

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Lokasi Penelitian

Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT, sebagai instansi pemerintah yang bertanggung jawab terhadap persoalan ketenagakerjaan di Provinsi NTT, melakukan upaya-upaya strategis untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja melalui pelatihan-pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikasi keahlian. Secara teknis, pelatihan tenaga kerja diselenggarakan oleh Unit Pelaksana Teknis Daerah Latihan Kerja (UPTD LK).

Lembaga Pelatihan Kerja ini sebelum otonomi daerah merupakan unit vertikal dibawah naungan Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia dan diresmikan oleh Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Bapak Soedomo pada tahun 1984 dengan nomenklatur: Balai Latihan Kerja Kupang.

Setelah diberlakukan otonomi daerah, terjadi perubahan sistem pembinaan Balai Latihan Kerja dari sentralisasi ke desentralisasi (UU No. 22 Tahun 1999 yang telah diubah dengan UU No. 32 Tahun 2004 tentang Peraturan Daerah) yang mengakibatkan hampir seluruh Balai Latihan yang semula dikelola oleh pemerintah pusat diserahkan pengelolaannya kepada pemerintah daerah. Dengan demikian beban pembiayaan operasional Balai Latihan Kerja termasuk biaya pelatihan dan perawatannya menjadi beban pemerintah daerah.

Pemerintah daerah dalam hal ini Provinsi Nusa Tenggara Timur mempunyai satu lembaga pelatihan milik pemerintah Provinsi yaitu UPT Pelatihan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur, yang ditetapkan melalui Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 37 Tahun 2008. Menurut Peraturan Gubernur tersebut, tugas pokoknya melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan penunjang Dinas Nakertrans Provinsi NTT dibidang peningkatan kualitas sumber daya masyarakat.

Reformasi Birokrasi pada Pemerintahan yang dipimpin oleh Gubernur Viktor Bungtilu Laiskodat dan selanjutnya berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 32 Tahun 2019, lembaga itu berubahmenjadi UPTD Latihan Kerja merupakan salah satu Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah yang bernaung dibawah Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT yang mempunyai peranan penting dan strategis untuk menyiapkan tenaga kerja yang berkualitas dan berkompetensi sesuai dengan kebutuhan pembangunan serta pasar kerja. Pelatihan tenaga kerja berperan sebagai jembatan kebutuhan pasar kerja dengan kemampuan angkatan kerja (Undang-Undang Nomor 13 : 2003 tentang Ketenagakerjaan).

4.1.2. Visi, Misi dan Tugas Pokok UPTD Latihan Kerja Provinsi NTT

Visi, misi dan sasaran dan tujuan UPTD Latihan Kerja Provinsi NTT adalah:

1. Visi

Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Tenaga Kerja Provinsi Nusa Tenggara Timur sebagai pusat unggulan pengembangan dan pemberdayaan tenaga kerja yang siap terjun di pasar kerja dan dapat bersaing dengan tenaga kerja yang ada di pasar kerja.

2. Misi

Menjadikan tenaga kerja Nusa Tenggara Timur sebagai tenaga kerja yang berkualitas, produktif, professional serta memiliki daya saing guna memenuhi kebutuhan pasar kerja baik lokal, nasional maupun internasional yang dikenal dengan AKAD, dan AKAN, Angkatan Kerja Antar Daerah dan Antar Kerja Antar Negara.

3. Sasaran

Terciptanya tenaga kerja yang berkualitas, produktif dan professional melalui pelatihan yang mendukung perluasan kesempatan dan lapangan kerja, peningkatan produktivitas, pemenuhan kebutuhan masyarakat serta mendorong pertumbuhan usaha kecil dan menengah serta perekonomian.

4. Tujuan

- a. Meningkatkan kuantitas, kualitas dan produktivitas tenaga kerja di NTT.
- b. Mengembangkan pelatihan berbasis kompetensi.
- c. Memperluas jaringan kerja dengan pihak ketiga.
- d. Mengembangkan sistim pelatihan, sertifikasi, dan penempatan tenaga kerja secara terpadu dan terkoordinasi.
- e. Mempersiapkan tenaga terampil untuk menjawab tuntutan pasar kerja lokal, nasional, dan luar negeri.
- f. Mendorong potensi tenaga kerja lokal dan mengsinergikan antara out put pendidikan sekolah dan pelatihan kerja.
- g. Mengurangi tingkat pengangguran yang berdampak pada penurunan angka kemiskinan.

5. Tugas

Melatih tenaga kerja untuk meningkatkan ketrampilan dan produktivitas tenaga kerja dalam rangka pemenuhan tuntutan lapangan kerja berdasarkan kebijakan yang ditetapkan oleh Gubernur.

6. Letak Geografis

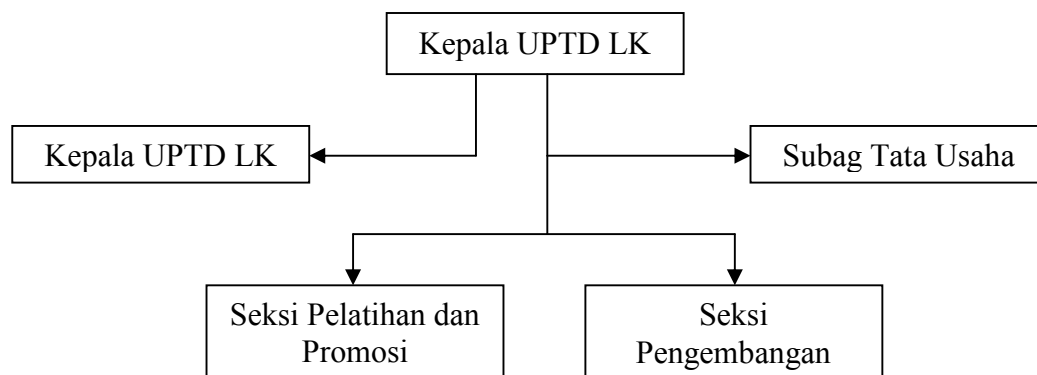
Di UPTD Latihan Kerja Provinsi Nusa Tenggara Timur berada di atas tanah seluas 20.000 m² yang beralamat di Jalan Thamrin Kelurahan Oetete Kota Kupang (Laporan Inventaris Barang dan Jasa Tahun 2017).

4.1.3 Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 32 Tahun 2019, tanggal 21 Januari 2019 maka Struktur UPTD Latihan Kerjapada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT di Kupang adalah sebagaimana dalam Gambar 4.1 berikut:

Gambar 4.1

Struktur Organisasi UPTD Latihan Kerja Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT di Kupang



4.1.4 Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah keadaan atau identitas yang melekat pada responden, menyangkut berbagai aspek yang melatarbelakangi responden yang dimintai keterangannya mengenai berbagai hal yang berhubungan dengan penelitian ini. Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari berbagai aspek seperti jenis kelamin, umur, dan pendidikan terakhir.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut data responden pada UPTD Latihan KerjaDinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTTdi Kupangberdasarkan jenis kelamin seperti tertulis pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Laki-laki	33	73
2	Perempuan	12	27
Jumlah		45	100

Sumber: Data Primer, UPTD Latihan Kerjadi Kupang 2018

Data pada Tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah antara responden laki-laki dan perempuan cukup jauh berbeda. Responden terbanyak adalah yang berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 33 orang (73%) dan responden perempuan sebanyak 12 orang (27%). Jumlah ini menunjukkan bahwaUPTD Latihan Kerjapada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTTdi Kupang, membutuhkan pegawai dengan jenis kelamin laki-laki untuk melakukan berbagai aktivitas pelatihan yang membutuhkan tenaga laki-laki karena berkaitan

dengan teknis pelaksanaan pelatihan yang kasar seperti Pelatihan meubelair, pertukangan, listrik, las dan lain sebagainya.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berikut data responden Aparatur Sipil Negara pada UPTD Latihan Kerja Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT di Kupang berdasarkan umur:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	%
1	≤ 30 Tahun	-	-
2	31-40 Tahun	13	29
3	41-50 Tahun	20	44
4	≥ 51 Tahun	12	27
Jumlah		45	100

Sumber: Data Primer, UPTD Latihan Kerja di Kupang 2018

Berdasarkan data pada Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa jumlah responden terbanyak adalah yang berusia 41-50 tahun dengan jumlah 20 orang (44%) dan jumlah responden terendah ada pada usia di atas 51 tahun, yaitu sebanyak 12 orang (27%), sedangkan untuk usia 31-40 tahun juga sebanyak 13 orang dengan prosentase sebesar 29 %. Hal ini menunjukkan bahwa jika dilihat dari tingkat kematangan usia, pegawai pada UPTD Latihan Kerja Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT di Kupang rata-rata telah memasuki usia yang matang baik dari segi pengalaman kerja, pengetahuan tugas dan kemampuan manajemen waktu kerja.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut data responden pada UPTD Latihan KerjaDinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTTdi Kupang berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	%
1	SD	1	2
2	SMP	9	20
3	SMA	10	23
4	Diploma	-	-
5	S1	23	51
6	S2	2	4
Jumlah		45	100

Sumber: Data Primer, UPTD Latihan Kerja di Kupang2018

Berdasarkan data pada Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa jenjang pendidikan terakhir pegawai pada UPTD Latihan KerjaDinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTTdi Kupang bervariasi, dari SD hingga Magister (S2). Jumlah responden terbanyak adalah yang berpendidikan terakhir pada jenjang Sarjana (S1) dengan jumlah 23 orang (51%) dan jumlah responden terendah ada pada jenjang pendidikan terakhir SD yaitu berjumlah 1 orang (2%). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai pada UPTD Latihan Kerja Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTTdi Kupang telah memiliki jenjang pendidikan yang baik, sehingga dapat cepat memahami tugas yang diberikan sehingga akan sangat mempengaruhi motivasi kerja para Aparatur Sipil Negara terhadap pekerjaan dan tanggungjawab yang diberikan.

4.1.5 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan bagaimana tanggapan responden untuk masing-masing indikator maupun secara total untuk setiap variabel. Berdasarkan indikator yang digunakan untuk ditabulasi dan dianalisis menggunakan statistik deskriptif, model perhitungan adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini, Kepuasan Kerja (Y) adalah sikap Aparatur Sipil Negara pada UPTD Latihan KerjaDinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTTdi Kupang terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya beban kerja yang dilaksanakan. Indikator dari variabel kepuasan kerja terdiri dari 5, yaitu: kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap atasan langsung, kepuasan terhadap dukungan rekan kerja, kepuasan pada kompensasi dan kepuasan terhadap promosi. Berikut adalah hasil analisis statistik deskriptif variabel kepuasan kerja:

Tabel 4.4
Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Item Pernyataan	Σ	$\bar{X}Ps - p$	$(\bar{X}Ps - p)/5$	Ps - p	Skor Indikator	Kategori
1	kepuasan terhadap pekerjaan	1	188	4,18	0,84	83,6	81,19	Baik
		3	178	3,96	0,79	79,1		
2	Kepuasan Terhadap Atasan Langsung	5	182	4,04	0,81	80,9	81,93	Baik
		6	182	4,04	0,81	80,9		
3	kepuasan terhadap dukungan rekan kerja	7	185	4,11	0,82	82,2	82,44	Baik
4	kepuasan pada kompensasi	9	162	3,6	0,72	72	72	Baik
5	kepuasan terhadap promosi	10	167	3,7	0,74	74,2	74,67	Baik
		11	167	3,7	0,74	74,2		
Rata-rata							78,4	Baik

Sumber: Hasil Olah Data, Lampiran 2

Data pada Tabel 4.4 menunjukkan rata-rata angka persepsi responden untuk variabel kepuasan kerja sebesar 78,4. Jika dibandingkan dengan predikat rentang nilai uji deskriptif dikatakan bahwa capaian ini berada dalam rentang 68-83 dengan predikat baik. Capaian indikator terendah adalah indikator kepuasan terhadap kompensasi yaitu sebesar 72 dan capaian tertinggi adalah pada indikator kepuasan terhadap dukungan rekan kerja yaitu sebesar 82,44. Dengan hasil ini, maka hipotesis pertama diterima.

2. Variabel Kepemimpinan

Dalam penelitian ini, Kepemimpinan (X1) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya pada UPTD Latihan KerjaDinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTTdi Kupang dalam upaya pencapaian tujuan. Variabel kepemimpinan digambarkan dalam 4 indikator yaitu: iklim saling percaya, penghargaan terhadap ide bawahan, memperhatikan perasaan bawahan dan perhatian pada kesejahteraan bawahan. Untuk Indikator iklim saling percaya terdapat 12 pernyataan, indikator penghargaan terhadap ide bawahandengan pernyataan sebanyak 13, indikator memperhatikan perasaan bawahan dan perhatian pada kesejahteraan bawahan sebanyak 29 pernyataan dan Hasil analisis statistik deskriptif variabel kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5

Deskripsi Variabel Kepemimpinan

No	Indikator	Item Pernyataan	Σ	$\bar{X}Ps - p$	$(\bar{X}Ps - p)/5$	Ps - p	Skor Indikator	Kategori
1	Iklim Saling Percaya	12	180	4,00	0,80	80,00	80	Baik
2	Penghargaan Terhadap Ide Bawahan	13	178	3,96	0,79	79,11	79,11	Baik

No	Indikator	Item Pernyataan	Σ	$\bar{X}_{Ps} - p$	$(\bar{X}_{Ps} - p)/5$	Ps - p	Skor Indikator	Kategori
3	Memperhatikan Perasaan Bawahan	14	181	4,02	0,80	80,44	77,11	Baik
		15	166	3,69	0,74	73,78		
4	Perhatian Pada Kesejahteraan Bawahan	16	186	4,13	0,83	82,67	82,67	Baik
Rata-rata							79,72	Baik

Sumber: Hasil Olah Data, Lampiran 3

Data pada Tabel 4.5 menunjukkan rata-rata angka persepsi responden untuk variabel kepemimpinan sebesar 79,7225. Jika dibandingkan dengan predikat rentang nilai uji deskriptif dikatakan bahwa capaian ini berada dalam rentang 68–83 dengan predikat baik. Capaian indikator terendah adalah indikator memperhatikan perasaan bawahan yaitu sebesar 77,11 dan capaian tertinggi adalah pada indikator perhatian pada kesejahteraan bawahan yaitu sebesar 82,67. Dengan hasil ini, maka hipotesis pertama pertama.

3. Variabel Dukungan Organisasi

Dalam penelitian ini, Dukungan Organisasi (X2) adalah dukungan organisasi terhadap Aparatur Sipil Negara pada UPTD Latihan Kerja Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT di Kupang. Variabel dukungan organisasi digambarkan dalam 4 indikator yaitu: penghargaan, pengembangan, pelaksanaan kerja dan kondisi kerja. Hasil analisis statistik deskriptif variabel dukungan organisasi semuanya masuk pada kategori baik, adalah sebagaimana dalam Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6

Deskripsi Variabel Dukungan Organisasi

No	Indikator	Item Pernyataan	Σ	$\bar{X}Ps - p$	$(\bar{X}Ps - p)/5$	Ps - p	Skor Indikator	Kategori
1	Penghargaan	17	168	3,733	0,75	74,67	73,33	Baik
		18	162	3,6	0,72	72		
2	Pengembangan	19	179	3,978	0,80	79,56	77,33	Baik
		20	169	3,756	0,75	75,11		
3	Pelaksanaan Kerja	21	168	3,733	0,75	74,67	74,44	Baik
		22	167	3,711	0,74	74,22		
4	Kondisi Kerja	23	166	3,689	0,74	73,78	75,56	Baik
		24	180	4	0,80	80		
		25	164	3,644	0,73	72,89		
Rata-rata							75,17	Baik

Sumber: Hasil Olah Data, Lampiran 4

Data pada Tabel 4.6 menunjukkan rata-rata angka persepsi responden untuk variabel dukungan organisasi sebesar 75,17 dan jika dibandingkan dengan predikat rentang nilai uji deskriptif dikatakan bahwa capaian ini berada dalam rentang 68–83 dengan predikat baik. Capaian indikator terendah adalah indikator penghargaan yaitu sebesar 73,33 dan capaian tertinggi adalah pada indikator Pengembangan yaitu sebesar 77,33. Dengan hasil ini, maka hipotesis pertama diterima.

4. Variabel Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini, Motivasi Kerja (X3) adalah dorongan yang kuat bagi Aparatur Sipil Negara pada UPTD Latihan Kerja Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT di Kupang. Indikator dari variabel motivasi

kerjadalam penelitian ini adalah: kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berkuasa dan kebutuhan berafiliasi. Hasil analisis statistik deskriptif variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7

Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator	Item Pernyataan	Σ	$\bar{X}_{Ps} - p$	$(\bar{X}_{Ps} - p)/5$	Ps - p	Skor Indikator	Kategori
1	kebutuhan untuk berprestasi	26	151	3,356	0,671	67,11	73,11	Baik
		27	178	3,956	0,791	79,11		
2	kebutuhan untuk berkuasa	28	167	3,711	0,742	74,22	73,11	Baik
		29	162	3,6	0,72	72		
3	kebutuhan berafiliasi	30	171	3,8	0,76	76	76,00	Baik
		31	156	3,467	0,693	69,33		
		32	186	4,133	0,827	82,67		
Rata-rata							74,07	Baik

Sumber: Hasil Olah Data, Lampiran 5

Data pada Tabel 4.7 menunjukkan rata-rata angka persepsi responden untuk variabel motivasi kerjasebesar 74,07 dan jika dibandingkan dengan predikat rentang nilai uji deskriptif dikatakan bahwa capaian ini berada dalam rentang 68–83 dengan predikat baik. Capaian indikator terendah adalah pada dua indikator yaitu indikator kebutuhan untuk berprestasi dan indikator kebutuhan untukberkuasayaitu sebesar 73,11 kedua indikator tersebut memiliki nilai yang sama besar sedangkan capaian tertinggi adalah pada indikator kebutuhan berafiliasi yaitu sebesar 76,00. Dengan hasil ini, maka hipotesis pertama diterima.

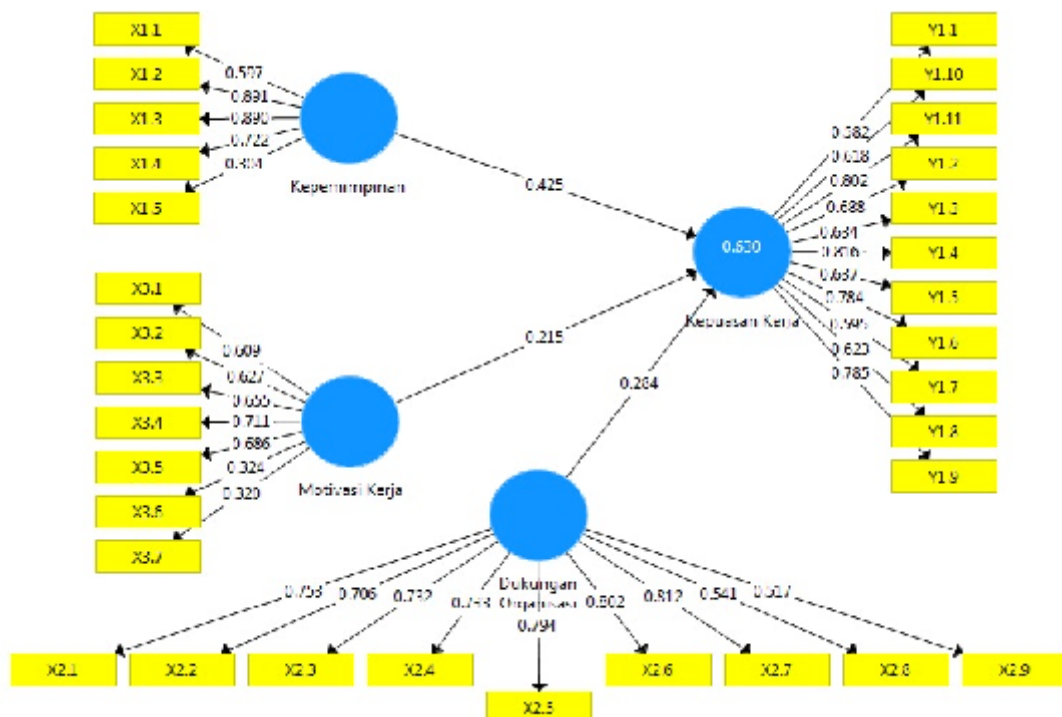
4.1.6 Analisis *Structural Equation Model Partial Least Square* (SEM-PLS)

Teknik analisis yang digunakan untuk menginterpretasikan dan menganalisis data dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling Partial Least Square* (SEM-PLS), yang dioperasikan melalui program SmartPLS versi 3.0

4.1.6.1 Pengujian *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
Convergent Validity



Sumber: Hasil Olah Data, Lampiran 6

1. *Convergent Validity*

Nilai *Convergent Validity* adalah nilai *loading factor* pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. *Convergent Validity* digunakan untuk mengetahui validitas tiap indikator dalam penelitian ini. Nilai yang diharapkan melebihi dari angka 0,7 atau sering digunakan batas 0,6 sebagai batasan minimal dari nilai *loading factor*. Untuk itu maka pada Tabel 4.8 dibawah ini dapat kita lihat bersama nilai *Convergent Validity* yaitu :

Tabel 4.8

Nilai *Convergent Validity*

No	Variabel	Indikator	Nilai Outer Loading
1	Kepuasan Kerja	Y1. 1	0,582
		Y1. 2	0,688
		Y1. 3	0,634
		Y1. 4	0,816
		Y1. 5	0,637
		Y1. 6	0,784
		Y1. 7	0,595
		Y1. 8	0,623
		Y1. 9	0,785
		Y1. 10	0,618
		Y1. 11	0,582
2	Kepemimpinan	X1.1	0,578
		X1.2	0,891
		X1.3	0,893

No	Variabel	Indikator	Nilai Outer Loading
		X1.4	0,737
		X1.5	0,287
3	Dukungan Organisasi	X2.1	0,753
		X2.2	0,703
		X2.3	0,727
		X2.4	0,733
		X2.5	0,794
		X2.6	0,802
		X2.7	0,812
		X2.8	0,541
		X2.9	0,517
4	Motivasi Kerja	X3.1	0,609
		X3.2	0,627
		X3.3	0,655
		X3.4	0,711
		X3.5	0,686
		X3.6	0,325
		X3.7	0,320

Sumber: Hasil Olah Data, Lampiran 6

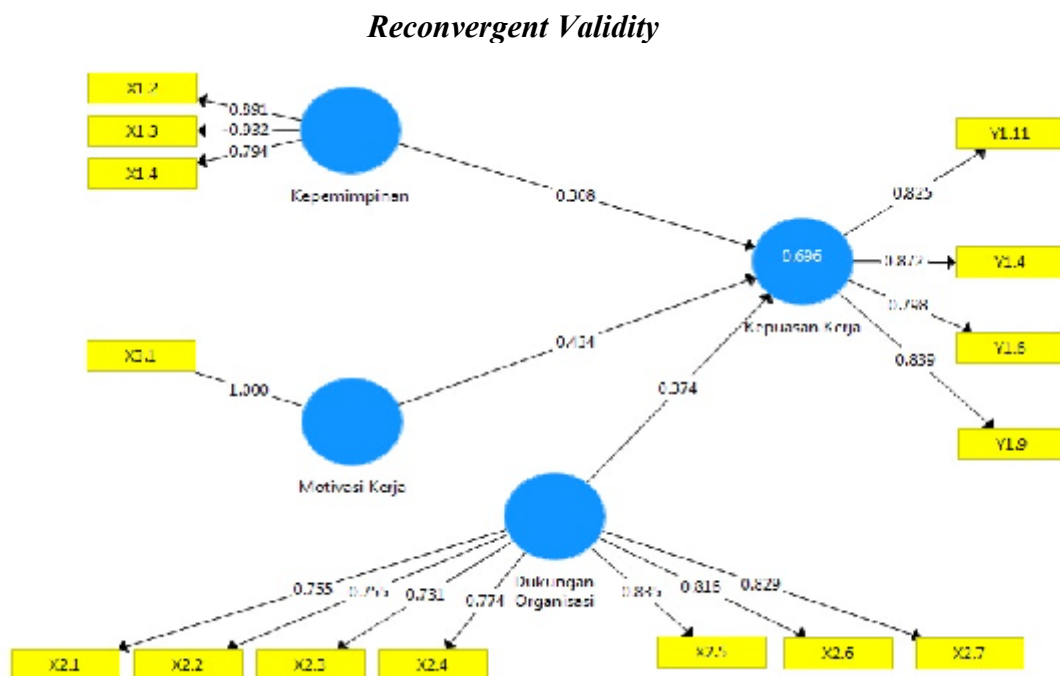
Dari data pada Tabel 4.8, diketahui bahwa nilai *outer loading* tiap indikator dari variabel kepuasan kerja, kepemimpinan, dukungan organisasi dan motivasi kerja, belum semua memperoleh nilai di atas 0,7. Nilai *outer loading* terendah adalah pada kebutuhan berafiliasi sebesar 0,320. Untuk empat variabel terdapat prosentase yang tidak seimbang dan nilai *outer loading* yang cenderung tidak valid

pada beberapa variabel sehingga perlu diuji untuk menghilangkan beberapa indikator yang tidak valid.

2. *Reconvergent Validity*

Setelah dilakukan pengujian maka ditemukan ada beberapa indikator pada variabel terikat maupun variabel bebas yang harus dihilangkan karena tidak mencapai nilai *outer loading* yaitu dibawah 0,07. Pada Gambar 4.3 dapat kita lihat hasil *reconvergent validity* :

Gambar 4.3



Sumber: Hasil Olah Data, Lampiran 6

Pada variabel kepuasan kerja semula terdapat 11 indikator namun setelah diuji maka yang tersisa hanya 4 indikator saja sedangkan 7 indikator tidak valid. Untuk variabel kepemimpinan terdapat 5 indikator yang tersisa 3 indikator sedangkan 2 indikator yang tidak valid dihilangkan. Variabel dukungan organisasi sebanyak 9

indikator yang tersisa 7 indikator sedangkan 2 indikator tidak valid. Indikator motivasi kerja sebanyak 7 indikator setelah dilakukan pengujian ada 6 indikator yang tidak valid dan tersisa 1 indikator saja. Untuk jumlah keseluruhan indikator awal adalah sebanyak 32 namun setelah dilakukan *reconvergent validity* maka jumlah indikator yang valid sebanyak 15 indikator atau sebesar 46,87% sedangkan 17 indikator yang dihilangkan karena tidak valid karena angkanya berada di bawah 0,07. Pada Tabel 4.9 dapat kita lihat Indikator yang valid dengan nilai yang sesuai ketentuan yaitu di atas 0,07 sehingga semua indikator telah melewati batasan minimal dari nilai *loading factor*.

Tabel 4.9

Nilai Reconvergent Validity

No	Variabel	Indikator	Nilai Outer Loading
1	Kepuasan Kerja	Y1. 4	0,872
		Y1. 6	0,798
		Y1. 9	0,839
		Y1. 11	0,825
2	Kepemimpinan	X1.2	0,891
		X1.3	0,932
		X1.4	0,794
3	Dukungan Organisasi	X2.1	0,755
		X2.2	0,755
		X2.3	0,731
		X2.4	0,774
		X2.5	0,835
		X2.6	0,816
		X2.7	0,829
4	Motivasi Kerja	X2.1	1,000

Sumber: Hasil Olah Data, Lampiran 6

3. *Average Variance Extracted (AVE)*

Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* digunakan untuk mengetahui apakah variabel laten memiliki diskriminan 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. Standar nilai AVE adalah $>0,5$. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* tiap variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10

Nilai Average Variance Extracted

No	Variabel	Nilai AVE
1	Kepuasan Kerja	0,695
2	Kepemimpinan	0.765
3	Dukungan Organisasi	0,618
4	Motivasi kerja	1,000

Sumber: Hasil olah data, Lampiran 6

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.10, diketahui bahwa nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari tiap variabel berada pada nilai di atas 0,5. Dengan demikian, masing-masing konstruk dalam penelitian ini tidak memiliki permasalahan dan layak digunakan.

4. *Composite Reliability*

Untuk menguji konstruk yang diteliti juga dilakukan dengan uji *composite reliability*. Uji ini untuk mengukur *internal consistency* dan nilainya harus diatas

0,60. Nilai *composite reliability* tiap variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11
Nilai *Composite Reliability*

No	Variabel	Nilai CR
1	Kepuasan Kerja	0,695
2	Kepemimpinan	0,765
3	Dukungan Organisasi	0,618
4	Motivasi Kerja	1,000

Sumber: Hasil olah data, Lampiran 6

Data pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* variabel kepuasan kerja, kepemimpinan, dukungan organisasi dan motivasi kerja adalah berada di atas 0,6. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

5. *Cronbach's Alpha*

Uji reliabilitas juga dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* tiap variabel. Nilai yang diharapkan adalah $\geq 0,6$ untuk semua konstruk. Hasil *outer PLS* untuk nilai *cronbach Alpha* dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12
Nilai *Cronbach's Alpha*

No	Variabel	Nilai CA
1	Kepuasan Kerja	0,854
2	Kepemimpinan	0,843
3	Dukungan Organisasi	0,898
4	Motivasi Kerja	1,000

Sumber: Hasil olah data, Lampiran 6

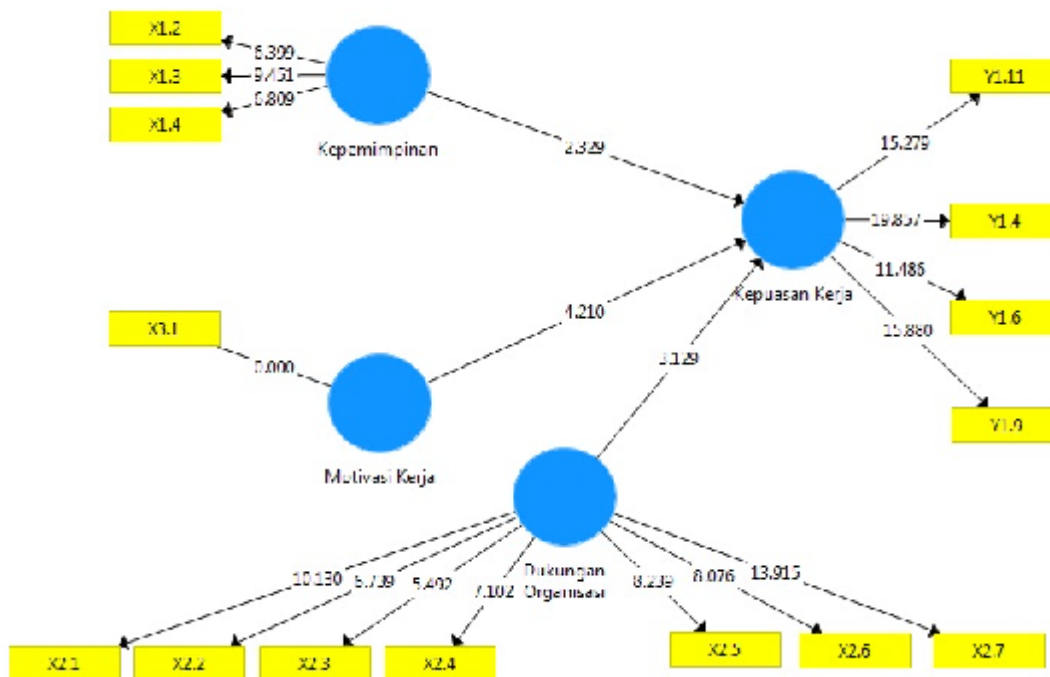
Berdasarkan nilai *cronbach's alpha* pada Tabel 4.12 diketahui bahwa nilai yang diperoleh tiap variabel berada di atas nilai 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki nilai *cronbach's alpha* yang baik karena telah memenuhi syarat.

4.1.6.2 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan nilai koefisien *path* untuk variabel independen yang kemudian dinilai signifikansinya berdasarkan nilai *t-statistic* setiap *path*. Adapun model struktural penelitian berdasarkan hasil uji bootstrapping dapat dilihat pada Gambar 4.3 berikut:

Gambar 4.3

Hasil Uji *Bootstrapping*



Sumber: Hasil olah data, Lampiran 7

Untuk menilai signifikansi model prediksi dalam pengujian modelstruktural, dapat dilihat dari nilai *p values* antara variabel independen ke variabeldependen dalam Tabel 4.13*Path Coefficient* berikut:

Tabel 4.13

Koefesien Jalur (*Path Coefficient*)

No	Variabel	<i>Original sample</i>	<i>Sample mean</i>	<i>Standar deviasi</i>	Nilai t	Nilai Sig.
1	Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja	0,308	0,332	0,132	2.329	0,020
2	Dukungan organisasi terhadap Kepuasan Kerja	0,374	0,376	0,119	3.129	0,002
3	Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja	0,434	0,410	0,103	4.210	0,000

Sumber: Hasil olah data, Lampiran 7

Hasil yang diperoleh pada Tabel 4.13 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t adalah sebesar 2,329 dengan nilai signifikansi sebesar 0,020. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan yaitu 0,05. Dengan demikian, keputusannya adalah variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Artinya dengan membaiknya kepemimpinan pada UPTD Latihan KerjaDinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT di Kupang, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hasil ini sekaligus menerima hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara pada UPTD Latihan KerjaDinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT di Kupang

Nilai pada *original sample* adalah positif ini menunjukkan arah hubungan positif artinya apabila kepemimpinan semakin baik maka kepuasan kerja juga semakin meningkat.

2. Pengaruh variabel dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t adalah sebesar 3.129 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan yaitu 0,05. Dengan demikian, keputusannya adalah variabel Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Artinya dengan membaiknya Dukungan Organisasi pada UPTD Latihan Kerja Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT di Kupang akan berpengaruh terhadap positif dan signifikan kepada kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara. Hasil ini sekaligus menerima hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada UPTD Latihan Kerja Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT di Kupang

Nilai pada *original sample* adalah positif ini menunjukkan arah hubungan positif artinya apabila dukungan organisasi semakin baik maka kepuasan kerja juga semakin meningkat.

3. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t adalah sebesar 4,210 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih

kecil dari tingkat alpha yang digunakan yaitu 0,05. Dengan demikian, keputusannya adalah variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Artinya dengan membaiknya motivasi kerja Aparatur Sipil Negara pada UPTD Latihan Kerja Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT di Kupang dapat meningkatkan, maka kepuasan kerja pegawai secara positif dan signifikan. Hasil ini sekaligus menerima hipotesis keempat yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara pada UPTD Latihan Kerja Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT di Kupang

Nilai pada *original sample* adalah positif ini menunjukkan arah hubungan positif artinya apabila motivasi kerja semakin meningkat maka kepuasan kerja juga semakin tinggi.

4. Variabel yang paling berpengaruh

Sumbangan terbesar terdapat pada motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 43,4 %, angka ini menunjukkan bahwa motivasi kerja lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan variabel lainnya.

4.1.7 Nilai *R Square* (R^2)

Nilai *R Square* (R^2) 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 4.14 berikut:

Tabel 4.14

Nilai R Square

No	Variabel	R Square	R AdjustedSquare
1	Kepuasan Kerja	0,696	0,674

Sumber: Hasil olah data, Lampiran 8

Berdasarkan nilai *R square* pada Tabel 4.14, dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien determinasi variabel kinerja sebesar 0,696. Nilai ini menerangkan bahwa kontribusi variabel kepemimpinan, dukungan organisasi dan motivasi kerja terhadap variabel kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara pada UPTD Latihan Kerja Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT di Kupang adalah sebesar 0,696, yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, dukungan organisasi dan motivasi kerja sebesar 69,6% sedangkan sisanya 30,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

4.2. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diperoleh, dapat dijelaskan persepsi responden mengenai variabel-variabel kepemimpinan, dukungan organisasi dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara pada UPTD Latihan Kerja Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT di Kupang. Hasil penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

4.2.1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara pada UPTD Latihan KerjaDinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTTdi Kupang

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata angka persepsi responden untuk variabel kepemimpinan sebesar 79,72. Jika dibandingkan dengan predikat rentang nilai uji deskriptif dikatakan bahwa capaian ini berada dalam rentang 68–83 dengan predikat baik. Capaian indikator terendah adalah indikator memperhatikan perasaan bawahan yaitu sebesar 77,11 dan capaian tertinggi adalah pada indikator perhatian pada kesejahteraan bawahan yaitu sebesar 82,67. Dengan hasil ini, maka hipotesis kedua diterima.

Hasil ini sejalan dengan permasalahan kepemimpinan pada UPTD Latihan KerjaDinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTTdi Kupang. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa Aparatur Sipil Negara pada Sub Tata Usaha dan Seksi Pengembangan pada Bulan Agustus 2019, kepemimpinan sebenarnya sudah cukup baik namun pimpinan sering kali kurang memperhatikan kebutuhan pegawainya misalnya memberikan pujian dan perhatian dan menciptakan kedekatan dengan bawahannya. Hal ini mengakibatkan rasa kurang nyaman pada staf yang merasa tidak dekat dengan pimpinan.

Permasalahan kepemimpinan selanjutnya adalah pimpinan tidak membagi tugas sesuai dengan uraian jabatan atau analisis jabatan yang telah dibuat, sehingga pemberian tugas adalah berdasarkan keinginan pimpinan. Analisis jabatan berperan untuk mengarahkan pegawai bekerja

sesuai alur kerja dan tugas pokok masing-masing pegawai. Dengan demikian, jika pimpinan tidak berpedoman pada analisis jabatan dalam pemberian tugas maka pelaksanaan tugas akan terjadi tumpang tindih karena seorang pegawai dapat menangani lebih dari satu tugas dan bisa saja tugas tersebut kurang dipahami karena tidak menjadi tugas pokoknya.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t adalah sebesar 2,329 dengan nilai signifikansi sebesar 0,020. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan yaitu 0,05. Dengan demikian, keputusannya adalah variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Artinya dengan membaiknya kepemimpinan pada UPTD Latihan Kerja Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT di Kupang, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hasil ini sekaligus menerima hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara pada UPTD Latihan Kerja Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT di Kupang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryadhana (2007) dengan judul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang” yang memperoleh hasil kepemimpinan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang. Demikian juga dengan hasil penelitian dari Andri (2013) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Padang”. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Padang.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Robbins (2008: 181) bahwa perusahaan merupakan organisasi bisnis yang terdiri atas orang-orang, maka pimpinan seharusnya dapat menyelaraskan antara kebutuhan-kebutuhan individu dengan kebutuhan organisasi yang dilandasi oleh hubungan manusiawi. Sejalan dengan itu diharapkan seorang pimpinan mampu memotivasi dan menciptakan kondisi sosial yang menguntungkan setiap karyawan sehingga tercapainya kepuasan kerja karyawan yang berimplikasi pada meningkatnya produktivitas kerja karyawan.

Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya kepuasan dapat ditingkatkan, bila atasan bersifat ramah dan memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka. Partisipasi dalam pengambilan keputusan kepemimpinan khususnya pada kepemimpinan demokratis akan mempunyai dampak

pada peningkatan hubungan manajer dengan bawahan, menaikkan moral dan kepuasan kerja serta menurunkan ketergantungan terhadap pemimpin (Supardi, 2002: 76). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan sangat erat hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan yang memperoleh respon positif dari karyawan cenderung akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, demikian bila terjadi sebaliknya.

4.2.2. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara pada UPTD Latihan Kerja Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT di Kupang

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata angka persepsi responden untuk variabel dukungan organisasi sebesar 75,17 dan jika dibandingkan dengan predikat rentang nilai uji deskriptif dikatakan bahwa capaian ini berada dalam rentang 68–83 dengan predikat baik. Capaian indikator terendah adalah indikator pelaksanaan kerja yaitu sebesar 73,33 dan capaian tertinggi adalah pada indikator penghargaan yaitu sebesar 77,33. Dengan hasil ini, maka hipotesis ketiga diterima.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t adalah sebesar 3.129 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari tingkat α yang digunakan yaitu 0,05. Dengan demikian, keputusannya adalah variabel dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Artinya dengan meningkatnya dukungan organisasi pada UPTD Latihan Kerja Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi

NTTdi Kupang, maka berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara. Hasil ini sekaligus menerima hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara pada UPTD Latihan KerjaDinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTTdi Kupang.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Randall dkk., (1999) yang menyatakan bahwa organisasi yang mendukung adalah organisasi yang merasa bangga terhadap pekerjaan mereka, memberi kompensasi dengan adil dan mengikuti kebutuhan pekerjaannya. Persepsi terhadap dukungan organisasi menekankan pada hubungan pertukaran sosial antara karyawan dan organisasi. Dikonsepkan sebagai persepsi umum karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli pada kehidupan mereka atau dengan kata lain seberapa besar komitmen organisasi pada karyawan.

Memperkuat keyakinan karyawan bahwa organisasi mengakui dan menghargai kinerja karyawan yang makin baik dengan memberikan penghargaan yang semakin tinggi. Penelitian Kumari dan Darolia (2010) mengeksplorasi tentang sejauhmana dukungan organisasi yang dirasakan, motivasi pekerjaan, dan komitmen organisasi memprediksi perbedaan individu dalam kinerja pekerjaan. Dukungan organisasi juga harus ditunjang dengan anggaran yang memadai sehingga seluruh tujuan organisasi dapat mendukung tujuan bersama.

4.2.3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara pada UPTD Latihan KerjaDinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTTdi Kupang

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata angka persepsi responden untuk variabel dukungan organisasi sebesar 74,07 dan jika dibandingkan dengan predikat rentang nilai uji deskriptif dikatakan bahwa capaian ini berada dalam rentang rentang 68–83 dengan predikat baik. Capaian indikator terendah terdapat pada dua indikator,kebutuhan untuk berkuasadan kebutuhan untuk berprestasi yaitu sebesar 73,11 serta dan capaian tertinggi adalah pada indikator Kebutuhan berafiliasi yaitu sebesar 76. Dengan hasil ini, maka hipotesis keempat diterima.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t adalah sebesar 4.210 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan yaitu 0,005. Dengan demikian, keputusannya adalah variabel motivasi kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.Artinya dengan meningkatnya motivasi kerja Aparatur Sipil Negara padaUPTD Latihan KerjaDinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTTdi Kupang, makaakan berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Hasil ini sekaligus menerima hipotesis keempat yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara

pada UPTD Latihan KerjaDinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTTdi Kupang.

Penelitian ini juga diperkuat oleh beberapa pendapat para ahli tentang Kepuasan dalam bekerja juga dapat tercipta apabila terdapat motivasi atau dorongan dalam bekerja. Menurut Luthan (2012: 147) motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditunjukkan untuk tujuan atau insentif. Selanjutnya Gomes (2009:177) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya motivasi maka diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan semangat untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saralotongdkk., (2017) dengan judul "Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sinjai". Hasil penelitiannya menunjukkan bahwamotivasi, kompensasi dan iklim organisasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan dkk., (2012) dengan judul "Analisis Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor PU Provinsi Bali" menggunakan variabel bebas motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa,

motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan