

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peranan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan, sangatlah penting. Hal ini dapat kita ketahui karena tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi atau perusahaan tidak mungkin beraktifitas. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi yang akan menjadikan suatu perusahaan berhasil dan mencapai tujuan yang diinginkannya. Sebuah perusahaan dalam perkembangannya membutuhkan sumber daya manusia sebagai salah satu faktor terpenting dalam menjaga pengembangan dan keberlangsungan sebuah perusahaan, agar mencapai tujuan suatu perusahaan/ organisasi. Untuk itu pegawai dituntut untuk lebih produktif menghasilkan produk dengan kuantitas dan mutu terbaik, atau dengan kata lain harus mencapai kinerja terbaik. Jika kinerja individu/karyawan baik, maka baik pula kinerja suatu organisasi/perusahaan.

Kinerja kerja yang baik pada perusahaan akan mampu menyediakan produk yang dibutuhkan oleh konsumen secara berkelanjutan dan sejalan dengan itu target laba perusahaan dapat tercapai. Menurut Juniarti (2021:45) definisi kinerja adalah suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Lebih lanjut, kinerja menurut Mangkunegara (2002) dalam Suryanto (2022:100), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Simanjutak (2005) dalam Suryanto (2022:105-109), mengemukakan ada 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: 1) Dukungan organisasi, di antaranya lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja), 2) Kualitas dan kemampuan pegawai di antaranya pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja; dan; 3) Dukungan manajemen, (penerapan fungsi manajemen dalam organisasi).

Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip dan standar-standar, (Darodjat, 2015 dalam Mahendra, dkk, 2019:60). Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total paradigm kerja yang integral, (Sinamo, 2005 dalam Damanik, dkk, 2018:13). Sementara itu, Rahma, dkk (2013) dalam Fitriyani, dkk (2019:28), menyatakan etos kerja merupakan totalitas kepribadian diri seseorang serta cara seseorang tersebut mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal, sehingga dengan hal tersebut dapat terjalin hubungan baik antar individu.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat menggambarkan etos kerja adalah suatu sikap semangat bekerja, untuk bersaing atau berprestasi demi mencapai hasil yang maksimal dan berkontribusi terhadap kemajuan organisasi/

perusahaan. Etos kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Novliadi (2009) dalam Fitriyani, dkk (2019:28), faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja, yaitu: agama, budaya, social politik, kondisi lingkungan atau geografis, pendidikan, struktur ekonomi dan motivasi intrinsik individu.

Faktor pertama yang diangkat dan mempengaruhi etos kerja dan kinerja, adalah kondisi lingkungan. Menurut Sedarmayanti (2011) dalam Adha, dkk (2019:50), lingkungan kerja yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok. Soetjipto (2008) dalam Sihaloho & Siregar (2019:274), mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan

Kemudian, lingkungan kerja menurut Nitisemito & Alex (2001) dalam Pusparani (2021:536), adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Jadi, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja mereka baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja merupakan komponen-komponen yang berhubungan dengan suatu lembaga, organisasi atau perusahaan yang memiliki suatu pola yang tidak lepas dari lingkungan dimana lembaga, organisasi atau perusahaan itu berada. Lingkungan kerja secara langsung ataupun tidak langsung akan memiliki

dampak bagi perusahaan dan berpengaruh pada etos dan kinerja dari karyawan perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan etos kerja dan kinerja kerja karyawan, sehingga menimbulkan perasaan nyaman dalam diri karyawan. Karyawan merasa lebih termotivasi dan semangat dalam bekerja, karena karyawan memiliki hubungan yang baik dengan atasan atau dengan sesama rekan kerja.

Faktor ke dua yang diangkat dan mempengaruhi etos kerja dan kinerja, adalah pendidikan. Ranupandojo (2001:89) dalam Koni (2018:58), pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan. Kemudian, Hasbullah (2009) dalam Halik (2021:48), menyatakan bahwa pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat

Sesuai pengertian di atas, pendidikan adalah suatu usaha manusia untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat. Pendidikan merupakan salah satu faktor yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Seseorang yang menempuh pendidikan tertentu, akan memiliki pengetahuan dan kemampuan tertentu untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, sehingga etos kerja dan kinerja akan meningkat, (Pakpahan, dkk, 2014:119).

Faktor ketiga yang diangkat dan mempengaruhi etos kerja dan kinerja, adalah motivasi. Menurut Nawawi (2011:351), motivasi merupakan suatu kondisi

yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Kemudian, Zainal, dkk (2015:607), mengatakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Sesuai pendapat di atas, motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan demi mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan agar bersemangat dalam bekerja. Seseorang dengan motivasi yang dimilikinya, dapat mendorong karyawan tersebut untuk lebih bersemangat dalam bekerja atau etos kerjanya meningkat, sehingga kinerjanya meningkat pula. Semakin tinggi motivasi akan meningkatkan etos kerja, dan semakin tinggi pula kinerja kerja karyawan tersebut, (Purnami & Utama, 2019:5614).

Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur (Diskopnakertrans Prov. NTT), merupakan instansi pemerintah yang dijadikan obyek dalam melakukan penelitian ini. Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT berdiri pada tahun 2019, berdasarkan Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur No. 10 Tahun 2019. Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT, memiliki tugas, yaitu: Merumuskan Program Kerja Dinas Koperasi Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT yang meliputi Kesekretariatan, Kelembagaan, Pengawasan, Pemberdayaan Koperasi dan Pemberdayaan Usaha Kecil Menengah, Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian serta Jabatan Fungsional lainnya berdasarkan ketentuan dan prosedur yang berlaku

untuk meningkatkan peran koperasi, tenaga kerja dan transmigrasi dalam mewujudkan kesejahteraan dan keadilan social bagi masyarakat NTT.

Tugas dan fungsi pokok tersebut dapat dikatakan belum maksimal jika ditinjau dari kinerja pegawai Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT. Pada Tabel 1.1 menyajikan data Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi tahun 2020-2022, untuk beberapa indikator penting.

Tabel 1.1

Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2020-2022

No	Indikator Kinerja	Target (%)			Realisasi (%)			Capaian (%)		
		2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
1	% Koperasi Aktif	91,50	93	96	91,75	77,77	77,81	100,28	83,62	81,06
2	% Pertumbuhan UKM	2,00	66	83	0,28	77,57	83,67	14	117,53	100,80
3	% Pertumbuhan UKM baru di pariwisata <i>estate</i>	4,00	54	68	56,98	61,69	43,83	1424,5	114,23	64,46
4	% Peserta pelatihan yang bersertifikat kompetensi dibanding jumlah peserta pelatihan	60,00	70	80	17,33	6,75	11,11	28,88	9,64	13,89
5	% Besaran pencari kerja terdaftar yang ditempatkan	40,00	45	50	2,81	18,25	37,16	7,03	40,56	74,31
6	% Penyerapan eks peserta pelatihan di pasar kerja	45,00	50	55	14,13	14,00	57,47	31,4	28,00	104,48
7	% Besaran kasus yang diselesaikan melalui	70,00	75	80	90,48	95,31	91,55	129,26	127,8	114,44

No	Indikator Kinerja	Target (%)			Realisasi (%)			Capaian (%)		
		2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
	perjanjian bersama									
8	% Pemeriksaan perusahaan oleh pengawas	35,00	45	55	5,65	43,28	1,63	15,14	96,19	2,97
9	% Warga transmigrasi yang tertangani	70,00	75	85	0	70,59	88,24	0	94,12	103,81

Sumber: Renstra Diskopnakertrans Tahun 2020-2022

Data pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pencapaian kinerja pelayanan pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT belum maksimal. Sesuai target ke 9 indikator kinerja di atas, sebagian besar tidak terealisasi sesuai target. Bahkan pencapaiannya sangat rendah berkisar antara 0 – 96,19%. Indikator Koperasi Aktif pada Tahun 2020 yang terealisasi 91,75% dari target 91,50% atau pencapaian kinerja 100,28%, kemudian pada Tahun 2021 mengalami penurunan dimana realisasi hanya 77,77% dari target 93% atau capaian kinerja 83,62% dan pada Tahun 2022 yang terealisasi hanya 77,81% dari target 96% atau capaian kinerja 81,06%. Hal ini disebabkan pada Tahun 2020 terjadi bencana covid-19 yang mengakibatkan koperasi tidak beroperasi karena anggotanya tidak sanggup membayar cicilan. Pertumbuhan UKM capaian kerjanya mengalami naik turun dari Tahun 2020-2022. Pada Tahun 2020 realisasi 0,28% dari target 2,00% atau capaian kinerja 14%, Tahun 2021 realisasi 77,57% dari target 66% atau capaian kinerja 117,53%, kemudian pada Tahun 2022 mengalami penurunan, realisasi 83,67% dari target 83% atau capaian kinerja 100,80%. Hal tersebut karena para pelaku UKM tidak mampu bersaing dengan pesaing lainnya baik bisnis online

maupun yang luring. Indikator Pertumbuhan UKM baru di pariwisata *estate* pada Tahun 2020 capaian kinerjanya sebesar 1424,5%, sementara pada Tahun 2020 lagi maraknya wabah Covid-19 yang mewajibkan bekerja dari rumah. Hal ini memberikan peluang kepada masyarakat untuk membuka usaha seperti menjual pakaian, kios, usaha makanan dan lainnya.

Indikator Warga Transmigrasi yang Tertangani pada Tahun 2020 tidak terlaksana (0%) dari target sebesar 70%, hal ini kemungkinan disebabkan tidak ada warga daerah lain yang bertransmigrasi ke NTT. Pada Tahun 2021 yang terealisasi hanya 70,59% dari target 75% atau pencapaian kinerja 94,12% dan pada Tahun 2022 mencapai target bahkan lebih dari target yang ditetapkan, yaitu realisasi mencapai 88,24% dari target 85% atau capaian kinerja 103,81%. Kawasan transmigrasi tersebar di 17 Kabupaten di Provinsi NTT, di antaranya Sumba Timur, Timor Tengah Utara, Malaka, Timor Tengah Selatan, Belu, Rote Ndao, Kupang, Alor, Sumba Timur, Sumba Barat, Sumba Barat Daya, Ende, Flores Timur, Manggarai Barat, Ngada, Nagekeo dan Sabu Raijua.

Kinerja terendah berikutnya adalah Pemeriksaan Perusahaan oleh Pengawas, pada Tahun 2020 yang terealisasi hanya 5,65% dari target 35% atau pencapaian kinerja hanya 15,14%, pada Tahun 2021 realisasi hanya 43,28% dari target 45% atau capaian kinerja 96,19%. Kemudian pada Tahun 2022 realisasi hanya 1,63% dari target 55% atau pencapaian kinerja hanya 2,97%

Besaran Pencari Kerja Terdaftar yang ditempatkan, mengalami kenaikan setiap tahunnya, Tahun 2020 yang terealisasi hanya 2,81% dari target 40%

atau pencapaian kinerja hanya 7,3% saja. Pada Tahun 2021 realisasi hanya 18,25% dari target 45% atau pencapaian kinerja 40,56% dan pada Tahun 2022 yang terealisasi 37,16% dari target 50% atau capaian kinerja 74,31%. Peserta Pelatihan yang Bersertifikat Kompetensi Dibanding Jumlah Peserta Pelatihan, setiap tahunnya mengalami naik turun, Tahun 2020 yang terealisasi hanya 17,33% dari target 60,00% atau pencapaian kinerja hanya 28,88%, kemudian pada Tahun 2021 yang terealisasi hanya 6,75% dari target 70% atau pencapaian kinerja 9,64% saja dan Tahun 2022 realisasi 11,11% dari target 80% atau capaian kinerja 13,89%.

Hanya ada 5 indikator yang terealisasi, bahkan melebihi target yang ditetapkan. Ke 5 indikator kinerja tersebut, yaitu Koperasi aktif, Pertumbuhan UKM, Pertumbuhan UKM baru di pariwisata *estate*, Penyerapan eks peserta pelatihan di pasar kerja dan Besaran kasus yang diselesaikan melalui perjanjian bersama. Pencapaian indikator yang sangat menonjol, yaitu pertumbuhan UKM baru di Pariwisata *estate* dengan pencapaian 1424,5%.

Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT dilihat dari kondisi yang ditunjukkan pada tabel di atas, menggambarkan bahwa Dinas ini menghadapi kendala, sehingga rencana yang telah ditargetkan belum terealisasi dengan baik. Fenomena yang terjadi berdasarkan hasil observasi pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT menunjukkan bahwa etos kerja masih tergolong cukup rendah. Etos kerja yang rendah dapat dilihat dari sikap pegawai yang kurang semangat dalam bekerja dan menunjukkan perilaku yang kurang taat dan tertib terhadap aturan yang berlaku.

Fenomena pertama adalah kondisi lingkungan kerja pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT. Kondisi lingkungan kerja pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur, dapat dinilai menghambat proses kerja pegawai. Hasil observasi langsung yang dilakukan pada instansi tersebut menunjukkan beberapa aspek penting lingkungan kerja yang tidak memadai, seperti: Pencahayaan ruangan yang kurang memadai (beberapa lampu penerangan yang mengalami kerusakan), fasilitas *Air Conditioner* (AC) yang rusak sehingga ruangan terasa panas, ruangan kerja yang sempit/kurang luas, dan ruang kerja yang terbatas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 pegawai, 6 di antaranya mengatakan bahwa kondisi lingkungan kerja kurang nyaman, karena fasilitas yang tidak memadai, seperti ruangan kerja yang sempit dan terbatas, AC rusak serta pencahayaan ruangan yang kurang memadai, sehingga mempengaruhi etos kerja dan kinerja mereka dan membuat mereka menjadi tidak produktif. Sebaliknya, 4 orang di antaranya mengatakan bahwa mereka nyaman dengan ruangan kerja mereka karena tersedia AC yang lengkap dan pencahayaan ruangan yang sudah memadai.

Fenomena ke dua yang mempengaruhi etos kerja dan kinerja, adalah pendidikan, yaitu banyak pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan Tingkat pendidikan yang ditekuni. Artinya, penempatan pegawai tidak sesuai dengan latar belakang Pendidikan pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 orang pegawai, ada beberapa masalah yang berkaitan dengan pendidikan, yaitu terdapat 6 responden yang mengatakan bahwa latar belakang Pendidikan

mereka tidak sesuai dengan penempatan pegawai di kantor. Ada pegawai yang kurang mahir dalam bidang kerja yang dipercayakan kepada mereka, akibatnya etos kerja dan kinerja mereka di kantor tidak terlalu maksimal. Sebaliknya terdapat 4 orang responden yang mengatakan bahwa bidang kerja mereka di kantor sesuai dengan latar belakang Pendidikan mereka. Fenomena ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai kurang maksimal karena bidang kerja yang mereka kerjakan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang mereka tekuni.

Fenomena ke tiga yang mempengaruhi etos kerja dan kinerja adalah motivasi. Motivasi yang dimaksudkan adalah pemberian penghargaan kepada pegawai yang telah bekerja dengan baik, seperti kompensasi yaitu kenaikan gaji atau diberi bonus. Selain itu juga memberikan penghargaan berupa sertifikat pencapaian hasil kinerja yang bagus dan juga memberi hadiah kepada pegawai serta menaikkan pangkat yang lebih tinggi dari sebelumnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 orang pegawai, ada beberapa masalah yang berkaitan dengan motivasi, 6 orang di antaranya mengatakan bahwa mereka kurang memiliki motivasi, promosi jabatan, kenaikan tunjangan, kurang mendapatkan penghargaan atas hasil kerjanya, dan tidak diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat. Sebaliknya sebanyak 4 orang di antaranya mengatakan sangat termotivasi, karena mereka selalu diberikan penghargaan untuk hasil kerja atau prestasi yang mereka raih dan selalu diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat.

Selain fenomena masalah di atas, penelitian ini dilakukan karena masih adanya *Research Gap* antara hasil penelitian-penelitian sebelumnya.

Penelitian Pramitasari & Helmy (2018), hasilnya lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja, sedangkan dalam penelitian Hans (2022), hasilnya lingkungan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap etos kerja. Penelitian Mahendra, dkk (2019), hasilnya Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja, sedangkan dalam penelitian Adibah (2014), hasilnya Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh terhadap etos kerja. Penelitian Hans (2022), hasilnya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja, sedangkan dalam penelitian Lisna, dkk (2019), hasilnya variabel motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap etos kerja.

Penelitian Sundani & Pajaria (2020), hasilnya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai, sedangkan dalam penelitian Kusumayanti, dkk (2020), hasilnya lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Handayani (2019), hasilnya Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja, sedangkan dalam penelitian Koni (2018), Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja dosen. Penelitian Ibrahim, dkk (2022), hasilnya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai, sedangkan dalam penelitian Adha, dkk (2019), hasilnya motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja.

Penelitian Pramitasari & Helmy (2021), hasilnya etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan pada penelitian Aqsariyanti, dkk (2019), hasilnya variabel etos kerja tidak

berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, perlu dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kondisi Lingkungan, Pendidikan dan Motivasi Yang Dimediasi Etos Kerja Terhadap Kinerja kerja Pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Batasan masalah yang telah diuraikan di atas, perlu dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi pegawai tentang kondisi lingkungan, pendidikan, motivasi, gambaran etos kerja dan kinerja kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT?
2. Apakah kondisi lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT?
3. Apakah pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT?
4. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT?
5. Apakah kondisi lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT?

6. Apakah Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai pada Dinas Koperasi Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT?
7. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT?
8. Apakah etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT?
9. Apakah etos kerja memediasi pengaruh kondisi lingkungan, pendidikan dan motivasi terhadap kinerja kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui persepsi tentang kondisi lingkungan, pendidikan, motivasi, gambaran etos kerja dan kinerja kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh positif kondisi lingkungan terhadap etos kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh positif pendidikan terhadap etos kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT

4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh positif motivasi terhadap etos kerja pegawai pada Dinas Koperasi Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT.
5. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh positif kondisi lingkungan terhadap kinerja kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT.
6. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh positif pendidikan terhadap kinerja kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT.
7. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh positif motivasi terhadap kinerja kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT.
8. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh positif etos kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT.
9. Untuk mengetahui peran etos kerja dalam memediasi pengaruh kondisi lingkungan, pendidikan dan motivasi terhadap kinerja kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak, sebagai berikut:

- a. Bagi Dinas Koperasi Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT.

Diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi Dinas Koperasi Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT, sebagai salah satu sumber informasi tambahan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan sumber daya manusia, serta menjadi bahan acuan dalam evaluasi tentang kondisi lingkungan, pendidikan, motivasi, etos kerja dan kinerja.

b. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan atau bahan referensi bagi para peneliti di dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kondisi lingkungan, pendidikan, motivasi, etos kerja dan kinerja kerja pegawai.