhasilan bagi petani plasma. Pelatihan dan penyuluhan yang diterapkan dalam masyarakat desa merupakan suatu bentuk pendidikan tentang pengelolaan perkebunan kelapa sawit yang diberikan dari perusahaan maupun pemerintah kepada petani plasma untuk bisa memaksimalkan hasil kinerja yang maksimal, tidak hanya itu pelatihan kepada petani plasma juga dapat meningkatkan moral, meningkatkan produktivitas kinerja, meningkatkan pengetahuan kesehatan, keselamatan dan kualitas kerja selama bekerja.

Masyarakat transmigrasi yang tidak mengetahui tata cara mengelola perkebunan kelapa sawit sangat membutuhkan pelatihan dan penyuluhan di lapangan, hal ini akan membawa petani plasma agar bisa hidup tanpa bergantung kepada orang lain.. Pengetahuan mengenai tata cara mengelola perkebunan kelapa sawit merupakan wawasan yang harus diberikan kepada petani plasma sehingga petani plasma mengerti apa saja yang harus dilakukan untuk bisa merawat perkebunan kelapa sawit. Pelatihan mempunyai banyak manfaat, salah satunya yaitu menghindari kesalahan yang dapat menimbulkan kerugian petani plasma, pada kasus penurunan jumlah transmigrasi pada tahun 1997 berawal dari gagalnya petani plasma untuk mengelola perkebunan kelapa sawit yang menyebabkan perkebunan tidak membuahkan hasil kemudian petani plasma beranggapan jika bekerja sebagai petani plasma tidak mempunyai harapan untuk menjamin masa depan, sehingga banyak petani plasma yang lebih memilih pulang ke kampung halaman masing-masing dan berakibat turunnya jumlah transmigrasi di desa Sungai Melayu Jaya, maka dari itu pelatihan memiliki dampak atau pengaruh terhadap kinerja petani plasma untuk memperoleh hasil produksi yang maksimal.

Faktor lain yang dimungkinkan dapat menunjang terbentuknya keberhasilan petani plasma yaitu adanya sikap etos kerja yang dimiliki oleh setiap petani plasma untuk bisa menghasilkan kinerja yang baik. Sesuai dengan penelitian dari Kismoyogi dkk. (2019), Marbun dan Purba (2021), Mariatie dan Hasanah (2021), Nurjaya dkk. (2021) dan Wahyuningsih (2019) etos kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Etos kerja merupakan suatu bentuk ciri khas yang mempengaruhi masyarakat untuk dapat bekerja keras dan menumbuhkan rasa semangat kerja tinggi agar bisa mengubah taraf hidupnya agar menjadi lebih baik. Etos kerja merupakan kewajiban yang harus dimiliki seseorang jika ingin mengubah taraf hidupnya menjadi lebih baik, etos kerja disini yaitu bagaimana seseorang harus menciptakan suasana kerja keras dan sikap pantang menyerah dalam melakukan segala aktivitas. Sikap etos kerja tinggi yang dimiliki petani plasma merupakan kunci keberhasilan di masa depan bagi petani plasma, Penyediaan lahan dengan pola inti plasma merupakan sebuah bentuk dukungan agar bisa meraih keberhasilan, sedangkan etos kerja merupakan sebuah sikap dengan menerapkan keyakinan, disiplin waktu, komitmen, tekun dan ulet dalam diri petani plasma. Etos kerja bukan hanya sebuah sikap biasa yang umumnya dimiliki oleh seseorang, tetapi etos kerja di sini memiliki arti bahwa, untuk bisa menggapai keberhasilan hidup maka petani plasma harus menanamkan sikap etos kerja dalam diri masing-masing.

Beberapa penelitian sebelumnya terkait pengaruh motivasi, pelatihan dan etos kerja terhadap kinerja telah dilakukan, namun untuk obyek spesifik khususnya petani yang terlibat di program transmigrasi belum banyak digali. Oleh karena itu penelitian ini melakukan pengujian secara kuantitatif apakah motivasi, pelatihan dan etos kerja mempengaruhi kinerja petani plasma dalam mencapai keberhasilan peserta Program Perkebunan Inti Rakyat Pola PIR-Trans Desa Sungai Melayu Jaya tahun 1995-2021. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman lebih komprehensif tentang program transmigrasi yang telah dilakukan pemerintah serta dapat menjadi sumber referensi dan kajian serta evaluasi bagi program-program serupa maupun program terkait lainnya, misalnya kebijakan untuk relokasi pemukiman.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja merupakan penerapan pekerjaan dan penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan kewajibannya sehingga bisa mencapai atau mewujudkan hasil yang diinginkan. Pengertian ini membuktikan bahwa kinerja lebih menekankan pada proses, pada pelaksanaannya sendiri menjalankan perbaikan-perbaikan sehingga hasil

kerja menghasilkan kinerja yang optimal (Sinambela, 2016, hlm. 480). Kinerja merupakan serangkaian perolehan hasil kerja individu atau sekelompok manusia dalam menjalankan usaha, baik dalam peningkatan produktivitas maupun keberhasilan dalam pemasaran sesuai dengan tugas yang diembankan kepadanya serta wewenang yang dimiliki (Kawiana, 2020, hlm. 256). Disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah bentuk perolehan atau hasil dari sebuah kegiatan atau aktivitas yang dikerjakan seorang individu maupun kelompok dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya untuk bisa mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi

Motivasi merupakan suatu kondisi yang menjadi alasan seseorang melakukan sebuah aktivitas atau pekerjaan yang sadar yang dipengaruhi oleh sebuah dorongan. Dari pengertian di atas dapat menunjukkan bahwa teori motivasi bertolak belakang dengan adanya melakukan suatu kegiatan atau aktivitas yang menyenangkan untuk dilakukan (Hasibuan, 2018, hlm. 138). Motivasi biasa diartikan dengan istilah dorongan, maksud dari sebuah dorongan yang berarti menggerakkan rohani dan jasmani seseorang untuk melakukan sebuah aktivitas (Marnis & Priyono, 2008, hlm. 265). Motivasi memiliki artian bahwasannya kondisi yang dimiliki oleh seorang individu dapat berpengaruh terhadap perilaku dan tindakan orang tersebut yang dapat menjamin tercapainya sebuah tujuan. Pengertian lain dari motivasi yang sebenarnya yaitu sebagai perantara suatu variabel dalam kerangka pencapaian sebuah tujuan, dengan adanya motivasi dapat mendorong atau menggerakkan sebuah perilaku seorang individu (Suhariadi, 2013, hlm. 133). Kata kunci dari sebuah motivasi yaitu adanya sebuah effort, organizational goals dan need (Lian, 2017, hlm. 44). Disimpulkan bahwa motivasi merupakan sebuah dorongan dari jasmani dan rohani seseorang yang disebabkan oleh faktor eksternal dan internal yang menyebabkan tingkat keinginan atau kemauan seseorang meningkat dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan untuk bisa mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tinggi rendahnya motivasi dapat menimbulkan seberapa besar kemauan seseorang dalam melakukan sebuah tindakan dan seberapa cepat atau lambat seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

Pelatihan

Manajemen pelatihan merupakan sebuah pembelajaran untuk meningkatkan kualitas kinerja, kemampuan, keahlian, dan memperbaiki keusangan seorang individu dalam berkinerja di sebuah organisasi atau instansi dan lembaga (Nadeak, 2019, hlm. 12). Pelatihan merupakan suatu aktivitas atau kegiatan guna meningkatkan keahlian pegawai dengan cara mengalokasikan anggaran sebagai investasi (Sinambela, 2016, hlm. 169). Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja saat ini maupun masa yang akan datang dengan mengubah tingkah laku seseorang untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Pelatihan juga dapat dikatakan suatu proses pengembangan pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang dalam pembelajaran untuk mewujudkan suatu perubahan keahlian teknis yang spesifik (Kawiana, 2020, hlm. 141). Pelatihan adalah suatu alat yang memiliki posisi penting bagi perusahaan untuk dapat mengubah kinerja pegawai guna mewujudkan keberhasilan dan pertumbuhan organisasi (Busro, 2018, hlm. 203). Dapat disimpulkan bahwa, pelatihan merupakan sebuah pengalaman belajar dalam bidang tertentu dengan tujuan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, tata cara kerja dan sikap seseorang dengan maksud dan tujuan untuk mematangkan kinerja seseorang untuk sebuah perusahaan maupun individu.

Etos kerja

Etos kerja sebagai sebuah watak, sifat, moral, gaya estetik dan kualitas kehidupan seseorang. Etos kerja merupakan perilaku mendasar berkenaan dengan diri sendiri dan dunia yang digambarkan dalam kehidupan nyata. Etos kerja adalah gambaran dari perilaku manusia yang berlandas pada kerja (Zulkarnain, 2018, hlm. 105). Etos kerja adalah sebuah kebiasaan dan karakter berhubungan dengan kerja yang tersorot dari perilaku manusia yang mendasar. Dapat dipahami bahwa munculnya kerja di dalam kondisi ini yaitu karena adanya motivasi dari pandangan hidup seseorang. Etos kerja dapat di temukan dalam sikap seorang individu maupun masyarakat umum (Muliati, 2017, hlm. 68).

Etos kerja merupakan sebuah paduan perilaku yang menjadi dasar bagi tenaga kerja sebagai bagian yang tidak akan pernah terpisahkan pada kehidupannya. Etos berasal dari keyakinan dan agama, yang memiliki fungsi sebagai etika moral. Etos kerja sebagai alat untuk mengatur perilaku dan mencegah hal kontradiktif baik dengan status seseorang yang berprofesi sebagai tenaga kerja maupun kehendak undang-undang (Nadeak, 2019, hlm. 12).

Dapat disimpulkan bahwa, etos kerja merupakan semangat kerja yang dimiliki seorang individu agar dapat bekerja secara efektif, efisien dan optimal.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi merupakan sebuah proses yang dapat membangkitkan individu agar bisa mendapatkan apa yang diinginkannya. Motivasi berkenaan dengan kesediaan untuk melakukan semangat kerja dalam mencapai tujuan instansi atau organisasi yang dirangsang oleh motivasi dan sesuatu yang dapat sebagai motivasi sehingga dapat memudahkan dalam mencapai tujuan (Mubarok, 2019). Motivasi akan membangkitkan seseorang untuk menggunakan kemampuan dan keahliannya dalam kegiatan yang dilakukan sehingga bisa memperlihatkan hasil kinerja yang maksimal. Pengaruh motivasi terhadap kinerja seseorang dapat membangkitkan gairah semangat kerja, meningkatkan kepuasan kerja, menjaga kestabilan karyawan dan loyalitas. Dapat dikatakan jika motivasi yang dimiliki meningkat maka kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat dan sebaliknya jika motivasi yang dimiliki menurun maka hasil kinerja yang diperoleh akan menurun.

Pengertian di atas menyatakan bahwa motivasi memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja seseorang. Pengertian tersebut didukung dengan adanya penelitian dari Paais & Jozef R. Pattiruhu (2020) dan Subroto (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut dikembangkan H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petani plasma dalam mencapai keberhasilan masyarakat desa Sungai Melayu Jaya.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

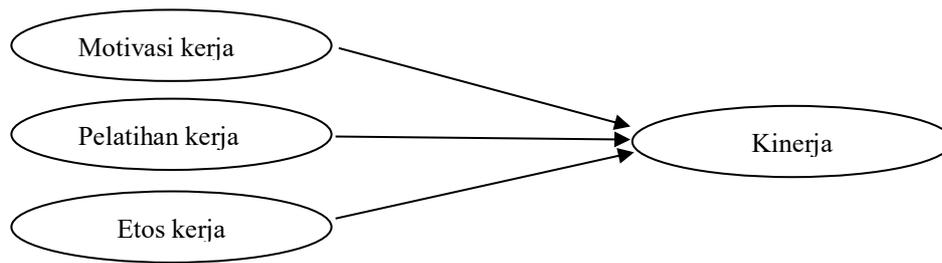
Pelatihan yaitu sebuah upaya untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pelatihan memiliki kemampuan untuk memadukan para pegawai terhadap strategi-strategi organisasi sedangkan produktivitas kerja pegawai merupakan suatu ukuran organisasi dalam mencapai tujuan (Wahyuningsih, 2019, hlm. 2). Pelatihan atau training yang diberikan dari seseorang memiliki keterkaitan dengan hasil kinerja yang akan diperoleh. Pelatihan dan pembinaan dapat secara efisien meningkatkan laju perkembangan diri seperti kemampuan, keahlian dan pengetahuan sesuai dengan bidang pekerjaannya. Hasil kinerja yang optimal timbul karena adanya sumber daya manusia yang unggul, untuk memperoleh sumber daya manusia yang unggul perlu adanya peran pelatihan kerja.

Pengertian di atas menyatakan bahwa pelatihan memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja seseorang, pengertian tersebut juga didukung dengan adanya penelitian dari Tho'in (2018) yang menyatakan bahwa ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut dikembangkan H2: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petani plasma dalam mencapai keberhasilan masyarakat desa Sungai Melayu Jaya.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja

Etos kerja merupakan kegiatan kerja yang berlandaskan keyakinan, kerjasama yang disertai dengan komitmen yang kuat pada pandangan kerja yang terstruktur. Pandangan atau paradigma yaitu berkenaan dengan konsep utama kerja yang meliputi nilai, sikap, idealisme, prinsip dan standar yang akan dicapai (Marbun, 2021, hlm. 843). Kinerja merupakan tingkat prestasi yang dapat meningkatkan produktivitas, salah satu faktor keberhasilan kinerja yaitu adanya peran etos kerja, karena etos kerja sendiri sangat dominan terhadap keberhasilan kinerja, yang berarti semakin tinggi etos kerja seseorang maka semakin tinggi pula kinerja yang diperoleh, sebaliknya semakin rendah etos kerja yang dimiliki seseorang maka semakin rendah pula kinerja yang dihasilkan, selain itu etos kerja menciptakan budaya kerja yang berbeda karena dapat menciptakan suasana keterbukaan, kebersamaan, dan kekeluargaan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan.

Pengertian di atas menyatakan bahwa etos kerja memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja seseorang, pengertian tersebut juga didukung dengan hasil penelitian dari Nurjaya dkk. (2021), Marbun & Purba (2021) dan Lubis dkk (2019) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut dikembangkan H3: Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petani plasma dalam mencapai keberhasilan masyarakat desa Sungai Melayu Jaya.



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber: dikembangkan untuk penelitian ini (2021)

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah masyarakat yang pertama kali terlibat langsung dalam Program PIR-Trans desa Sungai Melayu Jaya tahun 1995/1996, berjumlah 95 orang. Peserta berasal dari Dusun Karang Mas (jalur 1&2 bagian barat) 47 orang, Dusun Buluh Minyak (jalur 1&2 bagian timur) 35 orang, Dusun Sintip (jalur 3 bagian timur) 4 orang dan Dusun Menjalin Jaya (jalur 3&4 bagian barat) ada 9 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Non Probability Sampling* dengan Sampling Jenuh, karena populasi mempunyai jumlah yang relatif kecil semua populasi digunakan sebagai sampel.

Lokasi atau tempat penelitian terletak di desa Sungai Melayu Jaya yang berada di kecamatan Sungai Melayu Rayak kabupaten Ketapang. Responden penelitian adalah orang-orang pertama yang terlibat dalam program PIR-Trans yang berlangsung dari tahun 1995-2021 dan masih tinggal di desa Sungai Melayu Jaya, bukan responden dari hasil perpecahan KK seperti anak atau cucu orang-orang yang terlibat dalam program PIR-Trans. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder. Data primer diperoleh melalui instrumen kuesioner dan wawancara, sedangkan data sekunder diperoleh dari data dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan pihak-pihak terkait seperti orang-orang yang terlibat dalam program PIR-Trans (petani plasma) tahun 1995-2021, dan juga dengan pihak lembaga seperti kantor desa Sungai Melayu Jaya dan kantor dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang berada di Kabupaten Ketapang.

Kuesioner menggunakan skala likert lima skala mulai dari skor 1 Sangat tidak setuju sampai skor 5 Sangat setuju. Analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda dengan Aplikasi SPSS (Statistical Package for Social Sciences) versi 24 dengan tahapan uji instrumen pengukuran Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik dan uji hipotesis penelitian. Indikator penelitian didasarkan pada penelitian-penelitian sebelumnya, yaitu Motivasi (Busro, 2018), Pelatihan (Wahyuningsih, 2019), Etos Kerja (Rinaldi, 2006) dan Kinerja (Tampi, 2014).

HASIL DAN DISKUSI

Dari 98 responden, keseluruhan adalah laki-laki, dengan range umur 50-59 tahun sebanyak 51 orang (52,0%), range umur 60-69 tahun sebanyak 41 orang (41,8%), dan range umur 40-49 tahun sebanyak 6 orang (6,1%). Pendidikan didominasi lulusan SD sebanyak 61 orang (62,2%), SMP sebanyak 21 orang (21,4%), SMA sebanyak 15 orang (15,3%) dan S1 sebanyak 1 orang (1,0%).

1. Uji Instrumen Penelitian

A. Uji Validitas

Tabel 2 menunjukkan variabel motivasi, pelatihan, etos kerja dan kinerja mempunyai nilai t hitung $>$ r tabel, maka dapat dinyatakan bahwa semua butir atau indikator adalah valid, sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas

Variabel	r hitung	$><$	r tabel	Keterangan
<i>Motivasi (X₁)</i>				
X1.1	0,442	$>$	0,199	Valid
X1.2	0,604	$>$	0,199	Valid

X1.3	0,557	>	0,199	Valid
X1.4	0,661	>	0,199	Valid
X1.5	0,624	>	0,199	Valid
<i>Pelatihan (X₂)</i>				
X2.1	0,588	>	0,199	Valid
X2.2	0,511	>	0,199	Valid
X2.3	0,800	>	0,199	Valid
X2.4	0,556	>	0,199	Valid
X2.5	0,528	>	0,199	Valid
<i>Etos Kerja (X₃)</i>				
X3.1	0,483	>	0,199	Valid
X3.2	0,391	>	0,199	Valid
X3.3	0,492	>	0,199	Valid
X3.4	0,402	>	0,199	Valid
X3.5	0,356	>	0,199	Valid
X3.6	0,687	>	0,199	Valid
X3.7	0,392	>	0,199	Valid
X3.8	0,535	>	0,199	Valid
<i>Kinerja (Y)</i>				
Y1	0,573	>	0,199	Valid
Y2	0,675	>	0,199	Valid
Y3	0,487	>	0,199	Valid
Y4	0,607	>	0,199	Valid
Y5	0,819	>	0,199	Valid

Sumber: *Output SPSS, 2022*

B. Uji Reliabilitas

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel motivasi, pelatihan, etos kerja dan kinerja lebih besar ($>$) 0,70, maka disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk setiap variabel dinyatakan reliabel sebagai alat ukur variabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

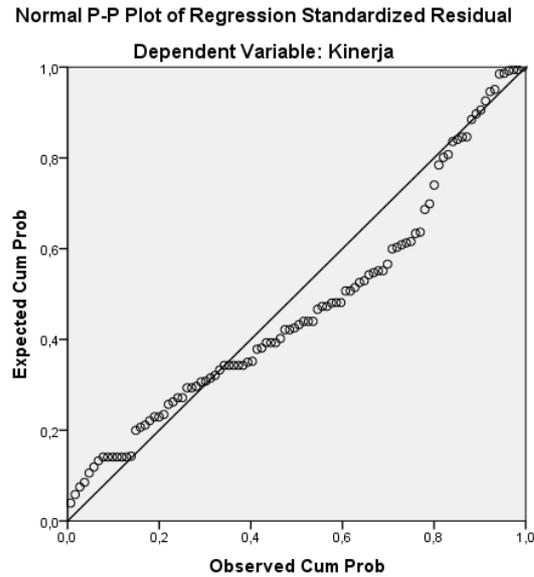
Variabel	Cronbach Alpha		Kriteria	Keterangan
	Hasil	$><$		
Motivasi (X ₁)	0,741	>	0,70	Reliabel
Pelatihan (X ₂)	0,789	>	0,70	Reliabel
Etos Kerja (X ₃)	0,828	>	0,70	Reliabel
Kinerja (Y)	0,702	>	0,70	Reliabel

Sumber: *Output SPSS, 2022*

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Gambar 2. grafik normal p – p plot di atas memperlihatkan bahwa titik pada grafik berhimpit mengikuti garis diagonal sehingga data berdistribusi normal dan dapat dilihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.



Sumber: *Output SPSS, 2022*

Gambar 2.
Hasil Uji Normalitas

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. dari hasil pengujian analisis multikolinieritas diatas menyatakan bahwa nilai tolerance dan VIF mengindikasikan tidak terdapat multikolinieritas dimana nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0,1.

Tabel 4.
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

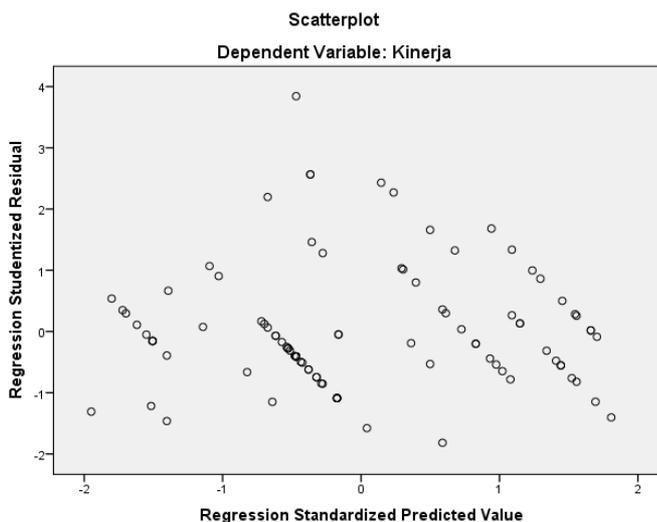
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	,419	2,386
Pelatihan	,293	3,409
Etos Kerja	,313	3,197

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Output SPSS, 2022*

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat diindikasikan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas.



Sumber: *Output SPSS, 2022*

Gambar 3.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

3. Uji Analisis Data

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	-4,696	1,339		-3,508	,001
	Motivasi	,222	,075	,186	2,947	,004
	Pelatihan	,467	,079	,450	5,949	,000
	Etos Kerja	,319	,065	,357	4,875	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Output SPSS, 2022*

Dari data di Tabel 5. menunjukkan bentuk umum persamaan regresi linear berganda antara motivasi, pelatihan, etos kerja dan kinerja sebagai berikut:

$$Y = 0,186X_1 + 0,450X_2 + 0,357X_3$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Koefisien variabel motivasi sebesar 0,186 dengan nilai positif dan tingkat signifikannya sebesar 0,004 < 0,05 menjelaskan bahwa jika motivasi meningkat maka kinerja juga akan meningkat.
- b. Koefisien variabel pelatihan sebesar 0,450 dengan nilai positif dan tingkat signifikannya 0,000 < 0,05 menjelaskan bahwa jika pelatihan dilakukan semakin intensif maka kinerja juga akan semakin meningkat.
- c. Koefisien variabel satisfaction sebesar 0,357 dengan nilai positif dan nilai signifikannya 0,000 < 0,05 menjelaskan bahwa jika etos kerja meningkat maka kinerja juga akan meningkat.

Uji Hipotesis

Uji T

Uji-t bertujuan untuk menguji apakah setiap masing-masing variabel bebas (independen) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (dependen) secara parsial dengan $\alpha = 0,05$. Dari Tabel 5. dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh *motivasi* terhadap kinerja

Hasil uji-t motivasi sebesar 2,947 dengan sig. 0,004. Berdasarkan ketentuan penerimaan hipotesis yaitu nilai sig. $< 0,05$, disimpulkan hipotesis satu diterima, sehingga secara parsial (individu) variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh *pelatihan* terhadap kinerja

Hasil uji-t pelatihan sebesar 5,949 dengan sig. 0,000. Berdasarkan ketentuan penerimaan hipotesis yaitu nilai sig. $< 0,05$, disimpulkan hipotesis dua diterima, sehingga secara parsial (individu) variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh *etos kerja* terhadap kinerja

Hasil uji-t etos kerja sebesar 4,875 dengan sig. 0,000. Berdasarkan ketentuan penerimaan hipotesis yaitu nilai sig. $< 0,05$, disimpulkan hipotesis ketiga diterima, sehingga secara parsial (individu) variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Uji F

Tabel 6. hasil analisis uji F menunjukkan bahwa nilai F sebesar 167,550 dengan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$ Maka dapat dikatakan bahwa model penelitian fit. Variabel motivasi, pelatihan dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	452,802	3	150,934	167,550	,000 ^b
Residual	84,678	94	,901		
Total	537,480	97			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Etos_Kerja, Motivasi, Pelatihan

Sumber: *Output SPSS, 2022*

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,918 ^a	,842	,837	,949

a. Predictors: (Constant), Etos_Kerja, Motivasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Output SPSS, 2022*

Tabel 7. menunjukkan nilai Adjusted R Square adalah 0,837. Hal ini berarti variabel independen (motivasi, pelatihan dan etos kerja) dapat menjelaskan variabel dependen (kinerja) sebesar 83,7% (0,837) sedangkan sebesar 16,3% (100% - 83,7%) variabel dependen (kinerja) dipengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak diterangkan di dalam penelitian ini.

DISKUSI DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Petani Plasma

Hasil penelitian menunjukkan koefisien regresi 0,186 dan hasil uji t hitung 2,947 dengan nilai sig. 0,004 < 0,05 yang mengindikasikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang berarti bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja petani plasma dalam mencapai keberhasilan hidup. Jika motivasi yang dimiliki oleh petani plasma meningkat maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat. Motivasi sangat berpengaruh dan memiliki kontribusi yang besar terhadap kinerja seorang petani plasma dalam mencapai keberhasilan hidup. Motivasi sendiri diperoleh dari beberapa faktor, diantaranya yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan sebuah motivasi yang diperoleh dari dalam diri petani plasma berupa keinginan atau kemauan yang besar seorang petani plasma untuk bisa mencapai keberhasilan hidup dan tentu dapat merubah kondisi kehidupannya. Faktor eksternal merupakan sebuah motivasi petani plasma yang diperoleh dari luar, yang paling dominan yaitu dari keluarga, agar bisa mendapatkan keberhasilan hidup seorang petani plasma memberikan kontribusi besar terhadap kinerjanya secara maksimal dalam mengelola perkebunan kelapa sawit, kinerja yang maksimal akan memberikan hasil seperti yang diharapkan.

Hasil deskripsi responden pada variabel motivasi memiliki rata-rata nilai indeks sebesar 4,20 yang terletak pada interval angka 3,41 – 4,20, yang berarti masuk dalam kategori tinggi. Perolehan jawaban responden tertinggi terdapat pada pernyataan “Dengan motivasi yang tinggi membuat saya bekerja lebih giat untuk memenuhi kebutuhan saya dan keluarga saya.” dengan nilai indeks sebesar 4,33. Sedangkan Perolehan jawaban responden terendah terdapat pada pernyataan “Saya tidak merasakan adanya ancaman selama mengikuti program transmigrasi dan nyaman bekerja sebagai petani plasma.” Yang memiliki nilai indeks sebesar 4,13. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja petani plasma untuk mencapai keberhasilan hidup, sejalan dengan temuan penelitian dari Paais & Jozef R. Pattiruhu (2020) dan Subroto (2018).

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Petani Plasma

Berdasarkan hasil statistik melalui pengujian koefisien regresi dan uji hipotesis, koefisien regresi sebesar 0,450 dan hasil uji t hitung 5,949 dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 mengindikasikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat menjelaskan bahwa pelatihan sangat berpengaruh terhadap kinerja petani plasma dalam mencapai keberhasilan hidup. Jika pelatihan yang diberikan oleh perusahaan terhadap petani plasma meningkat maka kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat.

Pelatihan yang diperoleh dari perusahaan dijadikan sebagai pedoman bagi petani plasma untuk memperoleh kinerja yang maksimal. Adanya pelatihan dari perusahaan sangat membantu petani plasma karena memberikan berbagai ilmu pengetahuan yang belum pernah diketahui sebelumnya dalam mengelola perkebunan kelapa sawit. Hasil deskripsi responden pada variabel pelatihan memiliki nilai indeks rata-rata sebesar 4,01 yang terletak pada interval angka 3,41 – 4,20 yang berarti masuk dalam kategori tinggi. Perolehan jawaban responden tertinggi terdapat pada pernyataan “Pelatihan yang diberikan dari perusahaan mampu membuat saya menjadi seorang yang kompeten dan berkemampuan tinggi saat menjalankan tugas dan tanggung jawab.” dengan nilai indeks sebesar 4,35. Sedangkan hasil jawaban responden terendah terdapat pada pernyataan “Pemberian pelatihan akan lebih nyaman jika dilakukan bersama tim atau kelompok kerja saya saat di lapangan.” Yang memiliki nilai indeks sebesar 3,41.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja petani plasma untuk mencapai keberhasilan hidup. Temuan ini sejalan dengan penelitian dari Tho'in (2018) dan Mariatie & Hasanah (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Petani Plasma

Berdasarkan hasil statistik melalui pengujian koefisien regresi dan uji hipotesis menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja. Pernyataan tersebut dapat dibuktikan dengan melihat koefisien regresi 0,357 dan hasil uji t hitung 4,875 dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 yang mengindikasikan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menjelaskan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja petani plasma dalam mencapai keberhasilan hidup. Jika sikap etos kerja yang dimiliki oleh petani plasma meningkat maka kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat.

Etos kerja memiliki peranan penting terhadap kinerja petani plasma. Sikap etos kerja yang dimiliki petani plasma akan menghasilkan kinerja yang maksimal, kinerja yang maksimal dapat membuat tercapainya kehidupan petani plasma agar bisa menjadi lebih baik. Semangat kerja, keyakinan, ketekunan dan kerja keras merupakan salah satu contoh sikap etos kerja yang dimiliki petani plasma dan harus diterapkan saat bekerja agar bisa mendapatkan kinerja yang maksimal sehingga petani plasma bisa mencapai keberhasilan hidup.

Hasil deskripsi responden pada variabel etos kerja memiliki nilai indeks rata-rata sebesar 4,31 yang terletak pada interval angka 4,21 – 5,00 yang berarti masuk dalam kategori sangat Tinggi. Perolehan jawaban responden tertinggi terdapat pada pernyataan “Sebagai petani plasma saya harus memiliki semangat kerja yang tinggi saat bekerja, agar bisa mencapai keberhasilan hidup.” dengan nilai indeks sebesar 4,63. Sedangkan

Perolehan jawaban responden terendah terdapat pada pernyataan “Saya menyadari bahwa jika saya tidak bekerja sebagai petani plasma maka kehidupan saya tidak akan berhasil hingga saat ini.” yang memiliki nilai indeks sebesar 3,27. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya dari Marbun dan Purba (2021) dan Lubis dkk (2019) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *motivasi* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petani plasma, yang berarti bahwa apabila *motivasi* meningkat maka kinerja petani plasma juga akan meningkat. Hal ini menyatakan bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dapat dilihat dari kehidupan petani plasma yang semakin membaik dan berkembang hingga saat ini. Kinerja maksimal yang diperoleh petani plasma dalam mengelola lahan sawit berdampak pada sektor perekonomian masyarakat sehingga masyarakat dapat bertahan hidup dan terus berkembang dalam mencapai keberhasilan yang diinginkan.

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa *pelatihan* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petani plasma, yang berarti jika *pelatihan* meningkat maka kinerja petani plasma juga akan meningkat. Hal ini menyatakan bahwa pelatihan sangat berpengaruh terhadap kinerja petani plasma, pemberian pelatihan dan penyuluhan oleh perusahaan memiliki dampak yang baik bagi masyarakat transmigrasi yang minim akan wawasan pada bidang pekerjaan yang ditekuni setiap hari. Hasil dari pelatihan tersebut dapat diketahui dari perkebunan sawit yang dimiliki masyarakat sekarang ini, mulai dari kebersihan lahan, pemupukan, pemanenan bahkan hingga penanaman ulang sawit setelah berumur 20-30 tahun.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *etos kerja* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petani plasma, berarti bahwa apabila *etos kerja* meningkat maka kinerja petani plasma juga akan meningkat. Hal ini menyatakan bahwa etos kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja petani plasma, sikap etos kerja yang diterapkan saat bekerja memiliki dampak yang sangat besar terhadap kemajuan hidup masyarakat tersebut, hasil dari sikap etos kerja dapat dilihat dari keberhasilan penduduk transmigrasi saat ini yang sudah memiliki perkebunan sawit hingga berhektar-hektar bahkan lebih. Adanya etos kerja yang besar dari petani plasma dalam mengelola perkebunan sawit dapat menghantarkan pada keberhasilan hidup yang terjamin di masa kini.

Saran

Terkait dengan motivasi, responden menilai persepsi terendah adalah “Saya tidak merasakan adanya ancaman selama mengikuti program transmigrasi dan nyaman bekerja sebagai petani plasma”. Bagi masyarakat transmigrasi ancaman yang sering dihadapi yaitu pencurian buah sawit hingga sengketa lahan. Untuk menjamin kelancaran dan perkembangan petani plasma di masa yang akan datang harusnya pemerintah atau aparat setempat dapat memberikan keamanan yang lebih terhadap pencurian buah sawit yang kerap terjadi. Maraknya pencurian buah sawit ini memberikan dampak yang serius bagi petani plasma karena pendapatan dari perkebunan sawit tersebut merupakan satu-satunya mata pencaharian bagi petani plasma, terhambatnya pendapatan membuat petani plasma sulit untuk mencapai keberhasilan hidup.

Dari sisi pelatihan, responden menilai persepsi terendah adalah “Pemberian pelatihan akan lebih nyaman jika dilakukan bersama tim atau kelompok kerja saya saat di lapangan”. Bagi masyarakat transmigrasi pemberian pelatihan yang dilakukan perusahaan tidak begitu dipermasalahkan, apakah harus bersama kelompok kerja atau perindividu, karena pada dasarnya petani plasma lebih dominan bekerja secara individu untuk mengelola perkebunan sawit. Sebaiknya petani plasma lebih memperdulikan kebersamaan antar sesama, karena pada dasarnya keberhasilan seorang individu tidak akan tercapai tanpa bantuan orang lain, maka dari itu pemberian pelatihan yang dilakukan bersama-sama akan memberikan dampak yang positif bagi petani plasma untuk meningkatkan sebuah kinerja yang maksimal.

Dilihat dari sisi etos kerja, responden menilai persepsi terendah adalah “Saya menyadari bahwa jika saya tidak bekerja sebagai petani plasma maka kehidupan saya tidak akan berhasil hingga saat ini”. Bagi masyarakat desa keberhasilan petani plasma tidak ada yang bisa mengetahuinya, belum tentu jika seorang individu mengikuti program transmigrasi dan bekerja sebagai petani plasma hidupnya akan mendapatkan keberhasilan. Saran dari peneliti, keberhasilan hidup seorang petani plasma tidak dapat diukur dari pekerjaan petani plasma itu sendiri, akan tetapi keberhasilan seorang petani plasma tergantung pada sumber daya manusia itu sendiri yaitu petani plasma. Jika petani plasma memiliki kemauan yang besar untuk mengubah taraf kehidupannya supaya menjadi lebih baik maka keberhasilan hidupnya akan lebih mudah dicapai, sebaliknya jika petani plasma tidak memiliki kemauan yang kuat untuk merubah taraf hidupnya maka keberhasilan hidup akan lebih sulit dicapai bahkan gagal untuk menggapainya. Meskipun penelitian ini lebih spesifik berfokus pada program transmigrasi, namun hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi program-program lainnya yang memiliki kemiripan situasi misalnya program pemindahan/relokasi penduduk.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu hanya meneliti peserta Program Perkebunan Inti Rakyat Pola PIR-Trans di Desa Sungai Melayu Jaya kecamatan Sungai Melayu Rayak kabupaten Ketapang dan hanya

menggunakan tiga variabel penentu kinerja yaitu motivasi, pelatihan dan etos kerja. Saran bagi penelitian berikutnya diharapkan melakukan penelitian tentang program transmigrasi di daerah-daerah lainnya serta melengkapi metode dengan wawancara mendalam sehingga diperoleh gambaran yang komperhensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan peserta transmigrasi. Selain itu diharapkan penelitian selanjutnya juga dapat lebih banyak mengkaji sumber dan referensi yang berkaitan dengan program transmigrasi yang dilaksanakan pada masa orde baru, serta menggali faktor-faktor lainnya yang berpengaruh terhadap keberhasilan atau kegagalan program transmigrasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Fauzi, Y. dkk. (2012). *Kelapa Sawit* (pp. 5–28). Penebar Swadaya.
- Hasibuan, A. (2018). *Etika Profesi - Profesionalisme Kerja*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/7ezmq>
- Hutagalung, R. K. dkk. (2020). The Effect of Competence, Work Ethic, Work Discipline, and Work Motivation on Performance of Government Employee in Mentawai Islands District Health Office. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(8), 387–396. <https://doi.org/10.38124/ijisrt20aug327>
- Kawiana, I. G. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, MSDM Perusahaan*. UNHI Publishing.
- Kismoyogi., Lubis, Yusniar dan Syaifuddin (2019). Pengaruh Program Pelatihan, Etos Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTPN III, Agrisains: *Jurnal Ilmiah Magister Agribisnis*, Vol. 1, No.1, 68-78
- Lian, B. (2017). *Kepemimpinan dan Kualitas Kinerja Pegawai*, Palembang: Noer Fikri Offset
- Lubis, Y. dkk. (2019). Pengaruh Program Pelatihan, Etos Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTPN III. *AGRISAINS : Jurnal Ilmiah Magister Agribisnis*, 1(1), 68–78.
- Muliati, M. (2017). *Pengaruh Paham Keagamaan Terhadap Etos Kerja Pedagang Muslim*. The Phinisi Press.
- Marbun, I. M. & C. B. P. (2021). The Effect of Work Ethic , Work Discipline , and Work From Home Motivation on Performance during the Pandemic at PD Dharma Jaya. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 6(6), 841–848.
- Mariatie, N. & S. H. (2021). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Etos Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja. *EKOMABIS : Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(2), 191–202.
- Marnis & Priyono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Mubarok, E. S. & J. D. (2019). The Influence of Training, Motivation, and Work Ethics on the Internal Communication and Their Impact on the Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, 11(15), 86–93. <https://doi.org/10.7176/EJBM>
- Nadeak, B. (2019). *Buku Materi Pembelajaran Manajemen Pelatihan dan Pengembangan*. UKI Press.
- Nurjaya., Sunarsi, Denok., Effendy, Aidil A., Teriyan, Arga dan Gunartin (2021). Pengaruh Etos Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor, *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol.4, No.2, 172-284
- Paais, M. & J. R. P. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>

- Palupi, S. dkk. (2017). *Privatisasi Transmigrasi dan Kemitraan Plasma Menopang Industri Sawit*. The Institute for Ecosoc Rights.
- Rinaldi, M. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palu. *Jurnal Katalogis*, 4(10), 160–167.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Subroto, Setyowati (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33.
- Suhariadi, F. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia : dalam pendekatan teoritis-praktis*. Airlangga University Press.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado). *Acta Diurna*, III(4), 1–20.
- Tho'in, Muhammad. (2018). Effects of Training, Work Discipline, and Motivation Against Employee Performance at Islamic Bank. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*. Vol.3, No.2, 131-143.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan. *Jurnal Warta*. <https://doi.org/https://doi.org/10.46576/wdw.v0i60.413>
- Zulkarnain, I. dkk. (2018). *Kalam Mewacanakan Akidah Meningkatkan Keimanan*. FA Press.