

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Dinas Koperasi Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur

Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT merupakan Dinas (SKPD) yang terbentuk dari penggabungan dua dinas sebelumnya yang berdiri sendiri yaitu Dinas Koperasi Dan UMKM Prov. NTT dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. NTT. Penggabungan ini didasarkan pada Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur No. 10 Tahun 2019, tanggal 21 Januari 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur (SKPD).

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 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 sosial bagi masyarakat Nusa Tenggara Timur.

Dalam Pelaksanaan Pelatihan Ketenagakerjaan, Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT memiliki unit teknis yaitu

UPTD Latihan Kerja (BLK) yang didasarkan pada Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur No. 32, Tahun 2019, tanggal 21 Januari 2019, tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Cabang Dinas dan Unit Pelaksana Teknis Daerah Provinsi NTT.

Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT juga memiliki salah satu seksi yaitu seksi Penempatan, Pembinaan dan Pemagangan Tenaga Kerja di Bidang Ketenagakerjaan yang menangani kegiatan penempatan, pembinaan lembaga pelatihan kerja dan pemagangan tenaga kerja Indonesia, bimbingan dan konsultasi, peningkatan produktivitas tenaga kerja, pengukuran produktivitas dan penyiapan wirausaha baru.

Seksi Penempatan, Pembinaan dan Pemagangan Tenaga Kerja berdasarkan Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur No. 10 Tahun 2019 memiliki tugas merencanakan dan melaksanakan kegiatan penempatan, pembinaan lembaga pelatihan kerja dan pemagangan tenaga kerja Indonesia, bimbingan dan konsultasi, peningkatan produktivitas tenaga kerja, pengukuran produktivitas dan penyiapan wirausaha baru, berdasarkan ketentuan dan prosedur yang berlaku demi terwujudnya pengurangan pengangguran dan pemerataan kesempatan kerja.

Seksi Penempatan, Pembinaan dan Pemagangan Tenaga Kerja dalam beberapa tahun belakangan secara terus menerus melaksanakan program peningkatan kompetensi tenaga kerja dan produktivitas yang merupakan program kementerian ketenagakerjaan (APBN)

Dengan demikian kegiatan yang berkaitan dengan pelaksana program peningkatan kompetensi tenaga kerja dan produktivitas seperti pemagangan

tenaga kerja Indonesia, bimbingan dan konsultasi, pelatihan peningkatan produktivitas tenaga kerja, pengukuran produktivitas dan pelatihan penyiapan wirausaha baru dilaksanakan oleh seksi penempatan, pembinaan dan pemagangan tenaga kerja.

B. Tugas, Fungsi Dinas Koperasi, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur

Sesuai pasal 2 ayat (1) Peraturan Gubernur No.10 Tahun 2019 tugas pokok Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan bidang Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah.

Selanjutnya, pada ayat (2) dikatakan bahwa untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Dinas menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan kebijakan di bidang koperasi, tenaga kerja dan transmigrasi;
2. Pelaksanaan kebijakan di bidang koperasi, tenaga kerja dan transmigrasi;
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang koperasi, tenaga kerja dan transmigrasi;
4. Pelaksanaan administrasi dinas di bidang koperasi, tenaga kerja dan transmigrasi;
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugasnya Kepala Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur dibantu oleh 1 (satu)

orang Sekretaris, 4 (Empat) orang Kepala Bidang dan 1 (satu) orang Kepala UPTD, dengan susunan organisasi sebagai berikut:

1. Sekretariat terdiri dari 3 (tiga) Sub Bagian, yaitu:
 - a. Sub Bagian Program, Data dan Evaluasi
 - b. Sub Bagian Keuangan, dan
 - c. Sub Bagian Kepegawaian dan Umum.
2. Bidang Kelembagaan dan Pengawasan Koperasi, terdiri atas:
 - a. Seksi Kelembagaan;
 - b. Seksi Pengawasan, dan
 - c. Seksi Penilaian Kesehatan dan Pemingkatan.
3. Bidang Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah, terdiri atas:
 - a. Seksi Fasilitasi Usaha Koperasi dan Usaha Kecil Menengah
 - b. Seksi Sumber Daya Manusia Koperasi dan Usaha Kecil Menengah, dan
 - c. Seksi Pengembangan, Promosi Koperasi dan Usaha Kecil Menengah.
4. Bidang Ketenagakerjaan, terdiri atas:
 - a. Seksi Penempatan, Pembinaan dan Pemagangan Tenaga Kerja;
 - b. Seksi Pengawasan Pengupahan dan Jaminan Sosial, dan
 - c. Seksi Informasi Pasar Kerja dan Perselisihan Hubungan Industrial.
5. Bidang Ketransmigrasian, terdiri atas:
 - a. Seksi Pengembangan Kawasan Transmigrasi;
 - b. Seksi Pembinaan Sosial, Budaya dan Ekonomi, dan
 - c. Seksi Penempatan, Pemandahan dan Sarana Prasarana.
6. UPTD Latihan Kerja, terdiri atas:
 - a. Sub Bagian Tata Usaha;

- b. Kepala Seksi Pelatihan dan Promosi, dan
- c. Kepala Seksi Pengembangan.

C. Visi Dan Misi Dinas Koperasi, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur

Visi Gubernur dan Wakil Gubernur Nusa Tenggara Timur sesuai dengan RPJMD-Provinsi Nusa Tenggara Timur pada periode tahun 2018-2023 adalah: **“NTT Bangkit Mewujudkan Masyarakat Sejahtera Dalam Bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia”**.

Perwujudan visi pembangunan ditempuh melalui misi untuk memberikan arah dan batasan proses pencapaian tujuan, maka tujuan pembangunan yang tertuang dalam visi, dijabarkan secara lebih konkrit ke dalam lima misi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Perubahan Provinsi NTT 2018-2023 sebagai berikut:

1. Misi 1: Mewujudkan masyarakat sejahtera, mandiri dan adil. Misi pertama ini sekaligus merupakan kerangka acuan bagi empat misi lainnya, yaitu melakukan berbagai kegiatan pembangunan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat NTT dengan prinsip keterbukaan dan melibatkan semua pihak (*inclusif*) yakni melibatkan semua pihak (*shareholders*) dan dengan pendekatan berkelanjutan yang merujuk kepada empat pilar pembangunan berkelanjutannya itu berkelanjutan dalam aspek ekonomi, aspek sosial, aspek lingkungan dan aspek kelembagaan;
2. Misi 2: Membangun NTT sebagai salah satu gerbang dan pusat pengembangan pariwisata nasional (*ring of beauty*). NTT memiliki

berbagai sumber daya yang melimpah untuk mendukung dan membangun sektor pariwisata. Karena itu, misi ini diarahkan pada upaya optimalisasi pemanfaatannya dalam rangka pengembangan sektor pariwisata dengan pendekatan kewilayahan melalui *tourism estate* sebagai penggerak utama (*prime mover*) ekonomi NTT. Letak geografisnya yang strategis memungkinkan NTT menjadi salah satu gerbang dan pusat pengembangan pariwisata nasional.

3. Misi 3: Meningkatkan ketersediaan dan kualitas infrastruktur untuk mempercepat pembangunan. Misi ini dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas serta nilai manfaat infrastruktur secara adil dan merata untuk mendukung berbagai aktivitas pelayanan publik dan kelancaran berbagai aktivitas sosial ekonomi serta meningkatkan aksesibilitas ke daerah-daerah perbatasan, daerah terluar, kepulauan dan terisolir.
4. Misi 4: Meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Misi ini dimaksudkan untuk menyiapkan sumber daya manusia yang cerdas, terampil dan berdaya saing tinggi agar mampu berpartisipasi dalam proses dan percepatan pembangunan di berbagai bidang.
5. Misi 5: Mewujudkan reformasi birokrasi pemerintahan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Misi ini dimaksudkan untuk memperkuat reformasi birokrasi dalam penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik, yaitu efektif, bersih, jujur, transparan, inovatif dan akuntabel yang didukung oleh sumber daya aparatur yang profesional dan sistem kelembagaan yang efisien dengan memanfaatkan teknologi informasi. Birokrasi dan aparat diharapkan (dituntut) bekerja dengan

profesional dan berorientasi pada hasil serta memberikan manfaat pembangunan sebesar-besarnya bagi masyarakat NTT.

Berdasarkan Visi dan Misi di atas, Misi Gubernur dan Wakil Gubernur Nusa Tenggara Timur yang terkait langsung dengan pelayanan Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur adalah pada Misi ke-1 (satu), yaitu: “Mewujudkan masyarakat sejahtera, mandiri dan adil”. Apabila misi pertama diturunkan pada Tujuan RPJMD-P Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018-2023, maka yang terkait dengan pelayanan Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur adalah pada:

1. Tujuan pertama, yaitu: mewujudkan masyarakat Nusa Tenggara Timur yang makmur dan sejahtera;
2. Tujuan ke dua, yaitu: mewujudkan Nusa Tenggara Timur yang mandiri; dan
3. Tujuan ke tiga, yaitu: mewujudkan Nusa Tenggara Timur yang berkeadilan sosial.

Berdasarkan ke tiga tujuan tersebut yang termasuk dalam sasaran RPJMD-P Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018-2023 adalah: 1) Terciptanya lapangan kerja dan meningkatnya produktivitas angkatan kerja daerah, 2) Menguatnya peranan NTT dalam perdagangan regional, dan 3) Berkurangnya ketimpangan antar kelompok masyarakat dan antar wilayah.

Selanjutnya strategi pencapaiannya melalui perluasan akses terhadap lapangan kerja, peningkatan produktivitas angkatan kerja, perlindungan terhadap pekerja, pemantapan infrastruktur perdagangan, perbaikan sistem

usaha dan investasi dan pengembangan ekonomi dan sosial masyarakat wilayah terpencil. Dengan demikian, fokus pembangunan di bidang Koperasi, Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian selama RPJMD-P Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018-2023 adalah sebagai berikut:

1. Reformasi total koperasi dilakukan mencakup semua aspek mulai dari pembenahan kelembagaan dan peningkatan sumber daya manusia koperasi. Reformasi total koperasi menyangkut 3 aspek yaitu: Rehabilitasi Koperasi, Reorientasi Koperasi dan Pengembangan Koperasi;
2. Peningkatan jumlah dan peran koperasi dan UMKM dalam perekonomian nasional serta peningkatan pemberdayaan koperasi dan UMKM;
3. Peningkatan kompetensi dan daya saing tenaga kerja, meliputi keterampilan, produktivitas dan penempatan perluasan kesempatan kerja;
4. Meningkatnya perlindungan tenaga kerja, yaitu meliputi pengembangan hubungan industrial, penyelesaian perselisihan hubungan industrial/ pemutusan hubungan kerja, pengupahan, jaminan sosial ketenagakerjaan, pengawasan norma kerja dan pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja serta penanganan calon TKI dan tenaga kerja bermasalah;
5. Masih tersedianya lahan yang belum dimanfaatkan secara maksimal, sehingga mampu meningkatkan program transmigrasi di Provinsi Nusa Tenggara Timur yang dapat membantu kemandirian ekonomi masyarakat miskin;
6. Meningkatkan keterampilan masyarakat transmigrasi dalam mengolah lahan dan mengembangkan perekonomiannya;

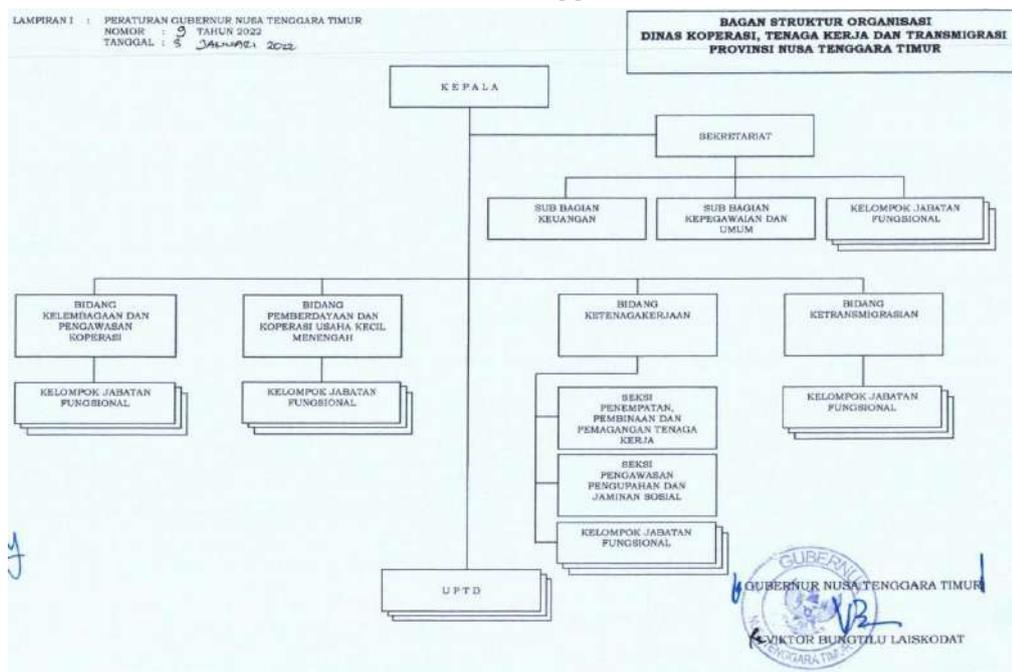
7. Mengoptimalkan pelaksanaan reformasi birokrasi dalam mendukung *good government*

D. Struktur Organisasi Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur

Struktur organisasi pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi NTT dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut ini.

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Dinas Koperasi Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur



Sumber data: Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT

E. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah keadaan atau identitas yang melekat pada responden. Karakteristik responden

dalam penelitian ini dilihat dari berbagai aspek seperti jenis kelamin, umur, lama masa kerja pendidikan dan jabatan.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut data responden pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	68	59
2	Perempuan	48	41
	Jumlah	116	100%

Berdasarkan data pada Tabel 4.1, jumlah responden terbanyak adalah yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 68 orang atau sebesar 59%. Jumlah responden perempuan sebanyak 48 orang atau sebesar 41%. Hal ini dikarenakan pekerjaan di Kantor Dinas Nakertrans lebih banyak di lapangan. Oleh karena itu, laki-laki lebih dominan dibutuhkan karena pekerjaan di lapangan membutuhkan fisik yang kuat, sehingga dapat menunjang kinerja Kantor Dinas Koperasi dan Nakertrans menjadi lebih baik.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data responden pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT berdasarkan usia, seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia/Tahun	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	≤ 25	1	1%
2	26-30	3	3%
3	31-35	3	3%
4	36-40	14	12%
5	41-45	3	3%
6	46-50	69	59%
7	> 50	23	20%
	Jumlah	116	100%

Berdasarkan pada Tabel 4.2, dapat diketahui bahwa jumlah responden terbanyak adalah pegawai yang berusia 45-50 tahun, sebanyak 69 responden dari total 116 responden atau sebesar 59%, sedangkan jumlah responden paling sedikit adalah pegawai yang berusia ≤ 25 tahun yaitu 1 responden dari total 116 responden hanya 1% saja. Data ini juga menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja di Dinas Nakertrans Provinsi NTT terbanyak berusia di atas 40 tahun. Hasil ini memberikan gambaran bahwa terbanyak pegawai memiliki usia yang matang dan produktif, sehingga lebih memfokuskan diri dalam bekerja dan akan menunjang kinerja Dinas ke arah yang lebih baik.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Data responden pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT berdasarkan pendidikan, seperti ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	24	21%
2	Diploma	4	3%
3	Sarjana	82	71%
4	Magister	6	5%
Jumlah		116	100%

Berdasarkan pada Tabel 4.3, dapat diketahui bahwa pendidikan responden terdiri dari 4 (empat) jenjang, yaitu SMA/Sederajat, Diploma, Sarjana dan Magister. Jenjang pendidikan Sarjana merupakan jumlah responden terbanyak yaitu 82 responden atau 71%. Data ini memberikan gambaran bahwa dalam penerimaan pegawai diprioritaskan bagi yang

berpendidikan Sarjana. Alasan penerimaan pegawai dengan jenjang pendidikan Sarjana untuk bekerja di Kantor Dinas Koperasi dan Nakertrans Provinsi NTT, karena memiliki kemampuan dan pengetahuan yang memadai untuk mengerjakan tugas yang diberikan atasan, sehingga akan menunjang kinerja.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

Data responden pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT berdasarkan lama masa kerja:

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No	Lama Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	1-5	5	4%
2	6-10	3	3%
3	11-15	13	11%
4	16-20	33	28%
5	21-25	45	39%
6	26-30	17	15%
Jumlah		116	100%

Berdasarkan pada Tabel 4.4, dapat dilihat bahwa lama masa kerja terbanyak adalah 21-25 dengan jumlah responden 45 orang atau 39%. Jumlah responden dengan lama masa kerja 6-10 tahun adalah yang terendah sebanyak 3 responden dengan persentase 3%. Hasil ini menunjukkan bahwa terbanyak pegawai telah bekerja di atas 16 – 30 tahun, sehingga memiliki banyak pengalaman dan mampu bekerja dengan kinerja yang tinggi.

F. Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Tujuan analisis data secara deskriptif adalah untuk mengetahui gambaran atau tanggapan responden terhadap masing-masing indikator maupun dari variabel-variabel yang diteliti. Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan fenomena di lokasi penelitian. Berdasarkan distribusi jawaban dari 116 responden tersebut dapat dihitung total skor dan persentase capaian indikator dari setiap item pernyataan yang ada dengan hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini:

b. Variabel Kinerja (Y2)

Hasil analisis tanggapan responden terhadap variabel Kinerja dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5

Variabel Kinerja (Y2)

No	Indikator	Item Pernyataan	Σ	\bar{X} Ps-p	$(\bar{X} \text{ Ps-p})/5$	Ps-p	Skor Indikator	Kategori
1	Kualitas Kerja	1	482	4,155172414	0,8310	83,10	80,69	Baik
		2	454	3,913793103	0,7828	78,28		
2	Kuantitas Kerja	3	475	4,094827586	0,8190	81,90	79,83	Baik
		4	451	3,887931034	0,7776	77,76		
3	Ketepatan Waktu	5	375	3,232758621	0,6845	68,45	75,87	Baik
		6	397	3,422413793	0,8328	83,28		
4	Efektivitas	7	483	4,163793103	0,8328	83,28	78,10	Baik
		8	423	3,646551724	0,7293	72,93		
Rata-rata							78,62	Baik

Sumber: Hasil Olah Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.5, dapat diartikan bahwa gambaran persepsi responden untuk variabel Kinerja (Y2)

adalah 78,62% dan dikategorikan baik. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas dan kuantitas kerja mereka sudah mencapai standar yang ditetapkan.

c. Variabel Etos Kerja (Y1)

Hasil analisis tanggapan responden terhadap variabel Etos Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6

Variabel Etos Kerja (Y1)

No	Indikator	Item Pernyataan	Σ	\bar{X} Ps-p	$(\bar{X} \text{ Ps-p})/5$	Ps-p	Skor Indikator	Kategori
1	Penuh Tanggung jawab	1	480	4,137931034	0,8276	82,76	84,57	Baik
		2	501	4,318965517	0,8638	86,38		
2	Semangat Kerja yang Tinggi	3	417	3,594827586	0,7190	71,90	74,66	Baik
		4	449	3,870689655	0,7741	77,41		
3	Berdisiplin	5	393	3,387931034	0,6776	67,76	58,97	Cukup Baik
		6	291	2,50862069	0,5017	50,17		
4	Tekun dan Serius	7	436	3,75862069	0,7517	75,17	76,81	Baik
		8	455	3,922413793	0,7845	78,45		
5	Kerja Keras	9	442	3,810344828	0,7621	76,21	76,21	Baik
		10	442	3,810344828	0,7621	76,21		
6	Jujur	11	462	3,982758621	0,7966	79,66	78,53	Baik
		12	449	3,870689655	0,7741	77,41		
7	Rajin	13	467	4,025862069	0,8052	80,52	72,33	Baik
		14	372	3,206896552	0,6414	64,14		
Rata-rata							74,58	Baik

Sumber: Hasil Olah Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.6, dapat diartikan bahwa gambaran persepsi responden untuk variabel Etos Kerja (Y1) adalah 74,58 dan dikategorikan baik. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pada variabel Etos Kerja telah memenuhi standar kerja, yaitu semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun, pada indikator

Berdisiplin mendapatkan kategori cukup baik, karena belum mencapai standar yang ditetapkan.

d. Variabel Kondisi Lingkungan (X1)

Hasil analisis tanggapan responden terhadap variabel Kondisi Lingkungan dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7

Variabel Kondisi Lingkungan (X1)

No	Indikator	Item Pernyataan	Σ	\bar{X} Ps-p	$(\bar{X} \text{ Ps-p})/5$	Ps-p	Skor Indikator	Kategori
1	Penerangan	1	404	3,482758621	0,6966	69,66	75,69	Baik
		2	474	4,086206897	0,8172	81,72		
2	Suhu Udara	3	430	3,706896552	0,7414	74,14	73,53	Baik
		4	423	3,646551724	0,7293	72,93		
3	Suara Bising	5	426	3,672413793	0,7345	73,45	76,03	Baik
		6	456	3,931034483	0,7862	78,62		
4	Penggunaan Warna	7	472	4,068965517	0,8138	81,38	81,12	Baik
		8	469	4,043103448	0,8086	80,86		
5	Ruang Gerak yang Diperlukan	9	362	3,120689655	0,6241	62,41	65,78	Cukup Baik
		10	401	3,456896552	0,6914	69,14		
6	Hubungan Pegawai dengan Pegawai Lainnya	11	477	4,112068966	0,8224	82,24	81,38	Baik
		12	467	4,025862069	0,8052	80,52		
7	etersediaan Fasilitas	13	356	3,068965517	0,6138	61,38	76,98	Baik
		14	537	4,629310345	0,9259	92,59		
8	Suasana Kerja	15	466	4,017241379	0,8034	80,34	80,69	Baik
		16	470	4,051724138	0,8103	81,03		
Rata-rata							76,40	Baik

Sumber: Hasil Olah Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.7, dapat diartikan bahwa gambaran persepsi responden untuk variabel Kondisi Lingkungan (X1) adalah 76,40 dan dikategorikan baik. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pada variabel kondisi lingkungan sudah memadai, seperti lampu penerangan, ruang yang sejuk, hubungan antar karyawan yang harmonis, dan fasilitas

tersedia untuk menunjang semangat kerja dan kinerja. Namun, pada indikator ruang gerak yang diperlukan mendapatkan kategori cukup baik, karena belum mencapai standar yang ditetapkan

e. Variabel Pendidikan (X2)

Hasil analisis tanggapan responden terhadap variabel Pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8

Variabel Pendidikan (X2)

No	Indikator	Item Pernyataan	Σ	\bar{X} Ps-p	$(\bar{X} \text{ Ps-p})/5$	Ps-p	Skor Indikator	Kategori
1	Jenjang Pendidikan	1	451	3,887931034	0,7776	77,76	70,86	Baik
		2	371	3,198275862	0,6397	63,97		
2	Kesesuaian Jurusan	3	376	3,24137931	0,6483	64,83	63,36	Cukup Baik
		4	359	3,094827586	0,6190	61,90		
3	Pelatihan yang diikuti	5	465	4,00862069	0,8017	80,17	80,95	Baik
		6	474	4,086206897	0,8172	81,72		
Rata-rata							71,72	Baik

Sumber: Hasil Olah Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.8, dapat diartikan bahwa gambaran persepsi responden untuk variabel Pendidikan (X2) adalah 71,72 dan dikategorikan baik. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pada variabel pendidikan dan pelatihan, telah memenuhi kriteria yang ditetapkan untuk bekerja di Dinas Koperasi dan Nakertrans Provinsi NTT. Pada indikator kesesuaian jurusan termasuk kategori cukup baik karena belum mencapai standar yang ditetapkan.

f. Motivasi (X3)

Hasil analisis tanggapan responden terhadap variabel Pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut ini

Tabel 4.9**Variabel Motivasi (X3)**

No	Indikator	Item Pernyataan	Σ	\bar{X} Ps-p	$(\bar{X} \text{ Ps-p})/5$	Ps-p	Skor Indikator	Kategori
1	Penghargaan	1	343	2,956896552	0,5914	59,14	68,28	Cukup Baik
		2	449	3,870689655	0,7741	77,41		
2	Tantangan	3	469	4,043103448	0,8086	80,86	78,53	Baik
		4	442	3,810344828	0,7621	76,21		
3	Tanggung Jawab	5	473	4,077586207	0,8155	81,55	80,26	Baik
		6	458	3,948275862	0,7897	78,97		
4	Pengembangan	7	359	3,094827586	0,6190	61,90	70,69	Baik
		8	461	3,974137931	0,7948	79,48		
5	Kesempatan	9	463	3,99137931	0,7983	79,83	75,09	Baik
		10	408	3,517241379	0,7034	70,34		
6	Kebutuhan Pencapaian atau Berprestasi	11	470	4,051724138	0,8103	81,03	82,07	Baik
		12	482	4,155172414	0,8310	83,10		
Rata-rata							75,82	Baik

Sumber: Hasil Olah Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.9, dapat diartikan bahwa gambaran persepsi responden untuk variabel Motivasi (X3) adalah 75,82 dan dikategorikan baik. Hal ini menunjukkan bahwa indikator motivasi, seperti tantangan, tanggung jawab, pengembangan, kesempatan, dan kebutuhan pencapaian prestasi yang dilakukan oleh Dinas, telah memotivasi pegawai dalam bekerja. Namun indikator penghargaan termasuk kategori cukup baik karena belum mencapai standar yang ditetapkan.

2. Analisis Statistik Inferensial

Teknik analisis yang digunakan untuk menginterpretasikan dan menganalisis data, sesuai dengan model yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka alat analisis yang digunakan yaitu SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan PLS (*Partial Least Square*).

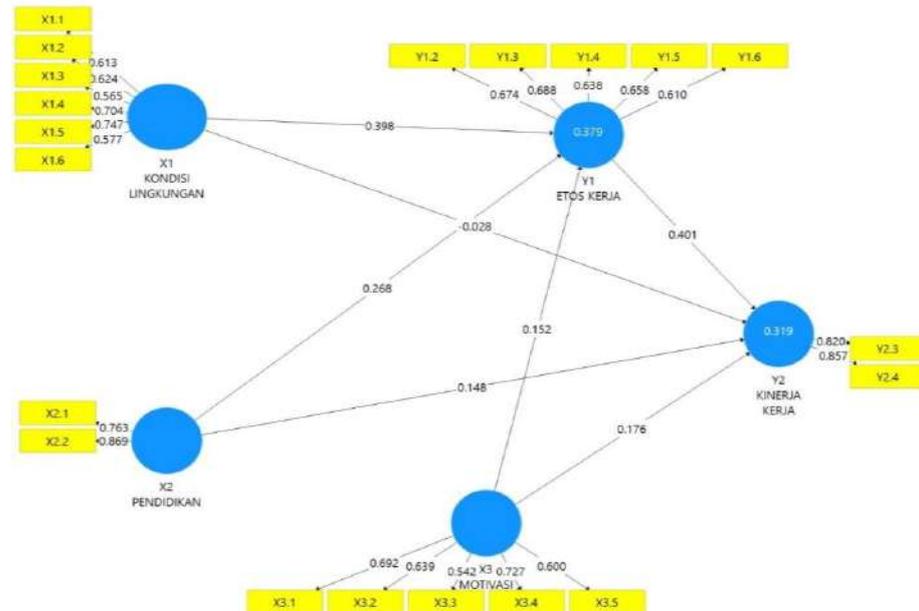
a. Uji Kecocokan Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisa *outer model* mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Adapun model pengukuran untuk uji

validitas dan reliabilitas, koefisien determinasi model dan koefisien jalur untuk model persamaan, dapat dilihat pada Gambar 4.2 berikut:

Gambar 4.2

Hasil Uji Algoritma PLS



Sumber: Hasil analisis dengan *SmartPLS* (2024)

Uji yang dilakukan pada *outer model* meliputi: *Convergen Validity*, *Discriminant Validity*, *Average Variance Extracted (AVE)*, *Composite Realibility* dan *Cronbach's Alpha*.

1) Convergent Validity

Convergent Validity dengan melihat tabel *outer loadings*.

Batas *loading factor* sebesar 0,5. Jika nilai *loading factor* > 0,5 maka *convergent validity* terpenuhi, jika nilai *loading factor* < 0,5 maka konstruk harus di drop dari analisis (Ghozali, 2006 dalam Anggraeni & Perdhana, 2016:4). Hasil analisis *outer loading* 1 akan ditunjukkan pada Tabel 4.10 berikut ini.

Tabel 4.10

Hasil Analisis *Outer Loading* 1

Variabel	X1_KL	X2_P	X3_M	Y1_EK	Y2_KK
X1.1	0,600				
X1.2	0,603				
X1.3	0,554				
X1.4	0,695				
X1.5	0,747				
X1.6	0,554				
X1.7	0,285				
X1.8	0,394				
X2.1		0,737			
X2.2		0,811			
X2.3		0,462			
X3.1			0,693		
X3.2			0,615		
X3.3			0,524		
X3.4			0,726		
X3.5			0,624		
X3.6			0,253		
Y1.1				0,272	
Y1.2				0,656	
Y1.3				0,651	
Y1.4				0,616	
Y1.5				0,643	
Y1.6				0,590	
Y1.7				0,482	
Y2.1					0,158
Y2.2					0,509
Y2.3					0,795
Y2.4					0,800

Sumber: Hasil analisis dengan *SmartPLS* (2024)

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 4.10 di atas, diketahui ke lima indikator memiliki nilai *outer loading* di bawah 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *outer model* ini tidak memenuhi *convergent validity*. Dengan demikian harus dilakukan *reconvergent validity* atau uji *outer model* tahap ke dua sehingga indikator dari ke lima variabel tersebut akan mendapatkan *outer loading* di atas 0,5, sehingga model ini layak memenuhi *convergent validity* dan layak untuk dilanjutkan penelitiannya.

Output Outer Model (Reconvergent Validity) dapat ditunjukkan pada Tabel 4.11 berikut.

Tabel 4.11

**Hasil Analisis *Outer Loading 2*
(*ReConvergent Validity*)**

	X1_KL	X2_P	X3_M	Y1_ET	Y2_KK
X1.1	0,620				
X1.2	0,624				
X1.3	0,568				
X1.4	0,709				
X1.5	0,747				
X1.6	0,568				
X2.1		0,745			
X2.2		0,882			
X3.1			0,694		
X3.2			0,622		
X3.3			0,540		
X3.4			0,732		
X3.5			0,614		
Y1.2				0,679	
Y1.3				0,687	
Y1.4				0,634	
Y1.5				0,661	
Y1.6				0,604	
Y2.2					0,475
Y2.3					0,791
Y2.4					0,823

Sumber: Hasil analisis dengan *SmartPLS* (2024)

Berdasarkan hasil *outer model* tahap 2 melalui analisis jalur pada Tabel 4.11, dapat dilihat bahwa terdapat 1 indikator yang nilai *outer loading* di bawah 0,5 yaitu dari variabel kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *outer model* ini masih tidak memenuhi *convergent validity*. Dengan demikian harus dilakukan *reconvergent validity* lagi atau uji *outer model* tahap ke tiga, sehingga model ini layak memenuhi *convergent validity* dan layak dilanjutkan penelitiannya.

Hasil analisis *outer loading 3 (reconvergent validity 2)* akan ditunjukkan pada Tabel 4.12 di bawah ini:

Tabel 4.12

**Hasil Analisis *Outer Loading* 3
(*ReConvergent Validity* 2)**

Variabel	X1 Kondisi Lingkungan	X2 Pendidikan	X3 Motivasi	Y1 Etos Kerja	Y2 Kinerja Kerja
X1.1	0,613				
X1.2	0,624				
X1.3	0,565				
X1.4	0,704				
X1.5	0,747				
X1.6	0,577				
X2.1		0,763			
X2.2		0,869			
X3.1			0,692		
X3.2			0,639		
X3.3			0,542		
X3.4			0,727		
X3.5			0,600		
Y1.2				0,674	
Y1.3				0,688	
Y1.4				0,638	
Y1.5				0,658	
Y1.6				0,610	
Y2.3					0,820
Y2.4					0,857

Sumber: Hasil analisis dengan *SmartPLS* (2024)

Berdasarkan hasil *outer model* tahap 3 melalui analisis pada Tabel 4.12, terlihat nilai *outer loading* tiap indikator dari ke lima variabel sudah memenuhi persyaratan yaitu memperoleh nilai di atas 0,5, yang berarti bahwa telah memenuhi standar nilai *outer loading*, maka penelitian dapat dilakukan. Dengan hasil ini maka seluruh indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid untuk digunakan.

2) *Discriminant Validity*

Discriminant Validity merupakan bagian dari *outer model*. Syarat untuk memenuhi validitas diskriminan adalah hasil dalam *view combined loading and cross loading* menunjukkan bahwa

loading ke konstruk lain (*cross loading*) bernilai lebih rendah dari pada *loading* ke konstruk variabel. Nilai *Discriminant Validity* harus lebih besar dari 0,5 untuk semua variabel sebagaimana dilihat pada Tabel 4.13 berikut.

Tabel 4.13

Discriminant Validity Cross Loading

	X1_KL	X2_P	X3_M	Y1_EK	Y2_KK
X1.1	0,613	0,107	0,232	0,330	0,083
X1.2	0,624	0,071	0,256	0,344	0,159
X1.3	0,565	0,103	0,180	0,245	0,071
X1.4	0,704	0,140	0,336	0,289	0,157
X1.5	0,747	0,214	0,380	0,322	0,163
X1.6	0,577	0,115	0,374	0,405	0,366
X2.1	0,052	0,763	0,163	0,210	0,321
X2.2	0,246	0,869	0,319	0,410	0,268
X3.1	0,415	0,213	0,692	0,232	0,232
X3.2	0,361	0,207	0,639	0,323	0,276
X3.3	0,116	0,043	0,542	0,188	0,094
X3.4	0,356	0,205	0,727	0,345	0,315
X3.5	0,210	0,272	0,600	0,225	0,225
Y1.2	0,427	0,373	0,340	0,674	0,357
Y1.3	0,323	0,235	0,230	0,688	0,380
Y1.4	0,317	0,214	0,178	0,638	0,224
Y1.5	0,331	0,238	0,374	0,658	0,432
Y1.6	0,293	0,185	0,215	0,610	0,254
Y2.3	0,263	0,395	0,290	0,377	0,820
Y2.4	0,235	0,208	0,343	0,490	0,857

Sumber: Hasil analisis dengan *SmartPLS* (2024)

Hasil analisis data pada Tabel 4.13, menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel yang diteliti memperoleh nilai $\geq 0,5$ sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk dalam penelitian ini tidak memiliki permasalahan dan layak digunakan untuk dilakukan penelitian, sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan.

3) *Average Variance Extracted (AVE)*

Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* digunakan untuk mengetahui apakah variabel laten memiliki *discriminant* yang memadai, yaitu dengan cara membandingkan korelasi indikator

dengan variabel latennya harus lebih besar dibandingkan dengan korelasi antar indikator dengan variabel lain. jika korelasi indikator dengan variabel latennya memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator tersebut terhadap variabel laten lain maka dapat dikatakan variabel laten tersebut memiliki validitas yang tinggi. *Rule of thumb* dari *Average Variance Extracted* (AVE) adalah $> 0,5$. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE), dari tiap variabel dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut.

Tabel 4.14

Average Variance Extracted

VARIABEL	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
X1_KL	0,512
X2_P	0,668
X3_M	0,514
Y1_EK	0,528
Y2_KK	0,703

Sumber: Hasil analisis dengan *SmartPLS* (2024)

Berdasarkan data pada Tabel 4.14, diperoleh hasil bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari setiap variabel berada pada nilai di atas 0,5. Dengan demikian, masing-masing konstruk tidak memiliki permasalahan dan layak digunakan.

4) *Internal Consistency*

Konsistensi internal dievaluasi menggunakan *Compasite reliability*. Penelitian uji teori, nilai yang diperoleh harus lebih dari 0,6. Hasil perhitungan *composite reliability* dalam penelitian ini dapat ditunjukkan pada Tabel 4.15 berikut ini.

Tabel 4.15

Nilai *Composite Reliability*

VARIABEL	Composite Reliability
X1-KL	0,806
X2-P	0,801
X3-M	0,778
Y1-EK	0,789
Y2-KK	0,826

Sumber: Hasil analisis dengan *SmartPLS* (2024)

Berdasarkan Tabel 4.15, mengenai hasil perhitungan *composite reliability* menunjukkan bahwa nilai *composite* dari masing-masing variabel adalah 0,806, 0,801, 0,778, 0,789 dan 0,826. Nilai ini berada di atas 0,6, ini berarti bahwa variabel-variabel dalam model penelitian ini adalah reliabel.

Uji reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* tiap variabel. Standar nilai adalah $\geq 0,7$ untuk semua konstruk. Nilai *Cronbach's Alpha* dari tiap variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.16

Nilai *Cronbach's Alpha*

VARIABEL	<i>Cronbach's Alpha</i>
X1- KL	0,720
X2- P	0,710
X3- M	0,712
Y1- EK	0,724
Y2- KK	0,719

Sumber: Hasil analisis dengan *SmartPLS* (2024)

Berdasarkan nilai *cronbach's alpha* pada Tabel 4.16, diketahui bahwa nilai yang diperoleh tiap variabel $\geq 0,7$, maka dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki nilai *cronbach's*

alpha yang baik karena telah memenuhi syarat dan layak digunakan.

b. Uji Kecocokan Model Struktural (*Inner Model*)

Uji kecocokan model struktural bertujuan menjelaskan pengaruh variabel laten independen terhadap variabel dependen, dengan menggunakan Koefisien Determinasi (R^2).

Nilai R^2 atau R Square menunjukkan tingkat determinasi variabel eksogen terhadap endogennya. Nilai R^2 yang semakin besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik. Nilai R Square dapat dilihat pada Tabel 4.17 berikut

Tabel 4.17

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Y1_EK	0,379	0,362
Y2_KK	0,319	0,295

Sumber: Hasil analisis dengan *SmartPLS* (2024)

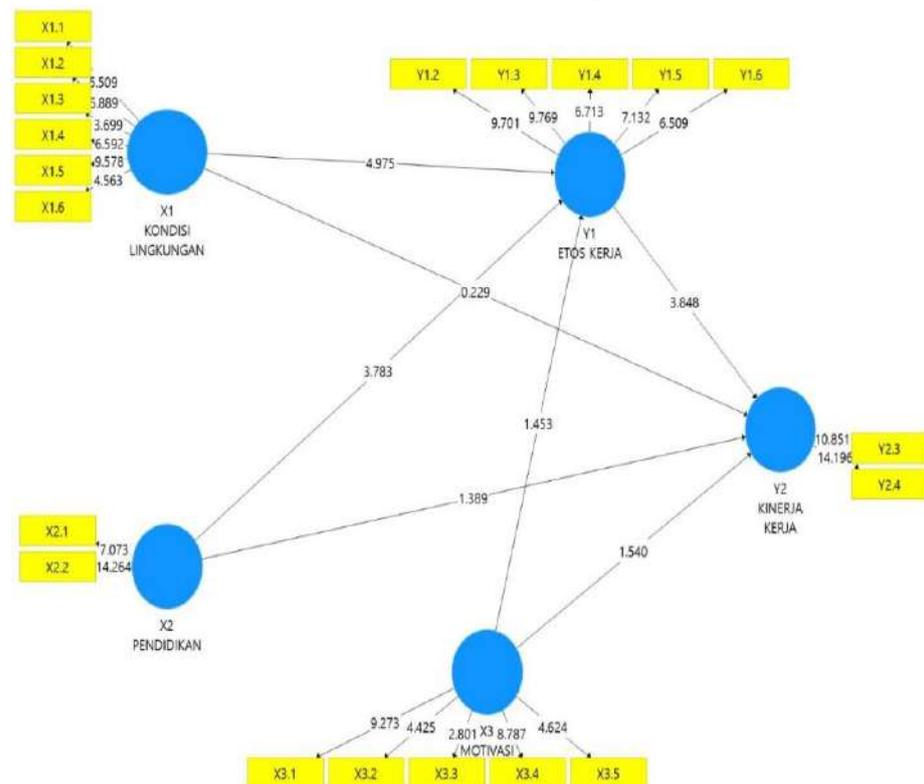
Berdasarkan nilai R square pada Tabel 4.17, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi variabel Etos Kerja sebesar 0,362 atau 36,2% merupakan kontribusi variabel Kondisi Lingkungan, Pendidikan dan Motivasi pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT, sedangkan sisanya 63,8% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Selanjutnya nilai koefisien determinasi pada variabel Kinerja adalah 0,295 atau 29,5%, yang menerangkan bahwa kontribusi variabel Kondisi Lingkungan, variabel Pendidikan dan variabel Motivasi terhadap variabel Kinerja dan sisanya

adalah 70,5% adalah kontribusi variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini, seperti disiplin kerja dan kepemimpinan.

c. Uji Hipotesis

hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, sehingga tingkat persisi atau batas ketidakakuratan sebesar $(\alpha) = 5\%$ atau 0,05. Uji ini mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen melalui uji t dan melihat koefisien analisis jalur (*path coefficient*). Dalam hal pengujian hipotesis, maka ditampilkan hasil pengolahan data *SmartPLS* dalam bentuk gambar, seperti ditunjukkan dalam Gambar 4.3 sebagai berikut:

Gambar 4.3
Hasil Uji *Boothstraping*



Sumber: Hasil analisis dengan *SmartPLS* (2024)

1). Pengaruh Langsung

Berdasarkan hasil *processing* data yang dilakukan dengan program *SmartPLS* seperti yang ditunjukkan dalam Gambar 4.3, dapat dibuat tabel mengenai hubungan antar variabel, seperti ditunjukkan dalam Tabel 4.18 berikut ini

Tabel 4.18

Pengaruh Langsung Antara Variabel Kondisi Lingkungan, Pendidikan, Motivasi, Etos Kerja dan Kinerja Kerja .

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1_KL -> Y1_EK	0,398	0,400	0,080	4,975	0,000
X1_KL -> Y2_KK	-0,028	-0,016	0,122	0,229	0,819
X2_P -> Y1_EK	0,268	0,272	0,071	3,783	0,000
X2_P -> Y2_KK	0,148	0,137	0,106	1,389	0,165
X3_M -> Y1_EK	0,152	0,172	0,105	1,453	0,147
X3_M -> Y2_KK	0,176	0,190	0,114	1,540	0,124
Y1_EK -> Y2_KK	0,401	0,394	0,104	3,848	0,000

Sumber: Hasil analisis dengan *SmartPLS* (2024)

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Kondisi Lingkungan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja (Y1)

Pengujian mengenai pengaruh kondisi lingkungan terhadap etos kerja menunjukkan bahwa kondisi lingkungan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Hal ini ditunjukkan dari nilai t-statistik sebesar $4,975 > t_{tabel}$ sebesar 1,96 dan nilai *P values* $0,000 < 0,05$. Hasil pengujian ini membuktikan hipotesis 2 (H_2) yang menyatakan bahwa Kondisi Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT dapat diterima.

- b) Kondisi Lingkungan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja (Y2)

Pengujian mengenai pengaruh kondisi lingkungan terhadap kinerja kerja menunjukkan bahwa kondisi lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja. Hal ini ditunjukkan dari nilai t-statistik sebesar $0,229 > t_{tabel}$ sebesar 1,96 dan nilai P *values* $0,819 < 0,05$. Hasil pengujian ini membuktikan hipotesis 3 (H₃) yang menyatakan bahwa Kondisi Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT ditolak.

- c) Pendidikan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja (Y1)

Pengujian mengenai pengaruh pendidikan terhadap etos kerja menunjukkan bahwa pendidikan mempunyai pengaruh signifikan terhadap etos kerja. Hal ini ditunjukkan dari nilai t-statistik sebesar $3,783 > t_{tabel}$ sebesar 1,96 dan nilai P *values* $0,000 < 0,05$. Hasil pengujian ini membuktikan hipotesis 4 (H₄) yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap etos Kerja pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT diterima.

- d) Pendidikan (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja (Y2)

Pengujian mengenai pengaruh pendidikan terhadap kinerja kerja menunjukkan bahwa pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja. Hal ini ditunjukkan dari nilai t-statistik sebesar

1,389 > t_{tabel} sebesar 1,96 dan nilai *P values* 0,165 < 0,05. Hasil pengujian ini membuktikan hipotesis 5 (H_5) yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT ditolak.

- e) Motivasi (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja (Y1)

Pengujian mengenai pengaruh motivasi terhadap etos kerja menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Hal ini ditunjukkan dari nilai *t*-statistik sebesar 1,453 > t_{tabel} sebesar 1,96 dan nilai *P values* 0,147 < 0,05. Hasil pengujian ini membuktikan hipotesis 6 (H_6) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT ditolak.

- f) Motivasi (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja (Y2)

Pengujian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja kerja menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja. Hal ini ditunjukkan dari nilai *t*-statistik sebesar 1,540 > t_{tabel} sebesar 1,96 dan nilai *P values* 0,124 < 0,05. Hasil pengujian ini membuktikan hipotesis 7 (H_7) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan

terhadap kinerja kerja pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT ditolak.

g) Etos kerja (Y1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja (Y2)

Pengujian mengenai pengaruh etos kerja terhadap kinerja kerja menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja kerja. Hal ini ditunjukkan dari nilai t-statistik sebesar $3,848 > t_{tabel}$ sebesar 1,96 dan nilai *P values* $0,000 < 0,05$. Hasil pengujian ini membuktikan hipotesis 8 (H_8) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT diterima.

2). Pengaruh Tidak Langsung

Berdasarkan hasil *processing* data yang dilakukan dengan program *SmartPLS* seperti yang ditunjukkan dalam Gambar 4.3, dapat dibuat tabel mengenai hubungan antar variabel, seperti ditunjukkan dalam Tabel 4.19 berikut ini.

Tabel 4.19

Pengaruh Tidak Langsung Antara Variabel Kondisi Lingkungan, Pendidikan, Motivasi, Etos Kerja dan Kinerja Kerja

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
X1_KL -> Y1_EK -> Y2_KK	0,160	0,157	0,050	3,188	0,002
X2_P -> Y1_EK -> Y2_KK	0,108	0,106	0,038	2,815	0,005
X3_M -> Y1_EK -> Y2_KK	0,061	0,071	0,049	1,245	0,214

Sumber: Hasil analisis dengan *SmartPLS* (2024)

Sebagai variabel mediasi, menunjukkan koefisien Berdasarkan Tabel 4.19, dapat diuraikan pengujian hubungan tidak langsung antar variabel, sebagai berikut:

- a). Etos Kerja (Y1) Memediasi Pengaruh Kondisi Lingkungan (X1) Terhadap Kinerja Kerja (Y2) pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT.

Pengaruh kondisi lingkungan terhadap kinerja kerja melalui etos kerja sebagai variabel mediasi, menunjukkan koefisien t-statistik sebesar $3,188 > t\text{-tabel}$ sebesar 1,96 dan signifikan sebesar $0,002 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 9 (H_9) yang menyatakan etos kerja memediasi pengaruh kondisi lingkungan terhadap kinerja kerja pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT diterima.

- b). Etos Kerja (Y1) Memediasi Pengaruh Pendidikan (X2) Terhadap Kinerja Kerja (Y2) pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT

Pengaruh pendidikan terhadap kinerja kerja melalui etos kerja sebagai variabel mediasi, menunjukkan koefisien t-statistik sebesar $2,815 > t\text{-tabel}$ sebesar 1,96 dan signifikan sebesar $0,005 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 9 (H_9) yang menyatakan etos kerja memediasi pengaruh pendidikan terhadap kinerja kerja pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT diterima.

c). Etos Kerja (Y1) Tidak Mampu Memediasi Pengaruh Motivasi (X3) Terhadap Kinerja Kerja (Y2) pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT

Pengaruh motivasi terhadap kinerja kerja melalui etos kerja sebagai variabel mediasi, menunjukkan koefisien t-statistik sebesar $1,245 > t\text{-tabel}$ sebesar $1,96$ dan signifikan sebesar $0,214 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 9 (H_9) yang menyatakan etos kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja kerja pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT ditolak.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang diuraikan di atas, baik menggunakan alat statistik deskriptif maupun inferensial, selanjutnya dikaitkan dengan teori-teori yang menjadi landasan teori hasil penelitian terdahulu dan fakta atau kondisi sebenarnya di lapangan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kondisi Lingkungan, Pendidikan dan Motivasi yang dimediasi Etos Kerja terhadap Kinerja Kerja pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT melalui rumus-rumus yang telah ditetapkan.

1. Pengaruh Kondisi Lingkungan (X1) Terhadap Etos Kerja (Y1) Pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT

Penelitian mengenai Kondisi Lingkungan terhadap Etos Kerja menunjukkan hasil, bahwa Kondisi Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja. Hasil penelitian ini juga didukung oleh

analisis deskriptif terhadap Kondisi Lingkungan yang menunjukkan kategori gambaran responden baik, yaitu 76,40%, serta Etos Kerja juga menunjukkan angka kategori responden sebesar 74,58% atau masuk dalam kategori baik, yang artinya gambaran responden tentang Kondisi Lingkungan terhadap Etos Kerja pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Pramitasari & Helmy (2018), Mahendra, dkk (2019), dan Kaburito, dkk (2020) yang menghasilkan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Etos Kerja". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja. Penelitian ini juga mendukung atau membuktikan bahwa teori yang dikemukakan Novliadi (2009) dalam Fitriyani, dkk (2019:28) bahwa Etos Kerja dapat dipengaruhi oleh Kondisi Lingkungan.

Sebaliknya, hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Hans (2022), yang mengatakan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap Etos Kerja karyawan di Jakarta Timur. Hal ini disebabkan kondisi lingkungan di Jakarta berbeda jauh dengan kondisi lingkungan di Kota Kupang. Kondisi lingkungan di Jakarta yang begitu maju atau baik, sehingga bila ada peningkatan perbaikan lingkungan yang kecil saja, tidak akan mempengaruhi semangat kerja atau etos kerja karyawan. Berbeda dengan situasi di Kota Kupang, yang lingkungannya masih tergolong kurang memadai, sehingga bila ada peningkatan lingkungan kerja sedikit saja akan mempengaruhi semangat

kerja atau etos kerja pegawai Dinas Koperasi Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT.

2. Pendidikan (X2) Berpengaruh Signifikan Terhadap Etos Kerja (Y1)

Penelitian mengenai Pendidikan terhadap Etos Kerja menunjukkan hasil, bahwa Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja. Hasil penelitian ini juga didukung oleh analisis deskriptif terhadap Pendidikan yang menunjukkan kategori gambaran responden baik, yaitu 71,72%, serta Etos Kerja juga menunjukkan angka kategori responden sebesar 74,58% atau masuk dalam kategori baik, yang artinya gambaran responden tentang Pendidikan terhadap Etos Kerja pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT baik.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Mahendra, dkk (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Si Cepat Ekspres Kota Sungai Penuh”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Penelitian ini juga mendukung atau membuktikan bahwa teori yang dikemukakan Novliadi (2009) dalam Fitriyani, dkk (2019:28) bahwa Etos Kerja dapat dipengaruhi oleh Pendidikan.

Hasil penelitian yang berbeda adalah Adibah (2014), yang menemukan bahwa Pendidikan tidak berpengaruh terhadap Etos Kerja Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri. Hal ini disebabkan karena yang bekerja di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri bukan hanya dilihat dari gelar Sarjana melainkan karena memiliki banyak pengalaman dan keterampilan, sehingga Pendidikan tidak akan mempengaruhi semangat

kerja atau Etos Kerja karyawan. Berbeda di Kota Kupang, Pendidikan berpengaruh terhadap Etos Kerja karena sumber daya manusianya masih minim sehingga membutuhkan ilmu pengetahuan lebih yang didapat melalui pendidikan, sehingga Pendidikan dapat mempengaruhi semangat kerja atau etos kerja pegawai Dinas Koperasi Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT.

3. Motivasi (X3) Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Etos Kerja (Y1)

Penelitian mengenai Motivasi terhadap Etos Kerja menunjukkan hasil, bahwa Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Etos Kerja. Hasil penelitian ini juga didukung oleh analisis deskriptif terhadap Motivasi yang menunjukkan kategori gambaran responden baik, yaitu 75,82%, serta Etos Kerja juga menunjukkan angka kategori responden sebesar 74,58% atau masuk dalam kategori baik, yang artinya gambaran responden tentang Motivasi terhadap Etos Kerja pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi tidak dapat mempengaruhi etos kerja seseorang. Hal ini dikarenakan penghargaan, pengembangan, kesempatan, tanggung jawab dan tantangan tidak dapat mempengaruhi etos kerja pegawai.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Lisna, dkk (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Tingkat Kesejahteraan dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Bakti Persada Perkasa

Makassar”, hasilnya membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap etos kerja karyawan.

Penelitian ini tidak sesuai dengan teori Novliadi (2009) dalam Fitriyani, dkk (2019:28) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi Etos Kerja adalah Motivasi. Penelitian ini bertentangan dengan penelitian Hans (2022) dan Mahendra, dkk (2019), dalam memperoleh hasil bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja. Hal ini bisa disebabkan karena di luar Kota Kupang orang-orang mengejar kedudukan dalam sebuah perusahaan atau kantor sehingga memotivasi mereka untuk semangat bekerja, sedangkan di Kota Kupang, ketika ada orang yang menawarkan pekerjaan atau promosi jabatan mereka akan berpikir itu hanya untuk orang-orang tertentu dan mereka akan masa bodoh sehingga Motivasi tidak mempengaruhi Etos Kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT.

4. Kondisi Lingkungan (X1) Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Kerja (Y2)

Penelitian mengenai Kondisi Lingkungan terhadap Kinerja Kerja menunjukkan hasil, bahwa Pendidikan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga didukung oleh analisis deskriptif terhadap Kondisi Lingkungan yang menunjukkan kategori gambaran responden baik, yaitu 76,40%, serta Kinerja Kerja juga menunjukkan angka kategori responden sebesar 76,29% atau masuk dalam kategori baik, yang artinya gambaran

responden tentang Kondisi Lingkungan terhadap Kinerja Kerja pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kondisi Lingkungan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Kerja. Kondisi Lingkungan perlu meningkatkan penerangan, suhu udara, ruang gerak yang diperlukan dan ketersediaan fasilitas agar mampu memberikan rasa nyaman bagi para pegawai.

Penelitian ini didukung oleh Kusumayanti, dkk (2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam”, hasilnya lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Kerja pegawai.

Penelitian ini tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan Simanjuntak (2005) dalam Suryanto (2022:105-109), bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Kerja adalah Lingkungan Kerja. Penelitian ini bertentangan dengan penelitian Sundani & Pajaria (2020), hasilnya Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin. Permasalahan Lingkungan Kerja yang terjadi di Kabupaten Banyuasin, letaknya yang berdekatan dengan kantor dinas lainnya yang mengatur wilayah Kabupaten Banyuasin memiliki tempat di dalam daerah perkantoran, jalan menuju kantor selalu macet yang mengakibatkan banyak pegawai yang datang terlambat sehingga mempengaruhi Kinerja

Kerja mereka. Berbeda Kondisi lingkungan di Kupang, dimana ruang gerak yang diperlukan untuk bekerja cukup luas, sehingga akan mempengaruhi Kinerja Kerja pegawai Dinas Koperasi Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT

5. Pendidikan (X2) Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Kerja (Y2)

Penelitian mengenai Pendidikan terhadap Kinerja Kerja pegawai menunjukkan hasil, bahwa Pendidikan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga didukung oleh analisis deskriptif terhadap Pendidikan yang menunjukkan kategori gambaran responden baik, yaitu 71,58%, serta Kinerja Kerja juga menunjukkan angka kategori responden sebesar 72,29% atau masuk dalam kategori baik, yang artinya gambaran responden tentang Pendidikan terhadap Kinerja Kerja pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pendidikan tidak menjamin hasil kinerja seseorang. Hal ini dikarenakan jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan dan pelatihan yang diikuti tidak dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Koni (2018) yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Iain Sultan Amai Gorontalo”, hasilnya membuktikan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

Penelitian ini tidak sesuai dengan teori dari Simanjuntak (2005) dalam Suryanto (2022:105-109) yang menjelaskan bahwa Kinerja Kerja dapat

dipengaruhi Pendidikan. Penelitian ini bertentangan dengan penelitian Handayani, (2019), hasilnya Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja. Hal ini disebabkan Pendidikan di Banyuwangi memiliki peran penting karena standar untuk menjadi seorang Guru harus berpendidikan Sarjana, sehingga Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Guru. Berbeda di Kantor Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Kerja pegawai dan Pendidikan merupakan salah satunya, sehingga Pendidikan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Kerja mereka.

6. Motivasi (X3) Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Kerja (Y2)

Penelitian mengenai Motivasi terhadap Kinerja Kerja menunjukkan hasil, bahwa Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Kerja. Hasil penelitian ini juga didukung oleh analisis deskriptif terhadap Motivasi yang menunjukkan kategori gambaran responden baik, yaitu 75,82%, serta Kinerja Kerja juga menunjukkan angka kategori responden sebesar 76,29% atau masuk dalam kategori baik, yang artinya gambaran responden tentang Motivasi terhadap Kinerja Kerja pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi tidak dapat mempengaruhi Kinerja Kerja seseorang. Hal ini dikarenakan penghargaan, pengembangan, kesempatan, tanggung jawab dan tantangan tidak dapat menghasilkan kuantitas dan kualitas kerja yang baik.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Adha, dkk (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember”, hasilnya variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja kerja.

Penelitian ini tidak sesuai dengan teori dari Simanjuntak (2005) dalam Suryanto (2022:105-109), yang menemukan bahwa dalam Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Kerja. Sebaliknya, penelitian ini bertentangan dengan penelitian Ibrahim, dkk (2022), Damanik (2018), Handayani (2019), dan Kusumayanti, dkk (2020), hasilnya Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh pegawai mampu merasakan Motivasi kerja yang baik dalam bekerja, sehingga Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Kerja pegawai. Motivasi pegawai di Kantor Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT tidak berpengaruh terhadap Kinerja Kerja karena mereka kurang di berikan penghargaan atas prestasi yang mereka capai.

7. Etos Kerja (Y1) Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Kerja (Y2)

Penelitian mengenai Etos Kerja terhadap Kinerja Kerja menunjukkan hasil, bahwa Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja. Hasil penelitian ini juga didukung oleh analisis deskriptif terhadap Etos Kerja yang menunjukkan kategori gambaran responden baik, yaitu 74,58%, serta Etos Kerja juga menunjukkan angka kategori responden sebesar 76,29% atau masuk dalam kategori baik, yang artinya gambaran responden tentang Etos Kerja terhadap Kinerja Kerja pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT baik.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Prमितasari & Helmy (2021) yang berjudul “Pengaruh *Human Relation* dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Kerja Guru Melalui Etos Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Guru SMP Negeri 1 Sempor)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Penelitian ini sesuai dengan teori Simanjuntak (2005) dalam Suryanto (2022:105-109), yang menemukan bahwa Kinerja Kerja dipengaruhi Etos Kerja. Sebaliknya, penelitian ini bertentangan dengan penelitian Aqsariyanti, dkk (2019), hasilnya variabel Etos Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Kerja karyawan. Hal ini disebabkan Etos Kerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: mempunyai kemampuan tinggi dan tipe pekerja keras, perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi, sehingga Etos Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja. Berbeda di Kantor Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kerja.

8. Etos Kerja (Y1) Memediasi Pengaruh Kondisi Lingkungan (X1) dan Pendidikan (X2) Terhadap Kinerja Kerja (Y2)

Penelitian mengenai Etos Kerja memediasi pengaruh Kondisi Lingkungan dan Pendidikan terhadap Kinerja Kerja pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT menunjukkan hasil, bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap

Kinerja Kerja. Hal ini menggambarkan bahwa Etos Kerja mempengaruhi Kinerja. Pengaruh Kondisi Lingkungan terhadap Kinerja melalui Etos Kerja sebagai variabel mediasi, menunjukkan koefisien t-statistik sebesar $3,188 > t\text{-tabel sebesar } 1,96$ dan signifikan sebesar $0,002 < 0,05$, yang sebelumnya Kondisi Lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja namun melalui Etos Kerja sebagai variabel mediasi kondisi lingkungan dapat berpengaruh terhadap Kinerja Kerja. Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja melalui Etos Kerja $2,815$ lebih besar dari nilai t-tabel sebesar $1,96$ dan signifikan sebesar $0,005 < 0,05$.