

**PENGARUH KOMPETENSI,MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP  
EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. J&T KAMPUNG LAKSANA  
BANDA ACEH**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan  
Memenuhi Sayarat-Syarat Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi**

**OLEH :**

**MASFIARNI  
NMP: 1402120430**



**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH  
BANDA ACEH**

**2018**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**  
**FAKULTAS EKONOMI**

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA  
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092  
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen  
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 10 Maret 2019

**TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI**

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

**Masfiarni**  
**NPM : 1402120430**

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. J&T  
EKSPRESS KAMPUNG LAKSANA BANDA ACEH.**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi  
Manajemen

**Suryani Murad, SE, M.Si.**  
**N.I.K 19720205 200103 2  
001**

Pembimbing I

**Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM**  
**N.I.K. 19700408 199401 1 001**

Pembimbing II

**Agus Aryanto, SE, M.Si**  
**N.I.K. 19870513 201309 2 001**

Mengetahui,  
Dekan,



**Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM**  
**N.I.K 19700408 199401 1 001**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**  
**FAKULTAS EKONOMI**

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA  
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092  
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen  
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 10 Maret 2019

**TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI**

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

**Masfiarni**  
**NPM : 1402120430**

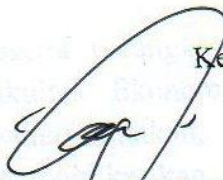
Dengan judul:

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. J&T  
EKSPRESS KAMPUNG LAKSANA BANDA ACEH.**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 10 Maret 2019

Menyetujui / Mengesahkan :  
Komisi Ujian

Ketua

  
**Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM**  
**NIK. 19700408 199401 1 001**

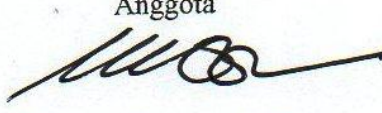
Sekretaris

  
**Suryani Murad, SE, M.Si.**  
**NIK. 19720205 200103 2 001**

Anggota

  
**Agus Aryanto SE, M.Si**  
**NIK. 19870513 201309 2 001**

Anggota

  
**Mirza Murni, SE, MM**  
**NIK. 19740609 201406 1 001**

Mengetahui  
Ketua Program Studi Manajemen

  
**Suryani Murad, SE, M.Si.**  
**NIK. 19720205 200103 2 001**

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunian-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Motivasi Dan Kepemimpinannya Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Pada PT. J&T Kampong Laksana Banda Aceh”**

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan program pendidikan Strata Satu (S1) Pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M, Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Hj. Nadiya, SE, M, Si. selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Suryani Murad, SE, M, Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
4. Tuwisna, SE, MM selaku Ketua Laboratorium Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

5. Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M, Si, MM dan Agus Aryanto, SE, M, Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesainya penelitian ini.
6. Dosen Staf Pengantar Dan Karyawan Di Universitas Muhammadiyah Aceh
7. Ayahanda Buchari, Ibunda Ramlah serta semua keluargaku yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkirakan
8. Terimakasih Kepada seorang yang istimewa yang telah memberikan waktu dan pengorban
9. Terimakasih kepada sahabat-sahabat ku dan teman seperjuangan lainnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu kritik dan saran bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amiin

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Banda Aceh, 04 Februari 2019  
Penulis

Masfiarni

## DAFTAR ISI

|                                                        | Halaman |
|--------------------------------------------------------|---------|
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                                | i       |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                              | iii     |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                             | iv      |
| <br><b>BAB I      PENDAHULUAN</b> .....                | <br>1   |
| 1.1 Latar Belakang Penelitian.....                     | 1       |
| 1.2 Prosedur Penyusunan.....                           | 3       |
| 1.3 Tujuan Penelitian.....                             | 4       |
| 1.4 Manfaat Penelitian.....                            | 4       |
| 1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....                      | 5       |
| <br><b>BAB II      KAJIAN PUSTAKA</b> .....            | <br>6   |
| 2.1 Landasan Teori.....                                | 6       |
| 2.1.1 Kompetensi Kerja.....                            | 6       |
| 2.1.1.1 Pengertian Kompetensi.....                     | 6       |
| 2.1.1.2 Karakteristik Kompetensi.....                  | 7       |
| 2.1.1.3 Kategori Kompetensi.....                       | 8       |
| 2.1.2 Motivasi Kerja.....                              | 9       |
| 2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja.....                 | 9       |
| 2.1.2.2 Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi .....           | 12      |
| 2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ..... | 13      |
| 12.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja.....                 | 17      |
| 2.1.3 Kepemimpinan.....                                | 18      |
| 2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan.....                   | 18      |
| 2,1.3.2 Indikator Kepemimpinan.....                    | 22      |
| 2.1.3.3 Teori-teori Kepemimpinan.....                  | 24      |
| 2.2 Penelitian sebelumnya.....                         | 26      |
| 2.3 Kerangka Pemikiran.....                            | 28      |
| 2.4 Hipotesis Penelitian.....                          | 28      |
| <br><b>BAB III      METODE PENELITIAN</b> .....        | <br>20  |
| 3.1 Desain Penelitian.....                             | 30      |
| 3.1.1 Tujuan Penelitian.....                           | 30      |
| 3.1.2 Jenis Penelitian.....                            | 30      |
| 3.1.3 Horizon Waktu.....                               | 30      |
| 3.1.4 Unit Analisis.....                               | 30      |

|                                                  |           |
|--------------------------------------------------|-----------|
| 3.1.5 Unit Obervasi.....                         | 30        |
| 3.1.6 Sumber Data.....                           | 31        |
| 3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian.....          | 31        |
| 3.3 Sumber data dan teknik pangumpulan data..... | 31        |
| 3.4 Defenisi dan operasional variabel.....       | 31        |
| 3.5 teknik analisis data.....                    | 33        |
| 3.6 Pengujian data.....                          | 33        |
| 3.6.1Pengujian validitas.....                    | 33        |
| 3.6.2 pengujian Reabilitas.....                  | 34        |
| 3.6.3 Pengujian asumsi klasik.....               | 34        |
| 3.6.3.1 Uji Normalitas.....                      | 34        |
| 3.6.3.2 Uji Multikolinearitas.....               | 35        |
| 3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....             | 35        |
| 3.7 Pengujian Hipotesis.....                     | 35        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>                       | <b>36</b> |

## **DAFTAR TABEL**

|                                              |           |
|----------------------------------------------|-----------|
| <b>Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya .....</b> | <b>27</b> |
| <b>Tabel 3.2 Operasional variabel .....</b>  | <b>32</b> |

## **DAFTAR GAMBAR**

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran..... | 28 |
|------------------------------------|----|

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA  
PT J&T KAMPUNG LAKSANA  
BANDA ACEH**

**MASFIARNI  
NPM : 1402120430**

**Pembimbing I : Drs. Tarmizi Gadeng SE,M,Si,MM  
Pembimbing II : Agus Aryanto SE,M,Si**

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kompetensi, motivasi, dan kepemimpinan terhadap efektifitas kerja karyawan pada pt j&t kampung laksana banda aceh. Populasi yang diambil untuk penelitian ini adalah karyawan J&T Kampung laksana banda aceh yang berjumlah 23 orang. data penelitian dikumpulkan melalui koesioner, wawancara dan studi dokumentasi. data yang terkumpul selanjutnya menggunakan cara uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji f dan uji t di maksud untuk ,mengetahui secara serempak dan secara parsial variable independen dan variable dependen.

Hasil penelitian menunjukkan kompetensi, motivasi, dan kepemimpinana berpengaruh simultan terhadap efektifitas kerja karyawan. dengan nilai kompetensi terhadap efektifitas kerja sebesar 4,20 kemudian motivasi terhadap efektifitas kerja 4,11, kepemimpinan terhadap efektifitas kerja sebanyak 4,20 yang terjadi pada efektifitas kerja karyawan.

Kata Kunci : *kompetensi, motivasi, kepemimpinanan dan efektifitas kerja*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi Perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi, perusahaan mengharapkan karyawan mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk memajukan perusahaan agar mencapai hasil kerja yang optimal. Karena disebabkan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia karyawan dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kompetensi/keterampilan kerja tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran perusahaan.

Efektifitas kerja karyawan merupakan usaha untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relative singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan alat tenaga serta waktu. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa yang di maksud efektifitas kerja merupakan suatu tingkatan keberhasilan yang dicapai seorang dengan melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengetahuan dan kesungguhan serta waktu.

Efektifitas kerja yang baik akan datang apabila pekerja mengerti akan arahan-arahan yang diberikan oleh pemimpin, dalam hal ini efektifitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang sudah diterapkan artinya pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau tidak bertanggung jawab pada

penyelesaian pekerjaan tersebut, bagaimana melaksanakan dan biaya yang dikeluarkan untuk itu ( Siagian 2002 : 67)

Untuk mencapai efektifitas kerja karyawan bukan suatu hal yang mudah, terutama dalam perusahaan jasa seperti mempunyai Kompetensi. karyawan mengerti akan arahan-arahan yang diberikan oleh pemimpin, dalam hal ini efektifitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang sudah diterapkan artinya pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau tidak bertanggung jawab pada penyelesaian pekerjaan tersebut, bagaimana melaksanakan dan biaya yang dikeluarkan untuk itu ( Siagian 2002 : 67) yaitu inisiatif seseorang karyawan seperti tepat waktu tanggung jawab pekerjaan yang berlaku dalam perusahaan.

Penelitian ini mengambil tempat pada J&T kampung laksana banda aceh yang memiliki tugas pokok melaksanakan pengiriman barang dan jasa keseluruhan Indonesia ekspres. Berdasarkan observasi awal peneliti pada perusahaan masih ditemukan efektifitas kerja karyawan yang sedikit masih rendah, terutama di awal tahun sehingga banyak pekerjaan yang dipaksakan harus selesai akhir tahun. Selain itu efektifitas kerja karyawan masih rendah dapat dilihat dari sisi kedisiplinan karyawan, seperti banyaknya karyawan yang meminta izin waktu dalam bekerja. Kemudian kompetensi dan motivasi berperan penting dalam melaksanakan pekerjaannya karena seseorang harus menjalankan kewajibannya serta dapat mempengaruhi peningkatan atau penurunan dalam efektifitas kerja. Begitu juga dengan kepemimpinan mempengaruhi aktivitas orang lain komunikasi, baik individual maupun kelompok, ke arah pencapaian tujuan. Kepemimpinan yaitu pemimpin seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan

kelebihan, khususnya kecakapan/ kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. (Kartini Kartono, 1994 : 181). Menurut masyarakat seorang pemimpin mampu Bertanggung jawab, Berorientasi pada sasaran, Tegas, Cakap, Bertumbuh, Memberi Teladan, Dapat membangkitkan semangat, Jujur, Setia, Murah hati, Rendah hati, Efisien, Memperhatikan, Mampu berkomunikasi, Dapat mempersatukan, serta Dapat mengajak.

Dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar supaya mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu (Thoah, 1983:123).

Berkenaan dengan hal tersebut Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT J&T Kampun Laksana Banda Aceh”**

## **1.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka penelitian ini mengemukakan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompetensi Mempunyai Pengaruh Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Pada PT J&T Ekspres Kampung Laksana Banda Aceh?
2. Apakah Motivasi Mempunyai Pengaruh Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Pada PT J&T Ekspres Kampung Laksana Banda Aceh?
3. Apakah Pemimpin Mempunyai Pengaruh Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Pada PT J&T Ekspres Kampung Laksana Banda Aceh?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah penelitian maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompetensi Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan PT. J&T Ekspres Kampung Laksana Banda Aceh.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan PT. J&T Ekspres Kampung Laksana Banda Aceh.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Pimpinan Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan PT. J&T Ekspres Kampung Laksana Banda Aceh.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan efektifitas kerja karyawan J&T kampung laksana banda aceh dengan memperhatikan kompetensi, motivasi dan kepemimpinan organisasi.
2. Manfaat Teoritis penelitian ini diharapkan memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja tentang kompetensi, motivasi dan kepemimpinan dalam efektifitas kerja.

#### **1.5 Ruang Lingkup penelitian**

Supaya penelitian ini sesuai topik yang akan dibahas, maka penelitian membatasi ruang lingkup penelitian dengan hanya menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap efektifitas kerja karyawan pada PT J&T kampung laksana banda aceh

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kompetensi Keja**

##### **2.1.1.1 Pengertian Kompetensi Kerja**

Kompetensi adalah kombinasi kecakapan (*skills*), kemampuan (*abilities*), dan pengetahuan (*knowledge*) yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu tugas spesifik (National Postsecondary Education Cooperative, 2002). Sejumlah pakar menjelaskan kompetensi merupakan seperangkat perilaku atau perbuatan seseorang yang meliputi kemampuan umum, keterampilan dan pengetahuan tentang kebijaksanaan, aturan dan pedoman pelaksanaan tugas, dapat diamati dan diteliti (Crunkilton, 1984 ; Mulyasa, 2004), McAshan, 1989 ; Mulyasa, beberapa aspek dalam konsep kompetensi: pengetahuan (*knowledge*) adalah kesadaran dalam bidang kognitif pemahaman (*understanding*) adalah kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu; kemampuan (*skills*) adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya; nilai (*value*) adalah standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang; sikap (*attitude*) adalah perasaan (senang tidak senang , suka tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar; minat (*interest*) adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan.

Ada beberapa perbedaan yang dimaksud dengan kompetensi. Organisasi berbeda akan mendefinisikan secara berbeda pula. Seperti kantor manajemen

personalia amerika, menggunakan kompetensi sebagai sinonim pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan kemampuan tertentu yang menjadi persyaratan untuk melakukan pekerjaan (Desseler, 2004 :70).

Kompetensi menurut *spencer* (1993) dalam *pfeffer*, dkk (2003:109) yaitu : Karakteristik mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya (*an underlying characteristi's of an individual which is casually related to criterion referenced effective and or superior performance in job or situation*).

Bedasarkan definisi tersebut kata *an underlying* karakteristik mengandung makna kompetensi adalah bagian keperibadian yang dalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat di prediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Sedangkan kata *causally related* berarti kompetensi adalah sesuatu yang menyebabkan atau mempengaruhi perilaku dan kinerja. Dan kata *criterion referenced* mengandung makna bahwa kompetensi sebenarnya memprediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik, di ukur dari kriteria atau standar yang digunakan

#### **2.1.1.2 Karakteristik kompetensi**

Menurut mitrani, et.al (1995) dalam *preffer*, dkk (2003:110) terdapat 5 karakteristik kompetensi yaitu:

- a. Motif (*Motives*)  
Motif sesuatu dimana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan.
- b. Perangai (*Traits*)

Perangai adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu.

- c. Konsep diri (*self Concept*)  
Konsep diri adalah sikap atau nilai yang diukur dengan tes responden untuk mengetahui apa yang dinilai baik oleh seseorang, apa yang pernah dilakukan atau apa yang diinginkan mereka atau apa yang ingin mereka lakukan.
- d. Pengetahuan (*knowladge*)  
Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan (*knowledge*) merupakan kompetensi yang kompleks.
- e. Kemampuan (*skills*)  
Skills adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

### 2.1.1.3 Kategori kompetensi

Spencer and spencer (1993) dalam preffer, dkk (2003 : 113) menurut kriteria yang digunakan memprediksi kinerja suatu pekerjaan bahwa kompetensi dibagi atas 2 (dua) kategori yaitu:

- a. *Threshold kompetencies* adalah karakteristik utama (biasanya pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca) yang harus dimiliki seorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya. Tetapi tidak untuk membedakan seseorang yang berkinerja tinggi dan rata-rata kompetensi Threshold untuk seorang sales adalah pengetahuan tentang produk atau kemampuannya untuk mengisi formulir.
- b. *Defferentiating competencies* adalah fakto-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah. Misalnya, seseorang yang memiliki orientasi motivasi (konsep diri), biasanya yang diperhatikan pada penetapan tujuan yang melebihi apa yang ditetapkan organisasi .

### 2.1.1 Motivasi kerja

#### 2.1.1.4 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau penggerakan. Secara umum motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dan keinginan serta upaya yang muncul dari diri seorang individu untuk melakukan suatu hal. terbentuk dari sikap (*attitude*). Menurut Mangunkunegara (2007), “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan” Mathis

192001) motivasi merupakan hasrat dalam seorang tersebut melakukan tindakan untuk mencapai tujuan. pendapat lain juga dikemukakan oleh Bangun (2012), bahwa pengertian “motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan”. pendapat lain juga dikemukakan Duce (2008) “ *Motivation is defined as all internal and external driving process that makes the individual to perform an activity, what determines the limits and forms activity and which give it its activities oriented towards achieving certain goals*”. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Pendapat Harold Koontz (1989) dalam Suharto dan Cahyono (2005:17) mengatakan bahwa motivasi sebagai suatu reaksi yang diawali dengan adanya

kebutuhan yang menumbuhkan keinginan dan upaya mencapai tujuan yang selanjutnya menimbulkan tensi (ketegangan) yaitu keinginan yang belum terpenuhi, yang kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah pada tujuan dan akhirnya akan memuaskan keinginan. Sedangkan Robbins (2001) dalam Suharto dan Cahyono (2005:17) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat daya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Abraham Maslow (1943) mengemukakan bahwa pada dasarnya setiap manusia memiliki kebutuhan pokok. Karena menyangkut kebutuhan manusia, maka teori

ini digunakan untuk menunjukkan kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi agar individu tersebut termotivasi untuk bekerja. Maslow berpendapat bahwa kondisi manusia berada pada kondisi mengejar yang berkesinambungan, jika satu kebutuhan terpenuhi, langsung kebutuhan tersebut diganti oleh kebutuhan lain.

Motivasi merupakan dorongan dari internal maupun eksternal seorang untuk mempengaruhinya agar lebih maju yang berifat positif. Sikap mental karyawan haruslah memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisik (siap secara mental, fisik, situasi, dan tujuan).

Siagian (2002) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapatkan perhatian serius dari para manajer, karena 4 (empat) pertimbangan utama yaitu :

- a. Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip “quit pro quo” yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mrngatakan ada ubi ada talas, ada budi ada balas”.
- b. Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis.
- c. Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusi.
- d. Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi ataupun perusahaan, mengakibatkan tidak ada satupun tejnrik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seorang pada waktu dan kondisi yang brbeda-beda.

### **2.1.2.2 prinsip- prinsip dalam motivasi**

prinsip motivasi kerja karyawan terdapat beberapa yaitu:

1. Prinsip Partisipasi  
Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan.
2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin megkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaina tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan  
pemimpin yang mengakui bahwa bawahan(karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah termotivasi kerjanya.
4. Prinsip Pendelegasian Wewenang  
Pimpinan yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mngambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotovasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan.
5. Prinsip memberi perhatian  
Pimpinan memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bahwahan, akan termotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pimpinan.

### **2.1.2.3 faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi**

Seorang pemimpin yang merupakan motivator harus mengetahui tentangmotivasiagar keberhasilan organisasi dalam mewujudkan usaha kerja manusiadapat tercapai. Menurut Mangkunegara (2004: 65) bahwa ada dua faktor yangmempengaruhi perilaku manusia yaitu :

#### **1. Motivasi Intrinsik**

Motivasi intrinsik dapat pula dibangkitkan dari dalam atau sering disebut motivasi internal. Sasaran yang ingin dicapai berada dalam individu itu sendiri. Karyawandapat bekerja karena tertarik dan senang pada pekerjaannya, karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan memberikan makna, kepuasan dan kebahagiaan pada dirinya. Adapun faktor instrinsik terdiri dari upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status prosedur perusahaan dll,

## 2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi yang dibangkitkan karena mendapatkan rangsangan dari luar merupakan motivasi eksternal. Faktor ekstrinsik adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan untuk berkembang, peraturan, kebijakan perusahaan, interaksi antara karyawan, dan lain sebagainya. Faktor pemeliharaan yang merupakan kondisi ekstrinsik dari karyawan yang akan menimbulkan ketidakpuasan dan faktor motivator merupakan faktor yang menggerakkan motivasi. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan-tindakan. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan-kebutuhan pribadi
- b. Tujuan dan Persepsi-persepsi orang atau kelompok yang bersangkutan
- c. Cara dengan apa kebutuhan-kebutuhan serta tujuan-tujuan tersebut akan direalisasikan.

Menurut Sutrisno (2016), faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

### 1. Faktor intern

#### a. Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk hidup merupakan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya.

#### b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak yang kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

#### c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh karena itu. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, sebab status untuk diakui seorang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana
4. Perusahaan tempat kerja dihargai masyarakat
5. Keinginan untuk berkuasa

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seorang untuk bekerja. kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dapat dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk pekerjaan juga.

2. Faktor Ekstern

a. Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini.

Menurut Hasibuan (2003:86) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terbagi menjadi dua metode motivasi :

1. Motivasi Langsung, yaitu motivasi (materiil & nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan

serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

2. Motivasi Tak Langsung, yaitu motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas

sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaan. Misalnya mesin yang baik, ruangan kerja yang terang, suasana kerja, penempatan yang tepat. Motivasi tak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

#### **2.1.2.4 Indikator Motivasi kerja**

Menurut Riduwan (2002:66) bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

1. Upah / Gaji yang layak, yang dapat diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar mutu hidup
2. Pemberian insentif, yang diukur melalui pemberian bonus sewaktu-waktu, rangsangan kerja, prestasi kerja
3. Mempertahankan harga diri, yaitu diukur dengan iklim kerja yang kondusif, kesamaan hak, dan kenaikan pangkat
4. Memenuhi kebutuhan rohani, yaitu diukur dengan kebebasan menjalankan sariat agama, menghormati kepercayaan orang, dan penyelenggaraan ibadah.
5. Memenuhi kebutuhan partisipasi, yaitu diukur melalui kebersamaan, kerjasama, rasa memiliki, dan bertanggung jawab.
6. Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai, dalam hal ini diukur dengan

seleksi sesuai kebutuhan, memperhatikan kemampuan, memperhatikan pendidikan, memperhatikan pengalaman, memberikan pekerjaan sesuai kemampuan.

7. Menimbulkan rasa aman di masa depan, seperti indikator penyelenggaraan jaminan hari tua, pembayaran pensiun, pemberian perumahan.
8. Memperhatikan lingkungan tempat kerja, yang diukur melalui tempat kerja yang nyaman, cukup cahaya, jauh dari polusi dan berbahaya.
9. Memperhatikan kesempatan untuk maju, yang diukur dengan memberikan upaya pengembangan, kursus, diklat.
10. Menciptakan persaingan yang sehat, yang diukur melalui produktivitas, prestasi kerja, pengembangan karir yang jelas, bonus, kinerja pegawai, penghargaan dan hukuman.

### **2.1.3 Kepemimpinan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah sebagai tambahan pengaruh yang melebihi dan mengatasi kepatuhan mekanis pada pengaruh rutin organisasi, dengan perkataan lain kepemimpinan terjadi jika seorang individu dapat mendorong orang lain mengerjakan sesuatu atas kemauannya sendiri dan bukan mengerjakan karena kewajiban atau takut akan konsekuensi dari ketidakpatuhan. Unsur sukarela inilah yang membedakan kepemimpinan dari proses pengaruh lainnya seperti wewenang dan kekuasaan.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan untuk membujuk orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara antusias (Davis (1981) dalam Yuli (2005: 167). Sedangkan Terry dan Franklin (1982) mendefinisikan kepemimpinan dengan hubungan dimana seseorang (pemimpin)

mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja sama melaksanakan tugas-tugas yang saling berkaitan guna mencapai tujuan yang diinginkan pemimpin dan atau kelompok.

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dan bagaimana caranya seseorang memimpin sehingga dapat membawa kelompok kerja ke arah keberhasilan yang maksimal. Anoraga (2000) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain komunikasi, baik individual maupun kelompok, ke arah pencapaian tujuan. *Gibson et al* (1995) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya dalam mencapai tujuan.

Menurut DuBrin (2005) menyatakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan di antara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. Menurut Siagian (2002) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Nimran (2004) menyatakan bahwa kepemimpinan atau

leadership merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki. Robbins (1996) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan.

Dari uraian diatas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa keberadaan seorang pemimpin sangat dibutuhkan untuk mengkoordinir seluruh aktivitas kelompok suatu organisasi dan tidak terlepas dari kepemimpinannya. Karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi dirasa sangat tergantung dari kepemimpinan seorang pemimpin. Suatu situasi akan menyenangkan pemimpin jika ketiga dimensi di atas mempunyai derajat yang tinggi. Suatu situasi akan menyenangkan jika pemimpin diterima para pengikutnya, tugas – tugas dan semua yang berhubungan dengannya ditentukan secara jelas dan penggunaan otoritas dan kekuasaan secara formal diterapkan pada posisi pemimpin. Seperti yang dikembangkan oleh Fiedler dan Chemers (Wirawan, 2002 : 55 – 56) bahwa pemimpin dapat meningkatkan keefektifan kepemimpinannya dengan merubah situasinya agar cocok dengan kepemimpinannya. Fiedler dan Chemers (Wirawan, 2002 : 55 – 56) mengidentifikasi 3 faktor situasional yang mempengaruhi keefektifan kepemimpinan : (a) kualitas hubungan pemimpin dan bawahan, (b) kekuasaan posisional pemimpin, dan (c) derajat strukturtugas. Jika ketiga faktor tersebut di atas eksis dalam kepemimpinan, kepemimpinannya efektif maksudnya kepemimpinannya tidak dianggap baik atau buruk melainkan dikatakan efektif dalam situasi tertentu dan tidak efektif dalam situasi yang lainnya.

Hubungan antara seorang pemimpin dan bawahan melewati empat fase pada saat karyawan berkembang dan pemimpin perlu mengubah gaya kepemimpinannya. Fase pertama ini merupakan tahap kesiapan awal perhatian pada tugas yang tinggi oleh pemimpin. Fase kedua pemimpin perlu meningkatkan perhatian pada hubungan. Fase ketiga pemimpin masih terus mendukung dan memberi perhatian untuk memperkuat niat karyawan untuk menerima tanggung jawab lebih besar. Fase keempat pimpinan dapat mengurangi jumlah dukungan dan perhatian, dalam tahap ini karyawan tidak lagi memerlukan atau mengharapkan pengarahan dari pemimpin mereka, karena mereka lebih cenderung mandiri. Namun teori ini masih mempunyai beberapa kelemahan, diantaranya yaitu

bila pemimpin fleksibel dalam gaya kepemimpinan atau bila mereka dapat dilatih untuk mengubah gaya mereka, dapat dianggap mereka akan efektif dalam berbagai

situasi kepemimpinan. Bila sebaliknya pemimpin relatif kaku dalam gaya kepemimpinan, mereka akan bekerja dengan efektif hanya dalam situasi yang cocok dengan gaya mereka atau yang dapat disesuaikan agar cocok dengan gaya mereka. Tetapi dalam kenyataannya cukup sulit bagi seorang pemimpin untuk mengubah gaya kepemimpinannya yang membuat mereka sukses. Sebenarnya kebanyakan pemimpin tidak fleksibel. Mencoba untuk mengubah gaya seorang pemimpin agar cocok dengan situasi yang tidak dapat diperkirakan atau berfluktuasi tidak efisien dan tidak berguna, karena gaya yang relatif kaku dan

karena tidak ada satu gaya pun yang cocok untuk setiap situasi, prestasi kerja kelompok yang efektif hanya dapat dicapai dengan mencocokkan pemimpin dengan situasi agar cocok dengan pemimpin.

### 2.1.3.2 Indikator Kepemimpinan

Teori kepemimpinan menurut Fiedler (Stonner et.al, 1996 : 173) yang menyatakan bahwa pengukuran gaya kepemimpinan pada seseorang pada skala yang menunjukkan tingkat seseorang menguraikan secara menguntungkan atau merugikan rekan sekerjanya yang paling tidak disukai (*LPC, Least Preferred Co – worker*). Fiedler (Wahjosumidjo, 1994 ; 97) mengidentifikasikan tiga macam situasi kepemimpinan atau variabel yang membantu menentukan gaya kepemimpinan yang akan efektif, yaitu :

- 1) Hubungan antara pemimpin dengan bawahan (*Leader – member relations*) maksudnya bagaimana tingkat kualitas hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan. Sikap bawahan terhadap kepribadian, watak dan kecakapan atasan.
  - 2) Struktur tugas (*task structure*). Maksudnya di dalam situasi kerja apakah tugas – tugas telah disusun ke dalam suatu pola – pola yang jelas atau sebaliknya.
  - 3) Kewibawannya kedudukan kepemimpinan (*leader's position power*), kewibawaan formal pemimpin dilaksanakan terhadap bawahan.
- Menurut Riduwan (2004:65)

menyatakan bahwa indikator yang dapat mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Teknik pematangan penyiapan pengikut, hal itu dapat ditunjukkan melalui pemberian penerangan yang jelas, keterangan yang factual, pengertian yang jelas, pendidikan, pengetahuan/pikiran serta adat istiadat.
2. Teknik hubungan antar manusia, ditunjukkan melalui memahami dan mendalamibawahan, menyamakan persepsi, pencapaian tujuan organisasi serta kepentingan organisasi.

3. Teknik menjadi teladan, ditunjukkan melalui hakekat pemberian teladan, pengaruh pada bawahan, wujud perbuatan, larangan, anjuran serta keharusan.
4. Teknik persuasi dan pemberi perintah, ditunjukkan melalui ajakan simpatik dari pimpinan, kemauan tanpa paksaan, kesadaran, pemberian perintah, pelaksanaan perintah serta ketaatan.
5. Teknik penggunaan komunikasi yang tepat, ditunjukkan melalui kejelasan informasi, penerangan, kegiatan organisasi serta kesamaan persepsi.
6. Teknik penyediaan fasilitas, ditunjukkan melalui jenis fasilitas yang disediakan, pencapaian tujuan, petunjuk teknik, kegiatan organisasi serta alat pencapaian tujuan organisasi.

### **2.1.3.3 teori-teori dalam kepemimpinan**

Teori-teori yang membahas kepemimpinan dapat dirangkum ke dalam tiga macam :

#### **1. Teori bakat**

Teori bakat berusaha mengidentifikasi karakteristik pribadi dari seorang pemimpin. Teori ini juga ingin melihat karakteristik-karakteristik apa yang membedakan pemimpin yang efektif dengan pemimpin yang tidak efektif. Sifat-sifat yang dimiliki seorang pemimpin adalah; lebih cerdas lebih extrovert, lebih percaya diri, lebih bertanggung jawab, dibanding sifat bukan para pemimpin.

Upaya lain yang dilakukan untuk melihat sifat-sifat yang membedakan pemimpin yang efektif dengan tidak efektif. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya dipengaruhi oleh sifat-sifat pemimpin itu saja, tetapi juga dipengaruhi oleh kesesuaian antara sifat tersebut dengan lingkungan yang dihadapi. Seorang yang demokratis barangkali tidak akan menjadi pemimpin yang efektif apabila ditempatkan di organisasi kemiliteran.

## 2. Teori prilaku

Teori prilaku kepemimpinan memfokuskan pada prilaku apa yang dipunyai oleh pimpinan, yang membedakan dirinya dari non-pimpinan. Jika prilaku pemimpin dapat diidentifikasi, maka seorang yang akan menjadi pemimpin dapat mempelajari prilaku tersebut supaya dia menjadi pemimpin yang efektif. Dari teori diatas terdapat fungsi pimpinan yang mencakup hal yaitu :

1. Fungsi yang berkaitan dengan tugas (*task=related functions*) fungsi ini mendorong bawahan agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.
2. Fungsi yang berkaitan dengan keidupan sosial (*group maintenance* atau *social functions*) fungsi ini berkaitan dengan persoalan hubungan antar manusia, seperti menjadi penengah, dan menjaga hubungan antar anggota. Jika seseorang berhasil melakukan kedua fungsi tersebut, orang tersebut dapat menjadi pemimpin yang efektif.

## 3. Teori situasi

Penelitian-penelitian terdahulu yang mencoba melihat karakteristik dan gaya kepemimpinan tidak dapat menemukan karakteristik atau gaya yang berlaku untuk semua situasi. Situasi dengan demikian memainkan peran penting dalam efektivitas kepemimpinan. Pendekatan situasional (*contingency*) dalam teori kepemimpinan mencakup beberapa faktor yaitu :

1. Pekerjaan.
2. Pengharapan dan perilaku teman sekerja.
3. Sifat atau karakteristik, pengharapan. Dan perilaku karyawan.
4. Budaya dan kebijaksanaan organisasi.

### 2.2 Penelitian sebelumnya

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang relevan terkait dengan penelitian ini seperti yang dilakukan oleh Lusi Fatmawati (2014) yang meneliti

pada SMA Negeri Pleret Bantul Yogyakarta, dengan tujuan untuk menguji pengaruh Kompetensi terhadap efektifitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan responde, dari hasil penelitian menunjukkna bahwa secara simultan kompetensi, berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya ada Fajar Apriani (2018) pada FISIP Universitas Mulawarman, Kalimantan Timur. Dengan tujuan untuk menguji pengaruh Motivasi kerja, terhadap efektifitas kerja karyawan dan dampaknya pada FISIP Universitas Mulawarman, Kalimantan Timur. Dengan hasil penelitian menunjukan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan kompetensi kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan.

Kemudian ada Ida Ayu (2016) Brahmasari yang meneliti pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia. Dengan bertujuan untuk pengaruh kompetensi, motivasi, kepemimpinan terhadap efektifitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan Responden sebanyak dengan hasil

selanjutnya yang Widyatmini (2008) meneliti Dinas Kesehatan Kota Depok dengan judul Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap efektifitas Pegawai Hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai dianalisis menggunakan regresi.

Selanjutnya yang terakhir ada Untung sriwidodo Dengan judul Pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan dinas pendidikan

penelitian ini menunjukkna bahwa kompetensi, motivasi, dan kepemimpinan baik secara farsial maupun simultan berpengaruh 40 kali terhadap efektifitas kerja karyawan. Berdasarkan paparan penelitian sebelumnya, maka paparan tersebut juga dapat dilihat secara ringkas pada tabel 2.1

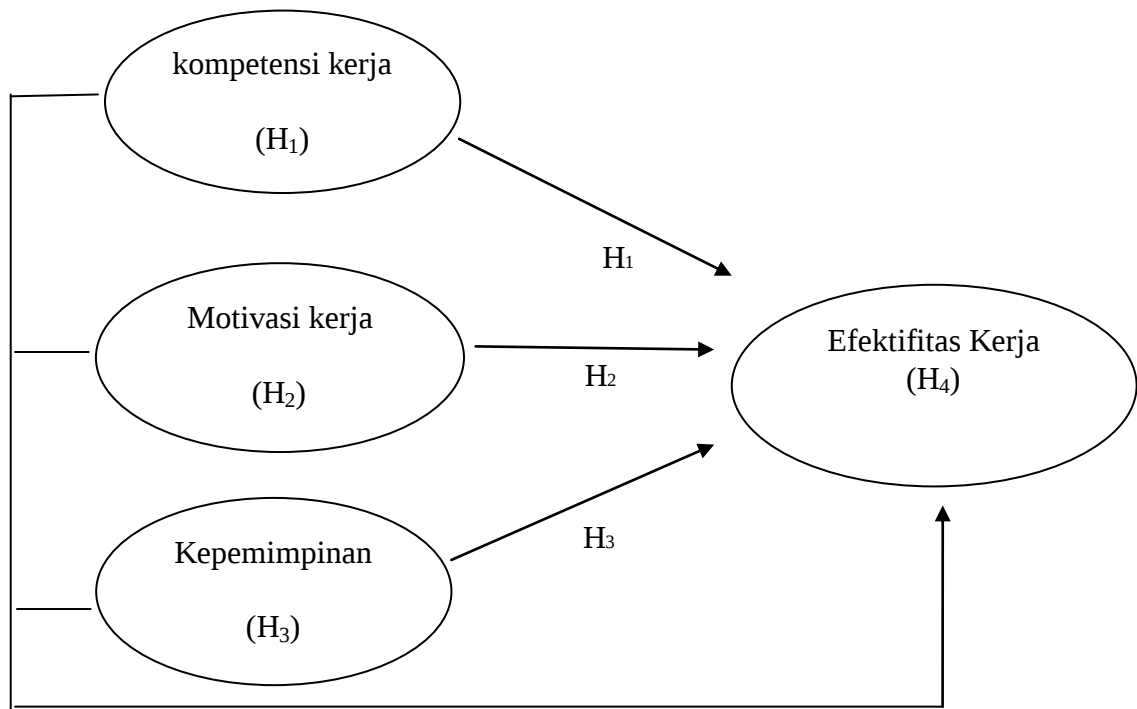
**Tabel 2.1**  
**Penelitian sebelumnya**

| No | Nama Peneitian       | Judul penelitian                                                                                                  | Hasil Penelitian                                                                                                | Persamaan                                                                                     | Perbedaan                                                                        |
|----|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Lusi Fatmwati (2014) | Pengaruh Kompetensi terhadap efektifitas kerja dan dampaknya pada efektifitas SMA Negeri Pleret Bantul Yogyakarta | Kompetensi motifasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas SMA Negeri Pleret Bantul Yogyakarta | Sama-sama meneliti pada objek efektifitas yang di pengaruhi oleh kompetensi motivasi.         | Perbedaan waktu dan subjek penelitian, serta adanya penambahan variabel lainnya. |
| 2. | Fajar Apriani (2017) | Pengaruh.motivasiterhadap efektifitas kerja dan dampaknya pada FISIP Universitas Mulawarman, Kalimantan Timur.    | Motivasi berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja                                                      | meneliti pada objek efektifitas yang di pengaruhi oleh kompetensi ,motivasi. Dan kepemimpinan | Perbedaan waktudan subjek penelitian.                                            |

|    |                           |                                                                                                          |                                                                                                                                                          |                                                                                                              |                                                                                  |
|----|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| 3. | Ida Ayu Brahmasari (2018) | Pengaruh.motiv as terhadap efektifitas kerja PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia                | Kompetensi, motivasi, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan                                            | Sama-sama meneliti pada objek efektifitas kerja yang dipengaruhi oleh kompetensi,motiv asi dan kepemimpinan  | Perbedaan Tempat dan subjek penelitian                                           |
| 4. | Widyatmini (2008)         | Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap efektifitas Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok | Hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai dianalisis menggunakan regresi. Hasil pengolahan data ditunjukkan pada Tabel 1 di bawah. Nilai signifikansi | Sama-sama meneliti pada objek efektifitas kerja yang dipengaruhi oleh kompetensi,motiv asi dan kepemimpinan. | Perbedaan waktu dan tempat penelitian                                            |
| 5  | Untung sriwidodo          | Pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan    | Hubungan kompetensi, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan                                                              | Sama-sama meneliti pada objek efektifitas yang di pengaruhi oleh kompetensi motivasi.                        | Perbedaan waktu dan subjek penelitian, serta adanya penambahan variabel lainnya. |

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini :



Sumber : Data Diolah 2018

**Gambar 2.1- Kerangka Pemikiran**

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka penelitian tersebut, maka hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kompetensi kerja berpengaruh terhadap efektifitas kerja karyawan pada PT J&T Kampung Laksana Banda Aceh.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap efektifitas kerja karyawan pada PT J&T Kampung Laksana Banda Aceh.

H3 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap efektifitas kerja karyawan pada PT J&T Kampung Laksana Banda Aceh.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain penelitian**

Desain penelitian ini merupakan kerangka kerja yang akan digunakan sehingga memudahkan peneliti dalam melakukan penelitiannya dikarenakan semua yang akan dilakukan terencana berdasarkan urutan penelitiannya.

##### **3.1.1 Tujuan penelitian**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi, dan kepemimpinan, terhadap efektifitas kerja karyawan PT J&T Ekpres Kampung Laksana Banda Aceh.

##### **2.1.3 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif (Verifikatif) dengan maksud untuk menguji hipotesis.

##### **3.1.3 Horizon Waktu**

Horizon waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi *cross sectional*, yaitu data dikumpulkan pada suatu batas waktu dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian yang disajikan dalam bentuk kuesioner.

##### **3.1.4 Unit Analisis**

Unit analisis atau tingkat agregasi data yang dianalisis dalam penelitian adalah variabel penelitian yang terdiri atas variabel independen yaitu Kompetensi

kerja, Motivasi kerja, dan kepemimpinan dengan variabel dependen yaitu efektifitas kerja karyawan

### **3.1.5 Unit Observasi**

Unit observasi yaitu dalam penelitian adalah Pimpinan dan Karyawan pada PT. J&T Ekspres Kumpang Laksana Banda Aceh.

### **3.1.6 Sumber data**

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, berupa informasi dari responden yang diperoleh dengan memberikan kuesioner kepada responden.

## **3.2 Populasi Dan Sampel penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada J&T Ekspres kampung laksana banda aceh, yang berjumlah sebanyak 23 orang dengan mengambil rusu linier pada

## **3.3 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data**

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, berupa opini dan informasi dari responden yang diperoleh dengan teknik pengumpulan data melalui pembagian kuesioner. Data yang diperoleh dari kuesioner dalam bentuk kualitatif, sehingga dikonversikan terlebih dahulu menjadi data kuantitatif dengan menggunakan skala likert. Skala likert merupakan metode skala bipolar yang mengukur baik tanggapan positif ataupun negatif terhadap suatu pernyataan .

Penggunaan skala likert berikut ini :

1. Sangat tidak setuju
2. Tidak setuju
3. Kurang setuju
4. Setuju
5. Sangat setuju

### **3.4 Definisi dan operasional variabel**

variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang atau objek yang mempunyai variasi antaransatu dengan yang lainnya dalam kelompok itu (sugiyono, 2002), berdasarkan telah pustaka dan perumusan hipotesis, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

1. variabel bebas (independen)

variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau berubahnya variabel dependen (variable terikat). Dalam penelitian ini yang bebas

2. Variable terikat (dependen)

Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen). Dalam penelitian iniyang merupakan terikatnya adalah efektifitas kerja karyawan (sugiyono, 2002).

Variabel tersebut dapat dilihat pada tabel 3.

| No | Variabel                            | Definisi                                                                                                                                                                                                                                   | Indikator                                                                                                                                                              | Skala   |
|----|-------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 1  | Kompetensi Kerja (H <sub>1</sub> )  | Kompetensi adalah kombinasi kecakapan ( <i>skills</i> ), kemampuan ( <i>abilities</i> ), dan pengetahuan ( <i>knowledge</i> ) yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu tugas spesifik (National Postsecondary Education Cooperative, 2002). | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengetahuan</li> <li>• pemahaman</li> <li>• kemampuan</li> </ul>                                                              | Ordinal |
| 2  | Motivasi Kerja (H <sub>2</sub> )    | Menurut Veihzal motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Veithzal, 2010; 190).                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kebutuhan akan prestasi</li> <li>• kebutuhan akan kekuasaan</li> </ul>                                                        | Ordinal |
| 3  | Kepemimpinan (H <sub>3</sub> )      | kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain komunikasi, baik individual maupun kelompok, kearah pencapaian tujuan. Anoraga (2000) menyatakan                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepemimpinan Direktif</li> <li>• Kepemimpinan partisipatif</li> <li>• Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi</li> </ul> | Ordinal |
| 4  | Efektifitas Kerja (H <sub>4</sub> ) | Efektifitas adalah hasil membuat keputusan yang mengarahkan melakukan suatu yang benar yang membantu memenuhi misi suatu perusahaan atau pencapaian tujuan Amin tunggul (1993:32)                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Semangat Kerja</li> <li>• Motivasi</li> <li>• Kepuasan kerja</li> <li>• Waktu menyelesaikan pekerjaan</li> </ul>              | Ordinal |

Sumber Data Diolah (2018)

### 3.5 Teknik Analisis Data

Teknik pengumpulan data peneliti menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

### 1. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian yang kemudian diajukan dengan responden. PT J&T Kampung Laksana Banda Aceh.

### 2. Dokumentasi

Pengumpulan data atau informasi melalui tulisan berupa arsip, buku-buku serta dokumen resmi.

## 3.6 Pengujian Data

### 1.6.1 Pengujian Validitas

uji validasi digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sedangkan untuk mengukur mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut :

1. jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan penilaian positif, maka variabel tersebut valid
2. jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka variabel tersebut tidak valid
3. jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  tetapi bertanda negatif, maka  $H_0$  akan tetap ditolak dan  $H_1$  diterima.

### 1.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk alat ukur mengukur suatu kuisisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten

atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

1. *Repeated measure* atau pengukuran yaitu seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. *One shot* atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan yang lain atau mengukur korelasi antara jawaban dengan pertanyaan.

Uji reabilitas ini juga digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran pada subjek yang sama atau dengan kata lain untuk menunjukkan adanya kesesuaian antara sesuatu yang diukur dengan alat pengukuran yang dipakai. Sedangkan untuk mengukur koefisien keandalan (*reability*) koeisioner digunakan rumus *Croanbach Alpha*. Hasil uji reliabilitas dengannilai *Alpha Croanbachs* > 0,5 =Reliabel (Jogiyanto , 2007:126).

### **3.6.2 Pengujian Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat atau menguji apakah suatu model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Asumsi klasik yang digunakan dalam penelitin ini adalah:

#### **3.6.3.1.Uji Normalitas**

Uji normalitas Bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel keduanya terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Dalam supriyanto & Masyhuri, (2010:256), Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah uji kolmogorov-smirnov. Jika dinilai signifikan dari hasil uji kolmogorov-smirnov maka terdistribusi normal dan sebaliknya terdistribusi tidak normal.

### **3.6.3.2 Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terjadi masalah multikolinearitas. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat nilai variance inflation factor (VIF). Pada umumnya jika VIF lebih besar 5 maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel lainnya.

### **3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari satu pengamatan yang lain tetap, hal tersebut dinamakan heteroskedastisitas

## **3.7 Pengujian Hipotesis**

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh Kompetensi ( $H_1$ ), Motivasi ( $H_2$ ), Kepemimpinan ( $H_3$ ), terhadap efektivitas kerja karyawan ( $H_4$ ) secara bersama-sama.

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) Dengan membandingkan nilai F tabel dengan F hitung,

Apabila  $F_{\text{tabel}} > F_{\text{hitung}}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, Apabila  $F_{\text{tabel}} < F_{\text{hitung}}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

- 2) Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi Apabila probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Apabila probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, (Ghozali, 2011:98)

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), Tbk merupakan salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di seluruh Indonesia. Pada awalnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) J&T Ekspres merupakan perusahaan layanan pengiriman ekspres berdasarkan perkembangan dari system informasi teknologi dimana J&T ekspres melayani pengiriman ke seluruh pedalaman kota, domestik dan internasional termasuk bisnis *e-commerce*. Pada awalnya J&T ekspres akan berfokus ke pasar ekspres Indonesia dan tentunya perlahan meemperluas sampai Negara Asia Tenggara. J&T menggunakan “*Easy Life*” sebagai slogan perusahaan yang artinya untuk mempermudah kehidupan masyarakat dalam hal pengiriman barang. Nilai inti J&T ekspres adalah : integritas, berbagai, layanan dan tanggung jawab. Menyediakan layanan pengambilan barang dan mengantar dengan cepat ke konsumen.

J&T Ekspres mengoptimalkan rute dan menekan biaya transportasi untuk menyediakan efisiensi waktu dan keamanan servis untuk para konsumen. J&T berkomitmen untuk terus berinovasi terhadap kebutuhan pelanggan dengan cara terus menerus menciptakan standar operasi terbaik. J&T Ekspres Banda Aceh beralamat di kampung Laksana Banda Aceh mulai buka jam: 08.00-20.00 (setiap hari)

## 4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan Umur, Jenis Kelamin, Status Perkawinan, Pendidikan terakhir dan pendapatan rata-rata perbulan yang terlihat pada table 4.1 sebagai berikut :

**Tabel IV.1**  
**Karakteristik Reasponden**

| No.   | Uraian              | Frekuensi | Persentase |
|-------|---------------------|-----------|------------|
| 1.    | Umur                |           |            |
|       | a. 20-30 Tahun      | 9         | 39,1       |
|       | b. 30-40 Tahun      | 8         | 34,8       |
|       | c. 40-50 Tahun      | 6         | 26,1       |
| 2.    | Jenis Kelamin       |           |            |
|       | a. Laki-laki        | 14        | 60,9       |
|       | b. Perempuan        | 9         | 39,1       |
| 3.    | Status Pernikahan   |           |            |
|       | a. Menikah          | 13        | 56,5       |
|       | b. Belum Menikah    | 10        | 43,5       |
| 4.    | Pendidikan Terakhir |           |            |
|       | a. D3               | 9         | 39,1       |
|       | b. S1               | 13        | 56,5       |
|       | c. S2               | 1         | 4,3        |
| 5.    | Lama Bekerja        |           |            |
|       | a. < 1 Tahun        | 2         | 8,7        |
|       | b. 1-5 Tahun        | 12        | 52,2       |
|       | c. 5-10 Tahun       | 6         | 26,1       |
|       | d. 10-15 Tahun      | 3         | 13,0       |
| Total |                     | 23        | 100,0      |

**Sumber Data diolah, 2018**

Dari table 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia antara 20 sampai 30 tahun sebanyak 9 responden atau 39,1%, yang berusia 30 sampai dengan 40 tahun yaitu sebanyak 8 responden atau 34,8% dan berusia antara 40 sampai dengan 50 tahun yaitu sebanyak 6 responden atau 26,1%.

Dari table 4.1 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 14 responden atau 60,9% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 9 responden atau 39,1 % kemudian karakteristik

berdasarkan status pernikahan dapat dijelaskan yang menikah adalah 13 responden atau 56,5% dan yang belum menikah 10 responden atau 43,5%.

Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir diploma yaitu sebanyak 9 responden atau 39,1%, yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 13 responden atau 56,5% dan yang berpendidikan terakhir pascasarjana sebanyak 1 responden atau 4,3%.

Mengenai lama bekerja responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 2 responden atau 8,7% dengan masa kerja dibawah 1 tahun, sebanyak 12 responden atau 52,2% dengan masa kerja antara 1 sampai 5 tahun, sebanyak 6 responden atau 26,1% dengan kerja antara 5 sampai 10 tahun dan sebanyak 3 responden atau 13% dengan masa kerja antara 10 sampai 15 tahun.

### **4.3 Pengujian Data**

#### **4.3.1 Pengujian Instrumen**

##### **4.3.1.1 Uji Validitas Instrumen**

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistic,yaitu dengan menggunakan uji pearson product-moment coefficient of correlation dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu diatas 0,413, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. atau bahasa statistic terdapatkonsisten (*internal consistence*) **yang** berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. untuk mengetahui hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel IV.2**  
**Hasil Uji Validitas**

| No pertanyaan |    | Variabel | Koefesien korelasi | Nilai kritis 5% (n=23) | Ket   |
|---------------|----|----------|--------------------|------------------------|-------|
| 1             | A1 | X1       | 0,621              | 0,413                  | Valid |
| 2             | A2 |          | 0,685              | 0,413                  | Valid |
| 3             | A3 |          | 0,530              | 0,413                  | Valid |
| 6             | B1 | X2       | 0,915              | 0,413                  | Valid |
| 8             | B2 |          | 0,915              | 0,413                  | Valid |
| 9             | C1 | X3       | 0,698              | 0,413                  | Valid |
| 10            | C2 |          | 0,465              | 0,413                  | Valid |
| 13            | C3 |          | 0,479              | 0,413                  | Valid |
| 14            | D1 | Y        | 0,479              | 0,413                  | Valid |
| 15            | D2 |          | 0,874              | 0,413                  | Valid |
| 16            | D3 |          | 0,760              | 0,413                  | Valid |
| 17            | D4 |          | 0,785              | 0,413                  | Valid |

sumber Data diolah (2018)

Berdasarkan table diatas dapat dijelaskan bahwa semua variable yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai korelasi diatas dari nilai kritis korelasi product moment yaitu sebesar 0,413 sehingga semua pernyataan yang terkandung dalam koesioner penelitian dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

#### 4.3.1.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan internal consistency atau dirajat ketepatan jawaban. untuk pengujian ini digunakan statistical packaged for social sciences (SPSS) setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada taebel berikut

**Tabel IV.3**  
**Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)**

| No. | Variabel                      | Item Variabel | Nilai Alpha | Kehandalan |
|-----|-------------------------------|---------------|-------------|------------|
| 1.  | Kompetensi (X1)               | 3             | 0,772       | Handal     |
| 2.  | Motivasi (X2)                 | 2             | 0,952       | Handal     |
| 3.  | Kepemimpinan (X3)             | 3             | 0,714       | Handal     |
| 4.  | Efektifitas KerjaKaryawan (Y) | 4             | 0,906       | Handal     |

Sumber: Data diolah 2018

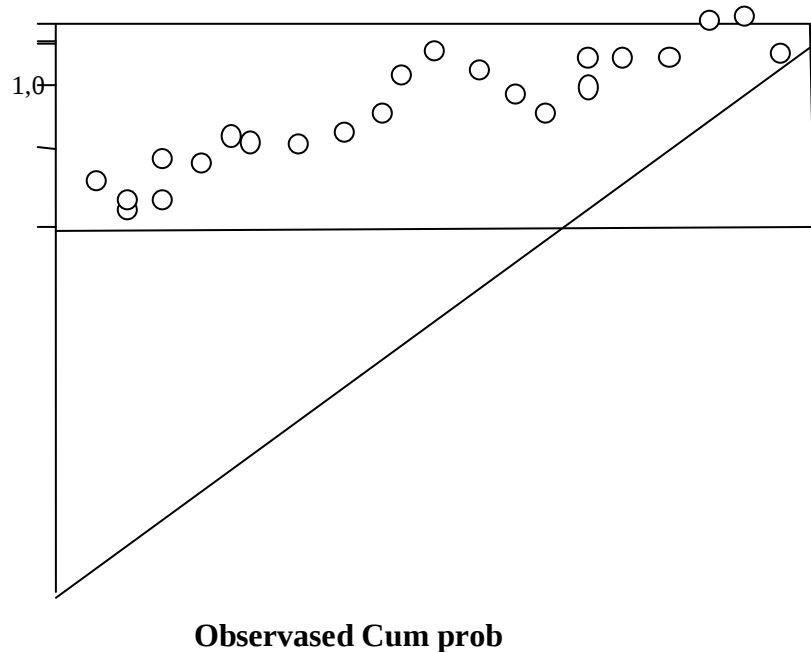
Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai cronbach alpha reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1, reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan cronbach alpha 0,80 atau diatasnya adalah baik. berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrument, diketahui bahwa hasil pengujian variable efektifitas kerja karyawan, kompetensi, motivasi dan kepemimpinan seluruhnya adalah reliable karena melebihi dari 0,60.

#### **4.3.2 Pengujian Asumsi Klasik**

##### **4.3.2.1 Uji Normalitas**

untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisi grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data seputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar IV.1 sebagai berikut :

**Gambar IV.1**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residuel**  
**Dependent Variabel : Efektifitas Kerja Karyawan (Y)**



Berdasarkan Gambar IV.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresimemenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila diagonal dan/atau dan tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi efektifitas kerja karyawan berdasarkan masukan variabel independen.

#### 4.3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apabila apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variable indevenden. jika terjadi korelasi

maka terdapat masalah multikolinearitas pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel Independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah terlihat nilai V Variance Inflation Factor (VIF)

**Tabel IV.4**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

| <b>Variabel Bebas</b> | <b>Toleransi</b> | <b>VIF</b> | <b>Keterangan</b>     |
|-----------------------|------------------|------------|-----------------------|
| Kompetensi (X1)       | 0,578            | 1,732      | Non Multikolinearitas |
| Motivasi (X2)         | 0,374            | 2,671      | Non Multikolinearitas |
| Kepemimpinan (X3)     | 0,542            | 1,845      | Non Multikolinearitas |

Sumber : Hasil penelitian,2018 (data diolah)

Dari table IV.4 diatas dapat menunjukan bahwa variabel independen memiliki nilai tolerance yang kurang dari 0,10 berarti lebih korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai variance inflation Factor (VIF) juga menunjukan hal yang sama bahwa variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10. jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada Multikolinearitas.

Berdasarkan table IV.5 di atas dapat dijelaskan responden mempunyai pengetahuan yang optimal dalam bekerja dengan nilai rata-rata sebanyak 4,26. Responden paham ketika pimpinan memberikan pekerjaan dengan nilai rata-rata sebanyak 4,17 dan responden mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar dengan nilai rata-rata 4,17. Nilai rerata pada variabel kompetensi kerja sebesar 4,20. Artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel kompetensi

#### 4.43 Variabel Motivasi

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel motivasi dapat dilihat pada table IV.6 sebagai berikut:

**Tabel IV.6**

#### Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi

| No     | Item Pertanyaan                                                                           | Sgt Tdk Setuju |   | Tidak setuju |   | Kurang Setuju |     | Setuju |      | Sangat Setuju |      | Mean |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|---|--------------|---|---------------|-----|--------|------|---------------|------|------|
|        |                                                                                           | Frk            | % | Frk          | % | Frk           | %   | Frk    | %    | Frk           | %    |      |
| 1.     | Responden bekerja dengan semangat bersungguh-sungguh untuk mencapai target yang diberikan | 0              | 0 | 0            | 0 | 2             | 8,7 | 17     | 73,9 | 4             | 17,4 | 4,09 |
| 2.     | Responden mendapatkan kesempatan berkompetensi dari perusahaan                            | 0              | 0 | 0            | 0 | 1             | 4,3 | 18     | 78,3 | 4             | 17,4 | 4,13 |
| Rerata |                                                                                           |                |   |              |   |               |     |        |      |               |      | 4,11 |

Sumber data diolah (2018)

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh terhadap efektifitas kerja karyawan pada PT.J&T kampung laksana banda aceh dengan nilai rerata 4,20.
2. Motivasi berpengaruh terhadap efektifitas kerja karyawan pada PT.J&T kampung laksana banda aceh dengan nilai rerata 4,11.
3. Kepemimpinana berpengaruh terhadap efektifitas kerja karyawan pada PT.J&T kampung laksana banda aceh dengan nilai rerata 4,20.
4. kompetensi, motivasi, dam kepeम्मpinan secara simultan terhadap efektifitas kerja karyawan pada PT. J&T kampung laksana banda aceh.

#### **5.2 Saran**

1. dapat meningkatkan kompetensi karyawan seperti mengadakan pelatihan kerja minimal dua kali dalam setahun, karena dengan adanya pelatihan kerja maka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja.
2. dapat memberikan motivasi kepada karyawan dengan memberikan bonus kepada karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik.
3. dapat meningkatkan dukungan kerja kepada karyawan dan menjaga hubungan baik antara pимpinana dengan karyawan untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel kompetensi,motivasi dan kepeम्मpinana tapi juga meneliti variabel lainnya seperti pengalaman kerja, pengembangan karir, prestasi kerja kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- At-Tajdid : Jurnal Ilmu Tarbiyah, kepemimpinan; kompetensi guru; madrasah. Vol.6 No.1, Januari 2017
- Aries Susanty, Sigit Wahyu Baskoro Program Sudi Teknik Industri, Universitas Diponegoro. Judul pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada pt. pln (persero) apd semarang)  
J@TI Undip, Vol VII, No 2, Mei 2012
- Crunkilton,1984; Mulyasa, 2004, McAshan,1989;Mulyasa.  
Desseler, pengetahuan keahlian,dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan 2004 :70  
Dubrin pengertian kepemimpinan 2005  
FajarApriani. Pengaruh.motivasiterhadap efektifitas kerja dan dampaknya padaFISIP Universitas Mulawarman, Kalimantan Timur.Volume 16, No.1,Hlm.1. Januari 2009.
- Fiedler Stonner et.al pengukuran gaya kepemimpinan No. 173
- Harry Murti., Hasibuan pengaruh motivasi kerja pada PDAM kota Madiun  
Jurnal Riset manajemen dan Akuntansi (JRMA) Vol.1 No.1, Februari 2013
- Hasibuan motedo motivasi 2003 N0.86
- Ida Ayu Brahmasari.Pengaruh.motivas terhadap efektifitas kerja PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia 2018.
- Lusi FatmawatiPengaruh Kompetensi terhadap efektifitas kerja dan dampaknya pada efektifitas SMA Negeri Pleret Bantul Yogyakarta(2014).
- Ridaul I., Trisno M., & Hery S Pengaruh kompetensi guru Motivasi Belajar Siswa Jawa tengah Vol.1 No. 1 (2013)  
Riduwan Motivasi dapat di ukur melalui indicator 2002 No. 66
- Untung Sriwidodo., Agus Budhi Haryanto Pengaruh Kompetensi Motivasi,Terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan. *Journal of Management* Sumber Daya Manusia. Vol.4 No.1 Juni 2010
- Mitrani, et.al 1995 dalam preffer, dkk karakteristik kompetensi 2003 No. 110
- Mangkunegara Pengertian Motivasi 2007 dan factor-faktor mempengaruhi motivasi 2004

Widyatmini. Hubungan Kompetensi Terhadap efektivitas Pegawai Dinas  
Kesehatan Kota Depok Jurnal Ekonomi Bisnis Vol. 13, No. 2 Agustus  
2008

WIDYA pengaruh kepemimpinan dan team work terhadap kinerja karyawan  
Jurnal Ilmiah 33 Volume 2 Nomor 1 Maret-April 2014

## Lampiran I

### Kuesioner Penelitian

## **PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PADA PT J&T EKSPRES KAMPUNG LAKSANA BANDA ACEH**

Kepada yth : Bapak/Ibu/Sdr/i Responden

Bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini dibuat dalam rangka penelitian ilmiah. Hanya kesimpulan keseluruhan hasil penelitian yang akan dianalisa. Kerahasiaan informasi akan sangat dijaga. Untuk itu kami sangat mengharapkan bantuan dari seluruh Bapak/Ibu untuk memberikan informasi yang benar. Atas kerjasamanya kami sampaikan rasa terima kasih.

### **Demografi Responden**

Nama : .....(Boleh tidak diisi)

Umur :  20-30 Tahun

30-40 Tahun

40-50 Tahun

Jenis Kelamin

Laki-laki

Perempuan

Status Pernikahan

Menikah

Belum Menikah

Pendidikan

Diploma

Sarjana

Magister

Lama Bekerja

< 1 Tahun

1-5 Tahun

5-10 Tahun

10-15 Tahun

### A Kompetensi Kerja

| No                       | Pertanyaan                                                          | STS | TS | KS | S | SS |
|--------------------------|---------------------------------------------------------------------|-----|----|----|---|----|
| <b>Pengetahuan kerja</b> |                                                                     |     |    |    |   |    |
| A.1                      | Anda mempunyai pengetahuan yang optimal dalam bekerja               |     |    |    |   |    |
| <b>Pemahaman Kerja</b>   |                                                                     |     |    |    |   |    |
| A.2                      | Anda paham ketika pimpinan memberikan pekerjaan                     |     |    |    |   |    |
| <b>Kemampuan Kerja</b>   |                                                                     |     |    |    |   |    |
| A.3                      | Anda mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar |     |    |    |   |    |

### A. Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

| No                         | Pertanyaan                                                                    | STS | TS | KS | S | SS |
|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|-----|----|----|---|----|
| <b>Kebutuhan prestasi</b>  |                                                                               |     |    |    |   |    |
| B.1                        | anda bekerja dengan sangat sungguh-sungguh untuk mencapai target yg diberikan |     |    |    |   |    |
| <b>Kebutuhan kekuasaan</b> |                                                                               |     |    |    |   |    |
| B.2                        | anda mendapatkan kesempatan berkompetensi dari perusahaan                     |     |    |    |   |    |

**B. Kepemimpinan (X<sub>3</sub>)**

| No                                                  | Pertanyaan                                                                                                                                | STS | TS | KS | S | SS |
|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|----|---|----|
| <b>Kepemimpinan Direktif</b>                        |                                                                                                                                           |     |    |    |   |    |
| C.1                                                 | anda sering mengerjakan suatu pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan                                                               |     |    |    |   |    |
| <b>Kepemimpinan partisifasif</b>                    |                                                                                                                                           |     |    |    |   |    |
| C.2                                                 | Anda sering konsultasi dengan pimpinan ketika dalam pemecahan masalah                                                                     |     |    |    |   |    |
| <b>Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi</b> |                                                                                                                                           |     |    |    |   |    |
| C.3                                                 | Anda mendapatkan penghargaan ketika berprestasi dalam bekerja seperti kompensasi/bonus dan mendapatkan hukuman ketika salah dalam bekerja |     |    |    |   |    |

**C. Efektifitas Kerja Karyawan (Y)**

| No                                   | Pertanyaan                                                                     | STS | TS | KS | S | SS |
|--------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|-----|----|----|---|----|
| <b>Semangat Kerja</b>                |                                                                                |     |    |    |   |    |
| D.1                                  | Anda selalu semangat dalam mengerjakan suatu pekerjaan                         |     |    |    |   |    |
| <b>Motivasi</b>                      |                                                                                |     |    |    |   |    |
| D.2                                  | Anda melakukan pekerjaan sering mendapatkan arahan/dorongan dari atasan.       |     |    |    |   |    |
| <b>Kepuasan Kerja</b>                |                                                                                |     |    |    |   |    |
| D.3                                  | Anda puas dalam bekerja karena fasilitas kantor memadai sesuai kebutuhan kerja |     |    |    |   |    |
| <b>Waktu menyelesaikan pekerjaan</b> |                                                                                |     |    |    |   |    |
| D.4                                  | Anda tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan                                 |     |    |    |   |    |