



**ANALISIS KOMPETENSI DAN ETIKA KERJA  
TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA  
PT. POS INDONESIA KOTA BINJAI**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**RIKHA LEVIANA SIREGAR  
1415310201**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**



FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : RIKHA LEVIANA SIREGAR  
NPM : 1415310201  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS KOMPETENSI DAN ETIKA KERJA  
TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PT POS  
INDONESIA KOTA BINJAI.

MEDAN, AGUSTUS 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

DEKAN



(DR. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING I

(Dr.M.TOYIB DAULAY S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(FEBRILIAN LESTARIO ST., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH  
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL  
SAINS UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : RIKHA LEVIANA SIREGAR  
NPM : 1415310201  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS KOMPETENSI DAN ETIKA KERJA  
TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PT POS  
INDONESIA KOTA BINJAL

MEDAN, AGUSTUS 2019



(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

PEMBIMBING-II

(FEBRILIAN LESTARIO SE., M.Si)

PEMBIMBING-I

(Dr. M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

PENGUJI-I

(RIZAL AHMAD, SE., M.Si)

PENGUJI-II

(EMI WAKHYUNI, SE., M.Si)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : RIKHA LEVIANA SIREGAR  
NPM : 1415310201  
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS/MANAJEMEN  
Judul Skripsi : ANALISIS KOMPETENSI DAN ETIKA KERJA  
TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PT. POS INDONESIA  
KOTA BINJAI

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



(RIKHA LEVIANA SIREGAR)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : RIKHA LEVIANA SIREGAR  
Tempat/Tanggal lahir : Binjai, 12 Desember 1996  
NPM : 1415310201  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jln. Ikan Suratin No. 8 Kel. Dataran Tinggi  
Kec. Binjai Utara

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, AGUSTUS 2019

Yang membuat pernyataan



*[Handwritten signature]*

(RIKHA LEVIANA SIREGAR)



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

## PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : RIKHA LEVIANA SIREGAR  
 Tempat/Tgl. Lahir : / 12 Desember 1996  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1415310201  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen SDM  
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 141 SKS, IPK 3.19  
 Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

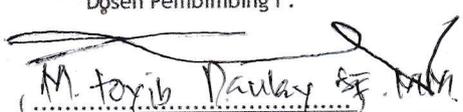
No.	Judul SKRIPSI	Persetujuan
1.	Analisis Kompetensi dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. POS INDONESIA KOTA BINJAI	<input type="checkbox"/>
2.	Analisis Stres kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada PT. POS INDONESIA KOTA BINJAI	<input type="checkbox"/>
3.	analisis Kompetensi dan Etika Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. POS INDONESIA KOTA BINJAI	<input checked="" type="checkbox"/>

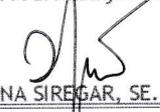
NB : Judul yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda

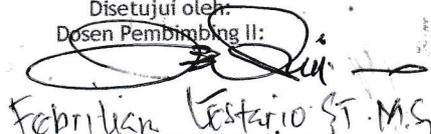
  
 Rektor I,  
 (Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 27 Agustus 2018  
 Pemohon,  
  
 (Rikha Leviana Siregar)

Nomor : .....  
 Tanggal : .....  
 Disahkan oleh :  
 Dekan  
  
 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal : .....  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing I :  
  
 (M. Torib Paulay, S.Pd., M.Pd.)

Tanggal : 13/08/2018  
 Disetujui oleh:  
 Ka. Prodi Manajemen  
  
 (NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si.)

Tanggal : .....  
 Disetujui oleh:  
 Dosen Pembimbing II:  
  
 (Febrilian Lestario, S.Pd., M.S.)

No. Dokumen: FM-LPPM-08-01	Revisi: 02	Tgl. Eff: 20 Des 2015
----------------------------	------------	-----------------------

## Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

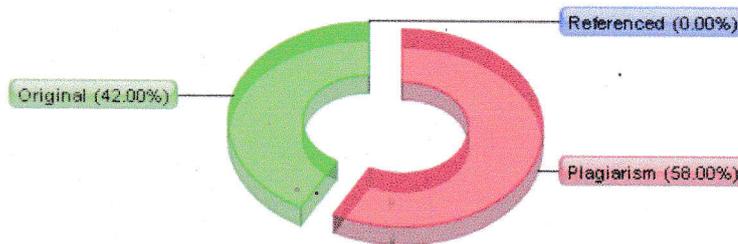
Analyzed document: 22/05/2019 09:41:21

# "RIKHA LEVIANA SIREGAR\_1415310201\_MANAJEMEN.docx"

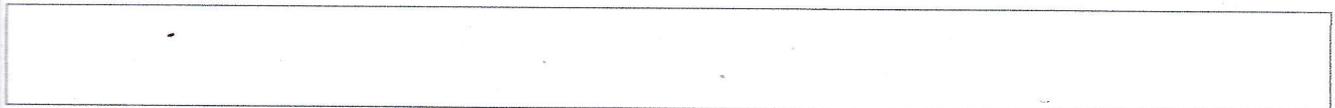
Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License4



Relation chart:



Distribution graph:



Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

### Top sources of plagiarism:

% 38	wrds: 3978	<a href="https://adoc.tips/pengaruh-etika-kerja-pengalaman-kerja-dan-budaya-kerja-terha.html">https://adoc.tips/pengaruh-etika-kerja-pengalaman-kerja-dan-budaya-kerja-terha.html</a>
% 13	wrds: 1374	<a href="https://wahyualinursalim.blogspot.com/2013/02/sejarah-singkat-kantor-pos.html">https://wahyualinursalim.blogspot.com/2013/02/sejarah-singkat-kantor-pos.html</a>
% 13	wrds: 1201	<a href="https://adoc.tips/pengaruh-motivasi-dan-kompetensi-kerja-terhadap-produktivita.html">https://adoc.tips/pengaruh-motivasi-dan-kompetensi-kerja-terhadap-produktivita.html</a>

[Show other Sources:]

### Processed resources details:

220 - Ok / 43 - Failed

[Show other Sources:]

### Important notes:

<p>Wikipedia:</p> <p>[not detected]</p>	<p>Google Books:</p> <p>[not detected]</p>	<p>Ghostwriting services:</p> <p>[not detected]</p>	<p>Anti-cheating:</p> <p>[not detected]</p>
---	--	---	---



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : M. Toiyb Daulay, SE. MM  
 Dosen Pembimbing II : Febrilian Lestari, ST. M. Si  
 Nama Mahasiswa : RIKHA LEVIANA SIREGAR  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1415310201  
 Bidang Pendidikan : SI  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Kompetensi dan Etika Kerja Terhadap Motivasi Kerja pada PT. POS Indonesia Kota Binjai

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
07/10/2018	BAB I BAB II BAB III Daftar Pustaka	[Signature]	[Signature]
10/10/2018	Ace Samoner proposal	[Signature]	Ace Samoner

[Signature]  
 Dr. M. Toiyb Daulay

Medan, 03 Oktober 2018  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan,

[Signature]  
 Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.  
 FAKULTAS SOSIAL SAINS



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : M. Toyib Daulay, SE. MM  
 Dosen Pembimbing II : Febrilian Lestario, SE. M. Si  
 Nama Mahasiswa : RIKHA LEVIANA SIREGAR  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1415310201  
 Bidang Pendidikan : Si  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Kompetensi dan Etika Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt. Pos Indonesia kota Binjai

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
3/10/2018	- Margin - huruf kapital pada nama & kota - Spasi dalam tulisan		
5/10/2018	- titik koma, dan penulisan harus disesuaikan dengan buku pedoman Pembuatan proposal terbitan UNPAB - Hipotesis - Questioner dibuat		
6/10/2018	Revisi awal seminar proposal.		

Medan, 03 Oktober 2018  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan,

Febrilian Lestario, MS





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

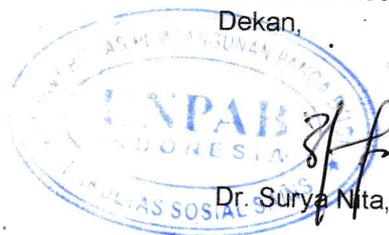
Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : Dr. M. Toyib Daulay, SE. MM  
 Dosen Pembimbing II : Febrilian Lestario ST., M. Si  
 Nama Mahasiswa : RIKHA LEVIANA SIREGAR  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1415310201  
 Jenjang Pendidikan : S1 (Strata Satu)  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Kompetensi Dan Etika Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Pos Indonesia Kota Binjai

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
29/04/2019	BAB I BAB II BAB III BAB IV		Selesai
05/04/2019	Konsep dan Peran wawasan perselis		Ace persepsi
2/05/2019	Ace persamaan dan		Ace Mora Ajeen

Dr. M. Toyib Daulay

Medan, 02 Mei 2019  
 Diketahui/Disetujui oleh:  
 Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : Dr. M. Tojib Daulay, SE, MM  
 Dosen Pembimbing II : Febrilian Lestario ST., M.Si  
 Nama Mahasiswa : RIKHA LEVIANA SIREGAR  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1415310201  
 Jenjang Pendidikan : S1 (Strata satu)  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Analisis kompetensi dan Etika kerja Terhadap Motivasi kerja Pada PT. POS Indonesia Kota Binjai

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
6 / 5 / 2019	- Hasil pengolahan data - Sampel dijelaskan - karakteristik responden diperbaiki		
14 / 5 / 2019	- Biodata & kelengkapan lampiran - Daftar pustaka - Margin & Spasi  - Sudah diperiksa & diperbaiki	  	
21 / 5 / 2019	Ace cetak & day weje kita		

Medan, 02 Mei 2019  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan,

Febrilian Lestario, M.Si



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.

# TANDA BEBAS PUSTAKA

No. 2520 / Perp / Bp / 2019

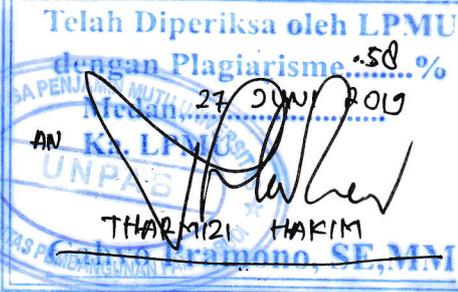
Dinyatakan tidak ada sangkut paut dengan UPT. Perpustakaan

FM-BPAA-2012-041

Hal : Permohonan Meja Hijau



Medan, 27 Juni 2019  
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
Fakultas SOSIAL SAINS  
UNPAB Medan  
Di -  
Tempat



Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : RIKHA LEVIANA SIREGAR  
Tempat/Tgl. Lahir : Binjai / 12 Desember 1996  
Nama Orang Tua : AZIS SIREGAR  
N. P. M : 1415310201  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
No. HP : 082125227960  
Alamat : Jl Ikan Suratini No. 8 Kel. Dataran Tinggi Kec. Binjai Timur

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Analisis Kompetensi dan Etika Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. POS INDONESIA KOTA BINJAI, Selanjutnya saya menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- Telah tercap keterangan bebas pustaka
- Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
- Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	650.000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1.500.000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100.000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2.250.000</b>
5. Utk. Termin 50%	<b>Rp</b>	<b>2.750.000</b>
		<b>5.000.000</b>

M 28/6 019

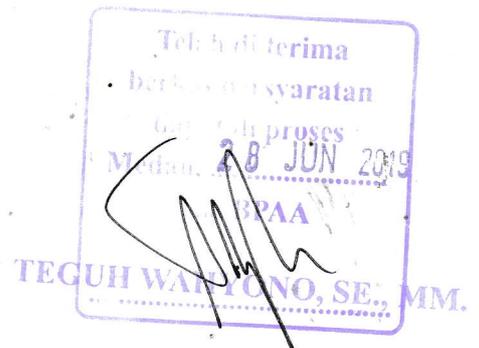
Ukuran Toga : M



Hormat saya  
*[Signature]*  
RIKHA LEVIANA SIREGAR  
1415310201

**Catatan :**

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



Ace PB I  
fano lux

14/08/2019



Ace untuk  
jilid lux -

J. Siregar -

20/08/19.

**ANALISIS KOMPETENSI DAN ETIKA KERJA  
TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA  
PT. POS INDONESIA KOTA BINJAI**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**RIKHA LEVIANA SIREGAR  
1415310201**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**

## ABSTRAK

Adapun judul pada penelitian ini adalah “Analisis Kompetensi Dan Etika Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. POS Indonesia Kota Binjai”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana pengaruh Kompetensi Dan Etika Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. POS Indonesia Kota Binjai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 50 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuisioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengelolahannya dilakukan dengan program SPSS Versi 16. Hasil dari analisis regresi adalah  $Y = 4,176 + 0,430 X_1 + 0,337 X_2 + e$ . Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa secara simultan Kompetensi Dan Etika Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pada PT. POS Indonesia Kota Binjai dan secara parsial Kompetensi berpengaruh secara signifikan Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. POS Indonesia Kota Binjai, secara parsial Etika Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa 75,9% Motivasi Kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Kompetensi dan Etika Kerja sedangkan sisanya 24,1% dijelaskan oleh factor lain atau variabel diluar model penelitian seperti gaya kepemimpinan, gaji, lingkungan kerja dan lainnya.

**Kata Kunci: Kompetensi, Etika Kerja dan Motivasi Kerja**

## **ABSTRACT**

*The title of this study is "Competency Analysis and Work Ethics Against Work Motivation at PT. POS Indonesia Binjai City ". This study aims to examine and find out more clearly how the influence of Competence and Work Ethics on Work Motivation at PT. POS Indonesia, Binjai City. This study uses a quantitative method involving 50 respondents. Data collection is done using questionnaire distribution. The data obtained were analyzed using a statistical formula, namely by using multiple regression analysis, the management of which was carried out with the SPSS Version 16. The results of the regression analysis were  $Y = 4,176 + 0,430 X_1 + 0,337 X_2 + e...$  The results of quantitative analysis show that work Competence and Work Ethics simultan eously have a significant effect on Work Motivation at PT. POS Indonesia in Binjai City and partially Competence has a significant effect on Work Motivation at PT. POS Indonesia in Binjai City, partially Work Ethics have a positive and significant effect on Work Motivation. The coefficient of determination shows that 75,9% of work motivation can be obtained and explained by Competence and Work Ethics, while the remaining 24,1% is explained by other factors or variables outside the research model such as leadership style, salary, work environment and others.*

**Keywords: Competence, Work Ethics and Work Motivation**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAC</b> .....	<b>vii</b>
<b>LEMBARAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I</b>	
<b>PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	4
1. Identifikasi Masalah.....	4
2. Batasan Masalah .....	5
C. Rumusan Masalah .....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
1. Tujuan Penelitian .....	5
2. Manfaat Penelitian .....	6
E. Keaslian Penelitian .....	6
<b>BAB II</b>	
<b>TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. LandasanTeori .....	8
1. Motivasi Kerja Karyawan.....	8
a. Pengertian Motivasi Kerja Karyawan.....	8
b. Aspek Motivasi Kerja Karyawan.....	9
c. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	11
d. Menciptakan Motivasi Kerja Karyawan.....	13
e. Indikator Motivasi Kerja.....	15
2. Kompetensi .....	15
a. Definisi Kompetensi .....	15
b. Karakteristik Kompetensi .....	16
c. Jenis Kompetensi .....	16
d. Pengelompokan Kompetensi .....	17
e. Indikator Kompetensi .....	17
3. Etika Kerja .....	18
a. Definisi Etika Kerja .....	18
b. Macam-macam Etika .....	18
c. Prinsip Etika.....	19

	d. Fungsi Etika .....	20
	e. Indikator Hasil Kerja .....	20
	B. Penelitian Sebelumnya .....	21
	C. Kerangka Konseptual .....	23
	D. Hipotesis .....	24
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
	A. Pendekatan Penelitian.....	25
	B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	25
	1. Lokasi Peneliti.....	25
	2. Waktu Penelitian.....	25
	C. Defenisi Operasional Variabel.....	26
	D. Populasi dan Sampel .....	28
	1. Populasi.....	28
	2. Sampel.....	28
	3. Jenis dan Sumber Data.....	29
	E. Teknik Pengumpulan Data .....	29
	F. Teknik Analisis Data .....	30
	1. Uji Kualitas Data.....	30
	2. Uji Asumsi Klasik.....	31
	3. Regresi Linier Berganda .....	32
	4. Uji Kesesuaian ( <i>Teset Goodness Of Fit</i> ) .....	33
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
	A. Hasil Penelitian.....	37
	1. Deskripsi Objek Penelitian.....	37
	a. SejarahUmum Perusahaan.....	37
	b. Visi dan Misi .....	39
	c. Struktur Organisasi.....	40
	d. UraianTugas dan Tanggung Jawab .....	41
	2. Karakteristik Responden .....	41
	3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	43
	4. Pengujian Validitas dan Realibilitas .....	48
	a. Pengujian Validitas .....	51
	b. Pengjian Realibilitas.....	50
	5. Pengujian Asumsi Klasik.....	52
	6. Regresi Linier Berganda .....	56
	7. Uji Hipotesis .....	57
	B. Pembahasan .....	62
<b>BAB V</b>	<b>SIMPULAN DAN SARAN</b>	
	A. Simpulan.....	65
	B. Saran.....	66

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## BIODATA

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya .....	21
Tabel3.1 Skedul Proses Penelitian .....	27
Tabel3.2 Operasionalisasi Variabel.....	28
Tabel4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	42
Tabel4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	43
Tabel4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	43
Tabel4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
Tabel4.5 Jawaban Responden atas Variabel X <sub>1</sub> (SistemOperasional).....	45
Tabel 4.6 Jawaban Responden atas Variabel X <sub>2</sub> (BudayaKerja) .....	47
Tabel 4.7 Jawaban Responden atas Variabel Y (HasilKerja) .....	49
Tabel4.8 Uji Validitas X <sub>1</sub> (Kompetensi) .....	51
Tabel 4.9 Uji Validitas X <sub>2</sub> (EtikaKerja) .....	52
Tabel 4.10 Uji Validitas Y (MotivasiKerja).....	52
Tabel4.11 Uji RealibilitasX <sub>1</sub> (Kompetensi) .....	53
Tabel 4.12 Uji Realibilitas X <sub>2</sub> (EtikaKerja) .....	54
Tabel 4.13 Uji Realibilitas Y (MotivasiKerja).....	54
Tabel 4.14 Multikolinieritas .....	56
Tabel 4.15 Regresi Linier Berganda.....	58
Tabel 4.16 Uji Simultan .....	59
Tabel 4.17 Uji Parsial.....	60
Tabel 4.18 Koefisien Determinasi.....	61

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar2.1 Kerangka Konseptual .....	24
Gambar4.1 Histogram Uji Normalitas .....	55
Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas .....	55
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas .....	57

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur kepada Allah SWT, karena atas RahmatNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Analisis Kompetensi Dan Etika Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada PT.POS Indonesia Kota Binjai”.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Dr. M. Toyib Daulay, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Febrilian Lestario, S.T., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Kepada ayahanda Azis Siregar dan Ibunda (Almh). Lismawati serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.

7. Terimakasih kepada teman spesial saya yaitu M. Irfan Nasution, atas waktu, semangat dan kebersamaan yang tidak akan pernah saya lupakan untuk bisa menyelesaikan skripsi ini
8. Kepada Zia Maulida Nasri, Cinta Afriza, Puput Inda Wahyuni, terimakasih karena telah mendorong dan memberikan semangat untuk sama-sama berjuang untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada Dwi Yunita, SE, Nur Aini Husna, S.Ikom, Meri Melisa, S.Pd dan Maulida Agustina Siregar yang memberikan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca.

Medan, Agustus 2019

Penulis

Rikha Leviana Siregar

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan diberlakukannya perdagangan bebas, perusahaan dihadapkan pada persaingan yang semakin kompetitif. Agar dapat bertahan ditengah kompetisi yang semakin ketat dan terbuka maka perusahaan diharapkan memiliki keunggulan kompetitif agar tidak terlindas oleh persaingan. Ada beberapa cara yang biasa dilakukan perusahaan agar memiliki keunggulan kompetitif salah satunya adalah dengan melakukan efisiensi dan efektifitas dalam menggunakan sumber daya yang ada. Diharapkan setiap perusahaan mampu menggunakan sumber daya yang ada dengan efektif dan efisien sehingga perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya-biaya tambahan lainnya yang tidak perlu akibat dari penggunaan sumber daya yang tidak sesuai. Salah satu sumber daya yang paling sentral di organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia.

Organisasi perusahaan yang besar sudah pasti memiliki sumber daya manusia yang handal, sehingga perusahaan dapat mewujudkan visi, misi dan tujuan yang di tetapkan sehingga dapat tumbuh,berkembang dan menjadi besar dan berguna bagi *stakeholder* maupun masyarakat luas. Perusahaan semakin sadar akan pentingnya sumber daya manusia sehingga diperlukan peranan dan fungsi dari manajemen sumber daya manusia. Meningkatnya peran manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan,

pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Ike Kusdyah).

Tujuan MSDM adalah untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia guna meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Dalam upaya peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing kompetitif, manajemen menetapkan beberapa indikator yang menjadi acuan pengukuran sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan. Indikator yang menjadi acuan sumber daya manusia yang diharapkan yaitu sumber daya manusia yang berprestasi. Tentunya manajemen berupaya menciptakan sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, karena organisasi perusahaan yang sukses biasanya diisi oleh orang-orang yang termotivasi dalam bekerja.

Menurut Rivai (2015:102), motivasi kerja karyawan adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan masuk keluar tenaga kerja (*turnover*). Motivasi kerja Karyawan terhadap organisasi adalah suatu perasaan keterikatan yang dimiliki oleh karyawan sehingga karyawan tersebut tetap berada dalam organisasi untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasinya, sehingga karyawan tersebut tidak bersedia untuk meninggalkan organisasinya dengan alasan apapun. Berdasarkan pada beberapa jurnal dan penelitian terdahulu maka disimpulkan bahwasannya motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi dan etika kerja.

Kompetensi didefinisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan dia untuk mencapai kinerja superior. Aspek–aspek pribadi ini meliputi sikap, motif–motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan dan pengalaman akan mempengaruhi tingkah laku sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja. Semakin berkompeten seorang karyawan maka semakin tinggi pula motivasi dalam bekerja sehingga memberikan efek pada hasil kerja yang lebih optimal.

Faktor lainnya yang mendorong timbulnya motivasi kerja adalah etika kerja. Etika kerja adalah aturan normatif yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam perusahaan (Kusdiah, 2011). Agregasi dari perilaku karyawan yang beretika kerja merupakan gambaran etika kerja karyawan dalam perusahaan.

PT. POS Indonesia adalah salah satu BUMN yang bergerak di bidang layanan pos. Dalam rangka meningkatkan perannya memberikan kontribusi bagi pemegang saham maka perusahaan ini menyadari pentingnya pengelolaan sumber daya manusia di dalam perusahaan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi agar karyawan tersebut dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan pada hasil observasi dan wawancara pendahuluan terhadap beberapa karyawan yang berada di divisi pengelolaan sumber daya manusia di dapatkan informasi bahwasannya motivasi beberapa karyawan rendah hal ini dilihat dari beberapa karyawan tidak bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kemudian beberapa

karyawan merasa tidak senang terhadap beberapa tugas tambahan yang diberikan oleh atasan. Dengan adanya indikasi rendahnya motivasi kerja tersebut dikhawatirkan dapat berdampak pada tidak terealisasinya tujuan dan target perusahaan.

Beberapa permasalahan lainnya yang peneliti lihat bahwasannya beberapa karyawan tidak memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya sehingga hasil atau mutu pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Permasalahan lainnya yaitu karyawan tidak bertanggung jawab terhadap tugas dan jabatannya yang dapat memberikan dampak pada rendahnya etika kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Kompetensi Dan Etika Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. POS Indonesia Kota Binjai**”.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah.**

Dari latar belakang masalah yang di jelaskan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

- a. Motivasi beberapa karyawan rendah hal ini dilihat dari beberapa karyawan tidak bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.
- b. Karyawan tidak memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya sehingga hasil atau mutu pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

- c. Karyawan tidak bertanggung jawab terhadap tugas dan jabatannya yang dapat memberikan dampak pada rendahnya etika kerja karyawan.

## **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalahnya pada kompetensi dan etika kerja sebagai variabel independent, dan motivasi kerja sebagai variabel dependent.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Pos Indonesia Kota Binjai?
2. Apakah etika kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Pos Indonesia Kota Binjai?
3. Apakah kompetensi dan etika kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Pos Indonesia Kota Binjai?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Pos Indonesia Kota Binjai.

- b. Untuk mengetahui apakah etika kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Pos Indonesia Kota Binjai.
- c. Untuk mengetahui apakah kompetensi dan etika kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. POS Indonesia Kota Binjai.

## **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi penulis, untuk lebih menambah pengetahuan mengenai teori pengelolaan manajemen sumber daya manusia khususnya tentang masalah kompetensi dan etika kerja dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan.
- b. Bagi perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan untuk menyelesaikan masalah-masalah yang berkaitan dengan kompetensi, etika kerja dan motivasi kerja karyawan.
- c. Sebagai bahan referensi bagi para akademisi lainnya dalam penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kompetensi, etika kerja dan motivasi kerja karyawan.

## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian sebelumnya diteliti oleh Setia Ningsih (2010) dengan judul “Pengaruh kompetensi Terhadap motivasi Kerja Karyawan pada Divisi Tempa dan Cor PT. Pindad Bandung”. Sedangkan penelitian ini berjudul: “Analisis

Kompetensi Dan Etika Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. POS Indonesia Kota Binjai”.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Model Penelitian: Penelitian sebelumnya menggunakan model regresi linier sederhana. Sedangkan penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda.
2. Variabel penelitian: Penelitian sebelumnya menggunakan 1 variabel *independent* yaitu: stress kerja, serta 1 variabel *dependent* yaitu: kepuasan kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 variabel *independent* yaitu: kompetensi dan etika kerja, serta 1 variabel *dependent* yaitu: motivasi kerja.
3. Jumlah observasi/sampel (n) : Penelitian terdahulu sampel berjumlah 120 karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel yang diambil berjumlah 50 karyawan.
4. Waktu penelitian: Penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2010, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2018.
5. Lokasi penelitian: Lokasi penelitian sebelumnya pada Divisi Tempa dan Cor PT. Pindad Bandung, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT. POS Indonesia Kota Binjai yang beralamat di jalan Sutomo No. 25 Binjai kel, Pahlawan kec, Binjai Utara kab, Binjai Provinsi Sumatera Utara.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Motivasi Kerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Motivasi Kerja Karyawan**

Menurut Rivai (2015:102), motivasi kerja karyawan adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan masuk keluar tenaga kerja(*turnover*).

Menurut Rivai (2015:110), Motivasi kerja Karyawan adalah:

- 1) Suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi tertentu.
- 2) Keinginan menuju level keahlian tinggi atas nama organisasi.
- 3) Suatu kepercayaan tertentu di dalam, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut.

Ardi chvilli (2012:104), mendefinisikan Motivasi kerja Karyawan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu :

- 1) Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
- 2) Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.

- 3) Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Berdasarkan beberapa definisi dari tokoh-tokoh tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja Karyawan terhadap organisasi adalah suatu perasaan keterikatan yang dimiliki oleh karyawan sehingga karyawan tersebut tetap berada dalam organisasi untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasinya, sehingga karyawan tersebut tidak bersedia untuk meninggalkan organisasinya dengan alasan apapun.

#### **b. Aspek Motivasi kerja Karyawan**

Bathelman (2012:31), menyatakan bahwa Motivasi kerja Karyawan memiliki tiga aspek utama, yaitu :

- 1) Identifikasi

Identifikasi diwujudkan dalam bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai ataupun dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasinya. Hal ini akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para pegawai dengan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa pegawai dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena pegawai menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula.

## 2) Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan pegawai adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Disamping itu, dengan melakukan hal tersebut maka pegawai merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah diputuskan karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan.

## 3) Loyalitas

Loyalitas pegawai terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan pegawai untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen pegawai terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila pegawai merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

**c. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi kerja Karyawan terhadap Organisasi Motivasi kerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:**

1) Dari hasil studi yang dilakukan oleh Bateman (2012:47), menunjukkan bahwa prediktor terhadap komitmen adalah masa kerja seseorang pada organisasi tertentu. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Makin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi, semakin ia memberi peluang untuk menerima tugas yang lebih menantang, otonomi yang lebih besar, keleluasaan untuk bekerja, tingkat imbalan ekstrinsik yang lebih besar dan peluang mendapat promosi yang lebih tinggi.

b) Adanya peluang investasi pribadi, yang berupa pikiran, tenaga dan waktu untuk organisasi yang makin besar, sehingga makin sulit untuk meninggalkan organisasi tersebut.

c) Adanya keterlibatan sosial yang dalam dengan organisasi dan individu-individu yang ada, hubungan sosial yang lebih bermakna, sehingga membuat individu semakin berat meninggalkan organisasi.

d) Akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.

2) Karakteristik Pribadi.

Menurut Bateman (2012:50), beberapa karakteristik pribadi dianggap memiliki hubungan dengan komitmen, diantaranya adalah :

a) Usia dan masa kerja. Usia dan masa kerja berkorelasi positif dengan komitmen. Davis (2015:39), dalam penelitiannya juga

menambahkan bahwa usia akan berpengaruh pada komitmen organisasi dimana komitmen bertambah seiring bertambahnya usia.

- b) Tingkat Pendidikan. Makin tinggi tingkat pendidikan, makin banyak pula harapan individu yang mungkin tidak bisa diakomodir oleh organisasi, sehingga komitmennya semakin rendah.
- c) Jenis Kelamin. Wanita pada umumnya menghadapi tantangan yang lebih besar dalam pencapaian kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.
- d) Peran individu tersebut di organisasi. Hasil studi Morris dan Sherman menunjukkan bahwa adanya hubungan yang negatif antara peran yang tidak jelas dan komitmen terhadap organisasi. Peran yang tidak jelas muncul akibat adanya tujuan yang tidak jelas pula atas suatu pekerjaan. Ciri-cirinya antara lain ketidakjelasan evaluasi terhadap pekerjaan, cara untuk mencapai unjuk kerja yang baik dan batas wewenang serta tanggung jawab individu.
- e) Faktor Lingkungan pekerjaan akan berpengaruh terhadap sikap individu pada organisasi. Menurut Bateman (2012:88), lingkungan dan pengalaman kerja dipandang sebagai kekuatan sosialisasi utama yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi. Beberapa faktor lingkungan yang berkaitan dengan komitmen adalah:

#### **d. Menciptakan Motivasi kerja Karyawan terhadap Organisasi**

Menurut Bateman (2012:121), ada 3 pilar berdasarkan Motivasi kerja Karyawan. Ketiga pilar itu meliputi :

1) Adanya perasaan menjadi bagian dari organisasi.

Agar rasa memiliki tersebut tercapai, maka salah satu pihak dalam manajemen harus mampu membuat karyawan:

- a) Mampu mengidentifikasikan dirinya terhadap organisasi.
- b) Merasa yakin bahwa apa yang dilakukannya (pekerjaannya) adalah berharga bagi organisasi tersebut.
- c) Merasa nyaman dengan organisasi tersebut
- d) Merasa mendapat dukungan yang penuh dari organisasi dalam bentuk misi yang jelas (apa yang direncanakan untuk dilakukan), Nilai-nilai yang ada (apa yang diyakini sebagai hal yang penting oleh manajemen) dan norma-norma yang berlaku (cara-cara berperilaku yang bisa diterima oleh organisasi).

2) Adanya ketertarikan atau kegairahan terhadap pekerjaan.

Perasaan seperti ini bisa dimunculkan dengan cara:

- a) Mengenali faktor-faktor motivasi intrinsik dalam mengatur desain pekerjaan.
- b) Kualitas kepemimpinan.
- c) Kemauan dari manajer dan supervisor untuk mengenali bahwa motivasi dan Motivasi kerja Karyawan bisa meningkat jika ada perhatian terus menerus, memberi delegasi atas wewenang serta memberi kesempatan serta ruang yang cukup bagi karyawan untuk

menggunakan ketrampilan dan keahliannya secara maksimal. Kurangnya komitmen terhadap organisasi dan nilai-nilai dari organisasi adalah penyebab utama dari *turnover* yang tinggi.

d) Pentingnya rasa memiliki

Rasa memiliki bisa muncul jika karyawan merasa bahwa mereka benar-benar diterima menjadi bagian atau kunci penting dari organisasi. Konsep penting dari *ownership* akan meluas dalam bentuk partisipasi dalam membuat keputusan-keputusan dan mengubah praktek kerja, yang pada akhirnya akan mempengaruhi keterlibatan karyawan. Jika karyawan merasa dilibatkan dalam membuat keputusan-keputusan dan jika mereka merasa idei-denyanya didengar dan jika mereka merasa memberi kontribusi yang ada pada hasil yang dicapai, maka mereka akan cenderung menerima keputusan-keputusan atau perubahan yang dilakukan. Hal ini dikarenakan merasa dilibatkan, bukan karena dipaksa.

**e. Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Hamzah B. Uno (2009: 73) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- 1) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
- 2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- 3) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
- 4) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
- 5) Memiliki rasa senang dalam bekerja.
- 6) Selalu berusaha mengungguli orang lain.

7) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

## **2. Kompetensi**

### **a. Definisi Kompetensi**

Salah satu indikator sumber daya manusia yang berkualitas yaitu dinilai dari kompetensi yang dimiliki. Sumber daya manusia yang berkompetensi menjadi aset bagi perusahaan yang memiliki Sumber daya manusia yang unggul. Menurut Wibowo (2009:86) kompetensi yaitu Suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu keahlian atau kemampuan dari dalam diri yang dimiliki karyawan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Alim, dkk (2009:87) kompetensi didefinisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan dia untuk mencapai kinerja superior. Aspek-aspek pribadi ini meliputi sikap, motif-motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan dan pengalaman akan mempengaruhi tingkah laku sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja. Maka dapat disimpulkan bahwasannya penilaian kompetensi adalah suatu proses untuk mengambil keputusan dengan menggunakan informasi yang diperoleh melalui pengukuran hasil kerja baik menggunakan tes dan *non tes* yang dilakukan manajemen untuk melihat tingkat kemampuan karyawan (Firman, 2010:15)

### **b. Karakteristik Kompetensi**

Spencer and Spencer (2013:9-11) menyatakan bahwa ada lima karakteristik kompetensi yaitu sebagai berikut:

- 1) Motif (*motive*), Apa yang mendorong, perilaku yang mengarah dan dipilih terhadap kegiatan atau tujuan tertentu.
- 2) Sifat/ciribawaan (*trait*), cirri fisik dan reaksi-reaksi yang bersifat konsisten terhadap situasi atau informasi
- 3) Konsep diri (*selfconcept*), sikap, nilai atau selfimage dari orang-orang.
- 4) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu suatu informasi yang dimiliki Seseorang khususnya pada bidang spesifik.
- 5) Keterampilan (*skill*), kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental tertentu.

### **c. Jenis Kompetensi**

Spencer & Spencer (2013:15) menyatakan bahwa berdasarkan kriteria yang digunakan untuk memprediksi kinerja suatu pekerjaan, kompetensi terbagi atas dua kategori yaitu:

- 1) *Thres hold Competencies* (kompetensi dasar), merupakan karakteristik utama yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, akan tetapi tidak membedakan seseorang yang berkinerja tinggi dengan kinerja rata-rata (meliputi pengetahuan (*knowledge*) atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca).
- 2) *Differentiating Competencies* (kompetensi bidang), merupakan faktor-

faktor yang membedakan seseorang yang berkinerja tinggi dengan yang berkinerja rendah.

#### **d. Pengelompokan Kompetensi**

Spencer & Spencer (2013:25-86) secara umum mengelompokkan kedalam enam kelompok kompetensi untuk mencapai kinerja tinggi baik bagi teknisi dan profesional, tenaga penjual, *helping and human service*, manajer, maupun pengusaha yaitu:

- 1) Kompetensi berprestasi dan tindakan (*Achievement and Action*)
- 2) Kompeten simelayani (*helping and human service*)
- 3) Kompeten simemimpin (*influence*)
- 4) Kompeten simengelola (*managerial*)
- 5) Kompetensi berfikir (*cognitive*)
- 6) Kompetensi kepribadian yang efektif (*personal effectiveness*)

#### **e. Indikator Penilaian Kompetensi**

Indikator penilaian kompetensi dapat dilihat dari kemampuan dan karakteristik seseorang berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Diadopsi dari Hartan dan Waluyo (2016 : 35)

- 1) Mutu personal
- 2) Pengetahuan umum
- 3) Keahlian khusus
- 4) Sikap perilaku

### **3. Etika kerja**

#### **a. Defenisi Etika Kerja**

Etika kerja adalah aturan normatif yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam perusahaan (Kusdiah, 2011). Agregasi dari perilaku karyawan yang beretika kerja merupakan gambaran etika kerja karyawan dalam perusahaan.

Karyawan yang memiliki etika kerja yang baik dapat berdampak pada produktivitas karyawan. Pada umumnya karyawan yang mempunyai etika yang baik akan nampak dalam penampilan kerja sehari-hari berupa kerja sama, kehadiran, antusias, inisiatif, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kreativitas. Wujud tersebut akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian produktivitas kerja karyawan yang optimal dan mampu memenuhi harapan atau bantuan pencapaian tujuan perusahaan. Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1988, menjelaskan etika dengan membedakan tiga arti, yakni: Ilmu tentang apa yang baik dan buruk, kumpulan azas atau nilai, dan nilai mengenai benar dan salah.

#### **b. Macam-macam Etika**

Ada dua macam etika yang harus kita pahami bersama dalam menentukan baik dan buruknya perilaku manusia menurut Keraf (2009:56),

- 1) Etika Deskriptif, yaitu etika yang berusaha meneropong secara kritis dan rasional sikap dan perilaku manusia dan apa yang dikejar oleh manusia dalam hidup ini sebagai sesuatu yang bernilai. Etika

deskriptif memberikan fakta sebagai dasar untuk mengambil keputusan tentang perilaku atau sikap yang mau diambil.

- 2) Etika Normatif, yaitu etika yang berusaha menetapkan berbagai sikap dan pola perilaku ideal yang seharusnya dimiliki oleh manusia dalam hidup ini sebagai sesuatu yang bernilai. Etika normatif memberi penilaian sekaligus memberi norma sebagai dasar dan kerangka tindakan yang akan diputuskan.

### **c. Prinsip-prinsip Etika**

Prinsip-Prinsip Etika Adapun prinsip-prinsip yang di kemukakan oleh (Keraf 2009:43) yaitu:

- 1) Prinsip tanggung jawab ; Salah satu prinsip pokok bagi kaum profesional. Bahkan demikian rupa pokoknya sehingga seakan tidak harus lagi dikatakan, karena sebagaimana diuraikan diatas orang profesional sudah dengan sendirinya berarti orang yang bertanggung jawab.
- 2) Prinsip keadilan ; Prinsip ini terutama menuntut orang yang profesional agar dalam menjalankan profesinya ia tidak merugikan hak dan kewajiban dan kepentingan pihak tertentu.
- 3) Prinsip Otonomi Prinsip yang dituntut oleh kalangan profesional terhadap dunia luar agar mereka diberik kebebasan sepenuhnya dalam menjalankan profesinya.
- 4) Prinsip integritas Moral ; Prinsip ini merupakan tuntutan kaum profesional atas dirinya sendiri bahwa dalam menjalankan tugas

profesinya ia tidak akan sampai merusak nama baiknya serta citra dalam martabat profesinya.

**d. Fungsi Etika**

- 1) Dijadikan tempat untuk memperoleh orientasi kritis yang berkaitan dengan berbagai macam moralitas.
- 2) Menunjukkan adanya suatu keterampilan intelektual berupa kemampuan berargumentasi secara kritis dan rasional.
- 3) Digunakan untuk pengambilan suatu keputusan dan juga sikap yang wajar dalam keadaan pluralitas yang tinggi.
- 4) Digunakan untuk menolong sebuah pendirian.
- 5) Digunakan untuk membedakan mana yang boleh dirubah dan mana yang tidak dapat dirubah.
- 6) Digunakan untuk menyelesaikan masalah moralitas maupun masalah sosial lainnya dengan suatu bentuk pemikiran yang kritis dan sistematis.
- 7) Menggunakan nalar untuk dijadikan pijakan, bukan menggunakan suatu perasaan yang dapat merugikan banyak orang.
- 8) Menyelidiki suatu permasalahan sampai ke akarnya

**e. Indikator Etika Kerja**

Adapun indikator yang menggambarkan etika kerja karyawan dapat dilihat pada beberapa sikap yaitu (Kusdiah, 2011)

- 1) Tanggung jawab, dalam menjalankan pekerjaan harus tanggung jawab terhadap apa yang diembannya.

- 2) Menjaga integritas, integritas ini berhubungan dengan kepercayaan, kepercayaan berhubungan dengan tanggung jawab. Semakin banyak tanggung jawab yang diemban dan diselesaikan maka integritas / tingkat kepercayaan orang terhadap kita akan semakin tinggi.
- 3) Obyektifitas, dalam melakukan pekerjaan kita harus profesional dan objektif supaya hasil yang didapat itu maksimal.
- 4) Kerahasiaan, setiap pekerjaan pasti punya rahasia yang tidak boleh publik/orang lain tahu. karena itulah kita harus bisa menjaga kerahasiaan kantor dengan baik.

## B. Penelitian Sebelumnya

**Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya**

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Prisetyadi (2013)	Pengaruh <i>kompetensi</i> terhadap Motivasi kerja Karyawan pada PT. Midian Karya Pasuruan.	1) Kompetensi(X). 2) Motivasi kerja Karyawan (Y).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>kompetensi</i> berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja Karyawan pada PT. Midian Karya Pasuruan.
2.	Julio (2013)	Pengaruh <i>kompetensi</i> dan <i>perceived organizational support</i> terhadap	1) Kompetensi( $X_1$ ) 2) <i>Perceived organizational</i> ( $X_2$ ). 3) Motivasi kerja (Y).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan <i>kompetensi</i> dan <i>perceived</i>

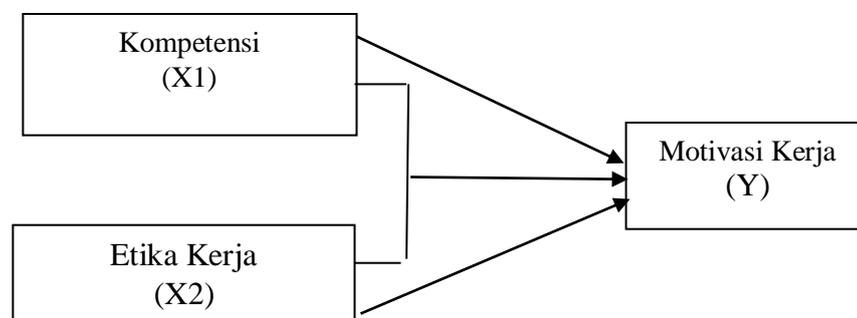
		motivasi kerja karyawan di Hotel Tarakan Plaza.		<i>organizational support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Hotel Tarakan Plaza.
3.	Bela (2014)	Pengaruh etika kerja terhadap Motivasi kerja Karyawan (studi empiris pada karyawan rumah sakit Bhakti Asih Brebes).	1) Etika kerja (X). 2) Motivasi kerja Karyawan (Y).	Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel etika kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja Karyawan dengan koefisien determinasi menunjukkan nilai <i>Adjusted R Square</i> sebesar 0,633.
4	Ridwan Purnama (2012)	Pengaruh Etika dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung	1) Etika (X1) 2) Disiplin Kerja (X1) 3) Motivasi (Y)	Variabel X berpengaruh terhadap variabel Y baik secara parsial dan simultan.
5	Dr. Darma Tintri dan Fitriatin (2012)	Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Food Station Tjipinang Jaya	1) Kompetensi (X1) 2) Disiplin Kerja (X1) 3) Produktifitas (Y)	Variabel X berpengaruh terhadap variabel Y baik secara parsial dan simultan.

Sumber : Penulis (2019)

### C. Kerangka Konseptual

Motivasi kerja karyawan adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan masuk keluar tenaga kerja (*turnover*). Berdasarkan pada beberapa jurnal dan penelitian terdahulu maka disimpulkan bahwasannya motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi dan etika kerja.

Kompetensi didefinisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan dia untuk mencapai kinerja superior. Aspek–aspek pribadi ini meliputi sikap, motif–motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan dan pengalaman akan mempengaruhi tingkah laku sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja. Etika kerja adalah aturan normatif yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam perusahaan (Kusdiah, 2011). Agregasi dari perilaku karyawan yang beretika kerja merupakan gambaran etika kerja karyawan dalam perusahaan. Berdasarkan pada uraian di atas maka yang menjadi kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut.



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

#### **D. Hipotesis**

Menurut Rusiadi (2013:79), mengemukakan bahwa hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang sifatnya masih sementara.

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kota Binjai.
2. Diduga etika kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kota Binjai.
3. Diduga kompetensi dan etika kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kota Binjai.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Rusiadi, 2013:14).

Pendapat lain menyatakan bahwa penelitian yang bersifat kuantitatif yaitu asosiatifkausalitas yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola bentuk pengaruh antar variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Analisis data kuantitatif digunakan pada saat peneliti menggunakan pendekatan penelitian survei, penelitian eksperimen, penelitian kuantitatif dan beberapa penelitian lainnya yang mengandung data-data berupa angka-angka (Manullang dan Pakpahan, 2014 : 17).

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pos Indonesia Kota Binjai.

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Desember 2018 sampai dengan Mei 2019. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini :

**Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian**

No	Aktivitas	Bulan/Tahun																				
		Desember 2018			Januari 2019			Februari 2019			Maret 2019			April-Mei 2019			Juni-Juli 2019					
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■																				
2	Penyusunan Proposal				■																	
3	Seminar Proposal							■														
4	Perbaikan Acc Proposal										■											
5	Pengolahan Data										■											
6	Penyusunan Skripsi													■								
7	Bimbingan Skripsi																■					
8	Meja Hijau																■					

Sumber: Penulis (2019)

### C. Definisi Operasional Variabel

#### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama *kompetensi* ( $X_1$ ), dan variabel bebas kedua etika kerja ( $X_2$ ), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu motivasi kerja ( $Y$ ).

#### 2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya, yang ada di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	Suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. (Wibowo, 2009)	1. Mutu personal 2. Pengetahuan umum 3. Keahlian khusus 4. Sikap perilaku Hartan dan Waluyo (2016 : 35)	Skala Likert
Etika kerja (X <sub>2</sub> )	Etika kerja adalah aturan normatif yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam perusahaan (Kusdiah, 2011).	1. Tanggung Jawab 2. Menjaga Integritas 3. Objektivitas 4. Kerahasiaan (Kusdiah, 2011)	Skala Likert
Motivasi kerja (Y)	Motivasi kerja karyawan adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan masuk keluar tenaga kerja ( <i>turnover</i> ). Rivai (2015)	1) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas 2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas 3) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang 4) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya. 5) Memiliki rasa senang dalam bekerja. 6) Selalu berusaha mengungguli orang lain. 7) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya. Hamzah B. Uno (2009: 73)	Skala Likert

Sumber : Diolah Penulis (2019)

## **D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data**

### **1. Populasi**

Menurut Rusiadi (2013:35), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik suatu kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pos Indonesia kota Binjai yang berada di divisi Area Operasi (30) orang, dan Sales Representatif (20) orang yang berjumlah 50 orang.

### **2. Sampel**

Menurut Rusiadi (2013:35), sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014:73). Menurut Arikunto (2010:134-185) Sampel adalah bagian populasi yang hendak diteliti dan mewakili karakteristik populasi. Pengambilan sampel harus diperhitungkan secara benar, sehingga dapat memperoleh sampel yang benar-benar mewakili gambaran dari populasi yang sesungguhnya. Apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya. Sedangkan jika lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi 50 orang menjadi sampel penelitian atau disebut sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2014:124) mengatakan bahwa "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel jenuh merupakan sampel yang mewakili seluruh jumlah seluruh populasi yang ada digunakan sebagai

sampel penelitian, hal ini dilakukan bila jumlah populasi dianggap kecil atau kurang dari 100”.

### **3. Jenis dan Sumber Data**

#### **a. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui wawancara dan penyebaran Quisioner kepada responden.

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui buku teori, karya ilmiah, jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan-keterangan yang bersifat lisan maupun tulisan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Studi Wawancara (*Interview*)**

Dilakukan dengan cara menentukan tanya jawab langsung antara pewawancara dengan yang diwawancarai tentang segala sesuatu yang diketahui oleh pewawancara.

## 2. Angket / *Quisioner*

Yaitu bentuk pernyataan yang diajukan kepada responden yaitu karyawan PT. Pos Indonesia Kota Binjai yang menjadi objek penelitian dan penilaiannya menggunakan skala likert.

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

#### a. Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan: untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, et al. 2013).

#### b. Uji Reliabilitas (kehandalan)

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60 (Rusiadi, et al. 2013).

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia maka dapatlah suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti penulis. Berdasarkan

data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 16.0 For Windows*.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS).

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan *output* normal P-P plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik output plot mengikuti garis diagonal plot (Rusiadi, et al. 2013).

### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel bebas dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang

sangat kuat antara suatu variabel bebas dengan variabel bebas yang lainnya (Rusiadi, et al. 2013).

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu :

Jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10 (atau dibawah 10) dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 (di atas 0,1), maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas  $VIF = 1/Tolerance$ , jika  $VIF = 10$  maka  $Tolerance = 1/10 = 0,1$ . Semakin tinggi VIF maka semakin rendah *Tolerance*.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan. Harapannya, asumsi ini tidak terpenuhi karena model regresi linier berganda memiliki asumsi residual dengan varians konstan (homoskedastisitas). Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan keperiode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastisitas (Rusiadi, et al. 2013).

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah :

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

### 3. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensidan etika kerja terhadap motivasi kerjaadalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaanya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Motivasi kerja (*Dependent Variabel*)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

$X_1$  = Kompetensi (*Independent Variabel*)

$X_2$  = Etika kerja (*Independent Variabel*)

$\epsilon$  = Error term

### 4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

#### a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh *kompetensi* dan etika kerjasecara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi

kerjapada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik:

$$F = R^2 \frac{(n - (K - 1))}{(1 - R) (K)}$$

Keterangan :

R= Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

H<sub>0</sub> :  $\beta_1 = \beta_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan kompetensi dan etika kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

H<sub>a</sub> : minimal 1  $\neq 0$ , artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan kompetensi dan etika kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

Pengujian menggunakan uji F dengan kriteria pengambilan keputusan (KPK) adalah:

Terima H<sub>0</sub> (tolak H<sub>a</sub>), apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $Sig F > \alpha$  5%.

Tolak H<sub>0</sub> (terima H<sub>a</sub>), apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig F < \alpha$  5%.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial menunjukkan seberapa jauh variabel bebas (kompetensi dan etika kerja) terhadap variabel terikat (motivasi kerja karyawan). Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

1) Pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja karyawan.

$H_0 : \beta_1 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

$H_a : \beta_1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan (KPK) adalah:

Terima  $H_0$  (tolak  $H_a$ ), apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig\ t > a\ 5\%$ .

Tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ), apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig\ t < a\ 5\%$ .

2) Pengaruh etika kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

$H_0 : \beta_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

$H_a : \beta_2 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan (KPK) adalah:

Terima  $H_0$  (tolak  $H_a$ ), apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig\ t > a\ 5\%$ .

Tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ), apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig\ t < a\ 5\%$ .

c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan

variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah Umum Perusahaan**

PT. Pos Indonesia merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos. Saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan perseroan terbatas yang sering disebut dengan PT. Pos Indonesia. Bentuk usaha Pos Indonesia ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 tahun 1995. Peraturan Pemerintah tersebut berisi tentang pengalihan bentuk awal Pos Indonesia yang berupa perusahaan umum (perum) menjadi sebuah perusahaan (persero).

Kantor pos pertama didirikan di Batavia (sekarang Jakarta) oleh Gubernur Jendral G.W Baron van Imhoff pada tanggal 26 Agustus 1746 dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk, terutama bagi mereka yang berdagang dari kantor-kantor di luar Jawa dan bagi mereka yang datang dari dan pergi ke Negeri Belanda. Sejak itulah pelayanan pos telah lahir mengemban peran dan fungsi pelayanan kepada publik.

Setelah Kantor pos Batavia didirikan, maka empat tahun kemudian didirikan Kantorpos Semarang untuk mengadakan perhubungan pos yang teratur antara kedua tempat itu dan untuk mempercepat pengirimannya. Rute perjalanan pos kala itu ialah melalui Karawang, Cirebon dan Pekalongan.

Pos Indonesia memiliki anggaran dasar dan anggaran rumah tangga yang dicatatkan di Akta Notaris Sutjipto, S.H Nomor 117 pada tanggal 20 Juni 1995 yang juga telah mengalami perubahan sebagaimana yang telah dicatatkan di Akta Notaris Sutjipto, S.H Nomor 89 pada tanggal 21 september 1998 dan Nomor 111 pada tanggal 28 Oktober 1998.

Perubahan status mulai dari Jawatan PTT (Post, Telegraph dan Telephone). Badan usaha yang dipimpin oleh seorang Kepala Jawatan ini operasinya tidak bersifat komersial dan fungsinya lebih diarahkan untuk mengadakan pelayanan publik. Perkembangan terus terjadi hingga statusnya menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Mengamati perkembangan zaman dimana sektor pos dan telekomunikasi berkembang sangat pesat, maka pada tahun 1965 berganti menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro), dan pada tahun 1978 berubah menjadi Perum Pos dan Giro yang sejak ini ditegaskan sebagai badan usaha tunggal dalam menyelenggarakan dinas pos dan giropos baik untuk hubungan dalam maupun luar negeri. Selama 17 tahun berstatus Perum, maka pada Juni 1995 berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT. Pos Indonesia (Persero).

Dengan berjalannya waktu, Pos Indonesia kini telah mampu menunjukkan kreatifitasnya dalam pengembangan bidang perposan Indonesia dengan memanfaatkan infrastruktur jejaring yang dimilikinya yang mencapai sekitar 24 ribu titik layanan yang menjangkau 100 persen kota/kabupaten, hampir 100 persen kecamatan dan 42 persen kelurahan/desa, dan 940 lokasi transmigrasi terpencil di Indonesia. Seiring dengan perkembangan informasi, komunikasi dan teknologi, jejaring Pos Indonesia sudah memiliki lebih dari 3.800 Kantorpos

online, serta dilengkapi electronic mobile pos di beberapa kota besar. Semua titik merupakan rantai yang terhubung satu sama lain secara solid & terintegrasi. Sistem Kode Pos diciptakan untuk mempermudah processing kiriman pos dimana tiap jengkal daerah di Indonesia mampu diidentifikasi dengan akurat.

PT. Pos Indonesia juga memiliki anak perusahaan dibidang logistik yaitu PT. Pos Logistics Indonesia. Berawal dari sebuah proyek bisnis logistik di 2004, dan berkembang menjadi Strategic Business Unit di 2007, kemudian berdasarkan Akta Notaris yang disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam Surat Keputusan No: AHU-08351.AH.0101 pada 17 Februari 2012, Pos Logistik Indonesia resmi terlahir sebagai anak perusahaan dari PT. Pos Indonesia (Persero).

Dengan posisi sebagai anak perusahaan, serta didukung dengan pekerja dan tim profesional dalam merumuskan strategi dan positioning bisnis, maka PT. Pos Logistik Indonesia optimis dapat beroperasi secara independen untuk dapat memaksimalkan peluang bisnis logistik di Indonesia sekaligus memanfaatkan jaringan dari Pos Indonesia yang sudah terbangun di seluruh Indonesia, dengan 4.367 kantor cabang dan 33.000 titik penjualan.

#### **b. Visi dan Misi Persahaan**

##### 1) Visi

Menjadi raksasa logistik pos dari Timur

##### 2) Misi

a) Menjadi aset yang berguna bagi bangsa dan negara

b) Menjadi tempat berkarya yang menyenangkan

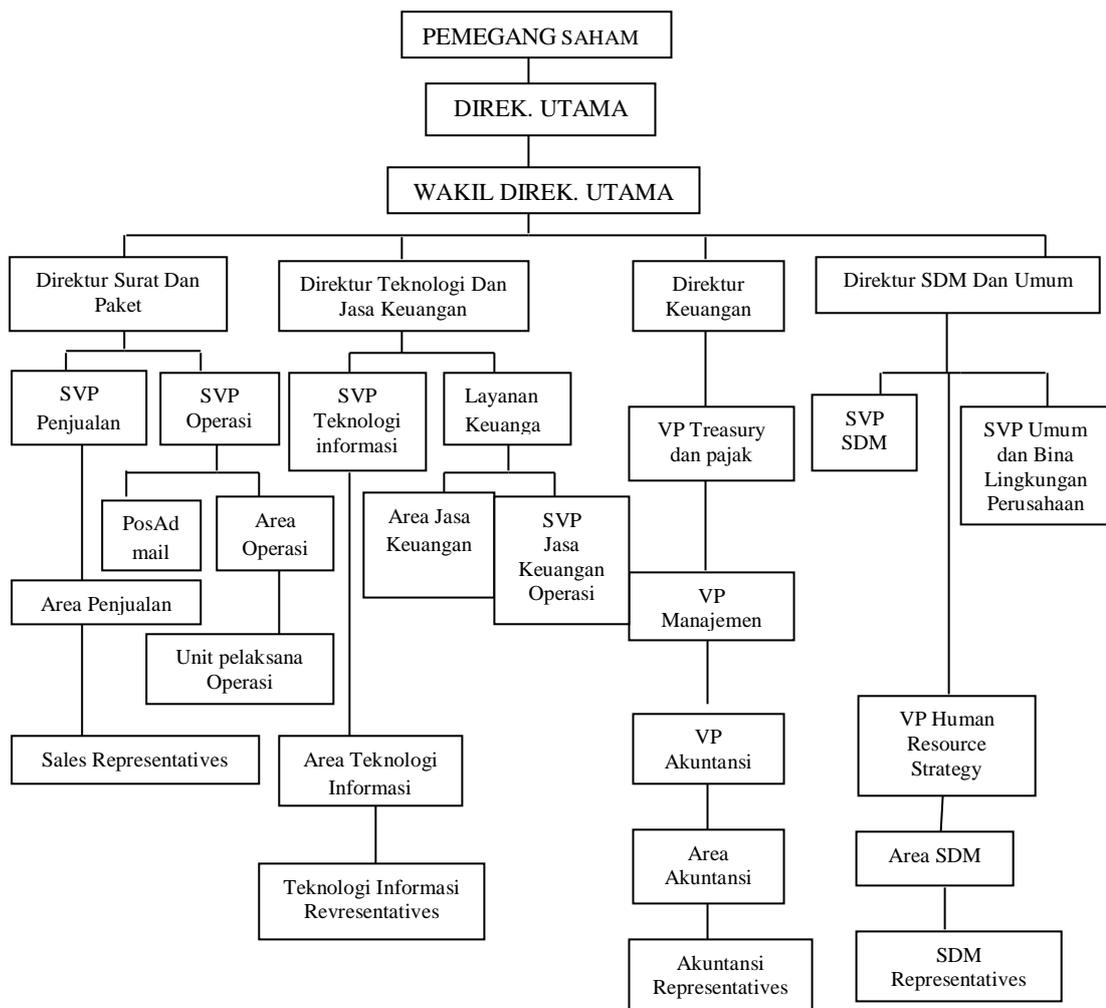
c) Menjadi pilihan terbaik bagi para pelanggan

- d) Senantiasa berjuang untuk memberi yang lebih baik bagi bangsa, negara, pelanggan, karyawan, masyarakat serta pemegang saham

**c. Struktur Organisasi**

Struktur organisasi merupakan salah satu sarana untuk mencapai tujuan yang efektif yakni terciptanya garis koordinasi yang baik serta adanya hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahan. Berikut disajikan gambaran umum struktur organisasi Kantor POS,

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi pada Kantor Pos cabang Binja**



Sumber : PT. POS Indonesia

#### **d. Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab Beberapa Penganggung Jawab**

##### **1) Kepala Wilayah Pos**

Kawil pos mempunyai fungsi menetapkan arah kebijakan pengelolaan penjualan dan pelayanan pelanggan ritel, dengan mengacu pada kebijakan bisnis dari *product owner* dan sebagai pelaksana operasi di tingkat wilayah berdasarkan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan.

##### **2) Deputi Operasi**

- a) Mengorganisir dan mengendalikan penjualan produk keuangan, ritel ,filateli dan regular.
- b) Mengorganisir dan mengendalikan proses promosi.
- c) Mengorganisir dan mengendalikan operasi jaringan sekunder.

##### **3) Deputi Umum**

Deputi umum mempunyai fungsi mengorganisir dan mengendalikan proses pengelolaan dana dministrasi keuangan, sumber daya manusia, teknologi dan sarana.

## **2. Deskripsi Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 50 responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap Kompetensi(X1), Etika Kerja(X2) dan Motivasi Kerja (Y). Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

**Tabel 4.1 Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	30	60	60
	Perempuan	20	40	100
	Total	50	100,0	100,0

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 30 orang (60%). Sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 20 orang (40%). Jadi dapat disimpulkan responden laki laki yang paling dominan menjadi responden dalam penelitian kali ini.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

**Tabel 4.2 Usia**

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	10	20	20
	26-30 tahun	18	36	56
	>30 tahun	22	44	100
	Total	50	100,0	100,0

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden berusia di bawah 25 tahun sebanyak 10 orang (20%), responden berusia 26 – 30 tahun sebanyak 18 orang (36%), responden berusia di atas 30 tahun sebanyak 22 orang (44%). Jadi dapat disimpulkan responden berusia >30 tahun yang paling banyak menjadi responden dalam penelitian kali ini.

## c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir

**Tabel 4.3 Pendidikan**

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	12	24	24
	D3	8	16	40
	S1	30	60	100
	Total	50	100,0	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden yang berpendidikan SMA sebanyak 12 orang (24%), D3 sebanyak 8 orang (16%), S1 sebanyak 30 orang (60%). Dapat disimpulkan mayoritas responden yang berpendidikan S1 yaitu sebanyak 30 orang (60%).

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel bebas yaitu Kompetensi dan Etika Kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Motivasi Kerja. Dalam penyebaran angket setiap variabel terdiri dari butir pernyataan yang harus diisi oleh responden yang berjumlah 50 orang. Jawaban kuesioner disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Netral (N) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

### 1) Variabel X<sub>1</sub> (Kompetensi Kerja)

Variabel Penerapan sistem kompetensi dibentuk oleh indikator mutu personal, pengetahuan umum, keahlian khusus, dan sikap perilaku.

**Tabel 4.4 Jawaban Responden Pada Pernyataan Angket Kompetensi**

NO	Pernyataan	1	2	3	4	5	Frequ- ency	Percent
		STS	TS	RR	S	SS		
1	Karyawan PT. Pos memiliki mutu personal sesuai dengan bidang pekerjaannya.	1	4	14	19	12	50	38%
2	Karyawan PT. Pos memiliki mutu persolan berupa keahlian khusus yang dapat mendukung pekerjaannya.		8	16	15	11	50	22%
3	Karyawan PT. Pos memiliki banyak pengetahuan umum sesuai dengan ruang lingkup pekerjaannya.		3	12	21	14	50	42%
4	Pengetahuan umum karyawan PT. Pos bermanfaat memberikan kontribusi bagi perusahaan.	2	4	11	23	10	50	46%
5	PT. Pos memiliki karyawan yang mempunyai keahlian khusus yang mendukung pekerjaannya.	1	4	14	19	12	50	38%
6	Karyawan PT. Pos Indonesia memiliki keahlian khusus sesuai ruang lingkup pekerjaannya.		8	16	15	11	50	22%
7	Karyawan PT. Pos Indonesia memiliki sikap perilaku yang baik di lingkungan kerja.		3	12	21	14	50	42%

8	Karyawan PT. Pos Indonesia memiliki sikap perilaku baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.	2	4	11	23	10	50	46%
---	--	---	---	----	----	----	----	-----

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.00

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat jawaban responden atas beberapa indikator mutu personal, pengetahuan umum, keahlian khusus, dan sikap perilaku. Mayoritas jawaban responden setuju atas masing-masing pernyataan. Hal ini menjelaskan bahwasannya karyawan memiliki kompetensi yang baik sesuai dengan ruang lingkup pekerjaannya.

Sedangkan beberapa responden menyatakan ragu-ragu dan tidak setuju disebabkan oleh kurangnya pemahaman responden akan ruang lingkup pekerjaan yang diterima.

## 2) Variabel X<sub>2</sub> (Etika Kerja)

Variabel Etika Kerja dibentuk oleh indikator tanggung jawab, menjaga integritas, objektivitas dan kerahasiaan.

**Tabel 4.5 Jawaban Responden Pada Pernyataan Etika Kerja**

NO	Pernyataan	n	2	3	4	5	Frequ- ency	Percent
		STS	TS	RR	S	SS		
1	Karyawan PT. Pos bertanggung jawab atas tugas dan jabatan yang diterima.		3	12	21	14	50	42%
2	Karyawan PT. Pos bertanggung jawab kepada semua pihak yang bersangkutan di dalam perusahaan atas pencapaian kerja.	2	3	14	19	12	50	38%
3	Karyawan PT. Pos memiliki integritas yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.		8	16	15	11	50	22%

4	Karyawan PT. Pos memiliki integritas yang tinggi dalam menjalankan Standar Operasional Prosedural di dalam perusahaan.		3	12	21	14	50	42%
5	Karyawan PT. Pos bersikap objektif dalam menyelesaikan tugas.	3	2	14	19	12	50	38%
6	Karyawan PT. Pos bersikap objektif dalam mengambil setiap keputusan penting di dalam perusahaan.		7	17	15	11	50	22%
7	Karyawan PT. Pos menjaga setiap rahasia perusahaan.		4	11	21	14	50	42%
8	Karyawan PT. Pos memandang bahwa rahasia perusahaan penting untuk dilindungi.	1	4	14	19	12	50	38%

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat jawaban responden atas beberapa pernyataan pada masing-masing indikator tanggung jawab, menjaga integritas, objektifitas dan kerahasiaan.. Mayoritas responden menjawab setuju atas masing –masing indikator hal ini menjelaskan bahwa karyawan memiliki etika kerja yang baik sesuai dengan bidang dan ruang lingkup pekerjaan yang diberikan. Namun beberapa responden menjawab ragu-ragu dan tidak setuju, hal ini menggambarkan bahwa responden tidak memiliki etika berupa tanggung jawabatas pekerjaannya.

### **3) Variabel Y (Motivasi Kerja)**

Variabel Kepatuhan Pajak dibentuk oleh indikator tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, memiliki rasa senang dalam bekerja, selalu berusaha mengungguli orang lain, diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

**Tabel 4.6 Jawaban Responden Pada Pernyataan Angket Motivasi Kerja**

NO	Pernyataan	1	2	3	4	5	Frequ- ency	Percent
		STS	TS	RR	S	SS		
1	Karyawan PT. Pos bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan jabatan yang dimiliki.	1	4	14	19	12	50	38%
2	Karyawan PT. Pos melaksanakan tugas dengan target yang jelas.		8	16	15	11	50	22%
3	Karyawan PT. Pos memiliki tujuan yang jelas dan menantang dalam menyelesaikan pekerjaannya.		3	12	21	14	50	42%
4	Karyawan PT. Pos memastikan ada umpan balik atas hasil pekerjaan sesuai tugasnya.	2	4	11	23	10	50	46%
5	Karyawan PT. Pos merasa senang atas setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.	1	4	14	19	12	50	38%
6	Karyawan PT. Pos selalu berusaha menjadi karyawan yang unggul.		8	16	15	11	50	22%
7	Karyawan PT. Pos mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya		3	12	21	14	50	42%

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat jawaban responden atas beberapa pernyataan pada masing-masing indikator tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, memiliki rasa senang dalam bekerja, selalu berusaha mengungguli orang lain, diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya. Berdasarkan pada jawaban tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan bahwasannya responden memiliki motivasi yang baik dalam menjalankan tugas dan jabatannya. Beberapa responden menjawab ragu-ragu dan tidak setuju yang dapat disimpulkan bahwasannya responden tidak memiliki motivasi yang tinggi atas pekerjaannya.

#### 4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

##### a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, 2013). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel *Item-Total Statistic*, hasil pengolahan SPSS dengan memasukkan data jawaban responden dari variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$  yang disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.7 Uji Validitas ( $X_1$ ) Kompetensi**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1X1	29.2200	20.134	.575	.862
P2X1	29.6200	19.832	.459	.877
P3X1	29.5200	20.336	.436	.878
P4X1	29.4800	18.010	.779	.840
P5X1	29.4400	19.272	.668	.853
P6X1	29.5000	17.684	.764	.841
P7X1	29.3200	19.242	.633	.856
P8X1	29.2400	18.962	.775	.843

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari Tabel 4.7 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel Kompetensi. Dapat disimpulkan bahwasannya data pada pernyataan nomor dua dikatakan tidak valid karena nilai koefisien lebih besar dari 0,30. Sehingga data yang tidak valid tidak diikutkan pada uji berikutnya yaitu uji realibilitas.

**Tabel 4.8 Uji Validitas (X<sub>2</sub>) Etika Kerja**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1X2	29.7200	17.063	.373	.816
P2X2	29.2800	15.471	.594	.785
P3X2	29.6600	15.331	.560	.790
P4X2	29.3200	17.283	.384	.813
P5X2	29.3800	16.200	.581	.788
P6X2	29.3000	16.704	.457	.804
P7X2	29.7000	14.051	.701	.766
P8X2	29.5400	16.009	.617	.783

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari Tabel 4.8 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel Etika Kerja. Data pada pernyataan no 1 sampai 8 dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.9 Uji Validitas (Y) Motivasi Kerja**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1Y	25.9000	11.112	.638	.731
P2Y	25.5000	12.255	.521	.757
P3Y	25.7000	11.888	.574	.746
P4Y	25.8800	11.414	.538	.754
P5Y	25.6600	12.800	.479	.765
P6Y	25.6800	12.671	.424	.775
P7Y	25.5600	13.190	.409	.776

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari Tabel 4.9 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 7 (tujuh) butir pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

### b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 (Rusiadi, 2013).

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini.

**Tabel 4.10 Uji Reliabilitas (X<sub>1</sub>) Kompetensi**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
<b>0.872</b>	<b>8</b>

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari Tabel 4.10 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,872 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel Kompetensi adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.11 Uji Reliabilitas (X<sub>2</sub>) Etika Kerja**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
<b>0.815</b>	8

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Dari Tabel 4.11 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,815 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel Etika Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.12 Uji Reliabilitas (Y) Motivasi Kerja**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
<b>0.786</b>	7

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

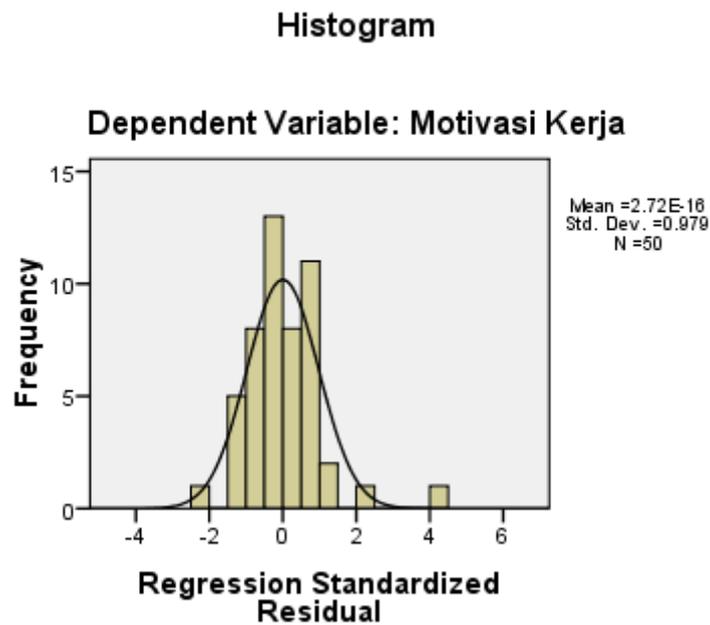
Dari Tabel 4.12 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,786 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 7 butir pernyataan pada variabel Motivasi Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

## 5. Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda layak atau tidak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Apabila uji asumsi klasik.

### a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.

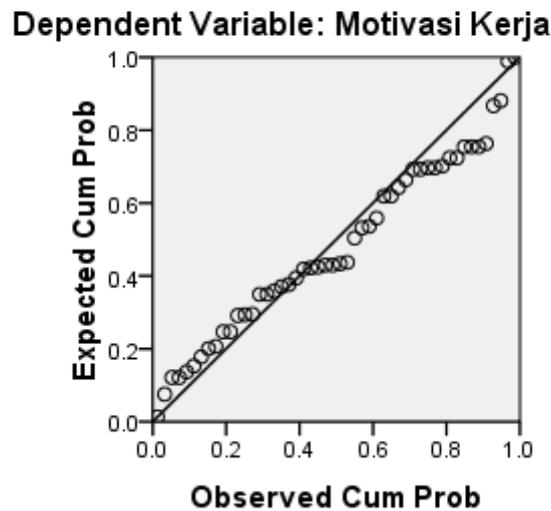


**Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas**

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas**

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel kinerja yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk masing – masing variabel terdistribusi secara normal.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value*  $> 0,10$  atau  $VIF < 10$  maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.13 Uji Multikolinieritas**

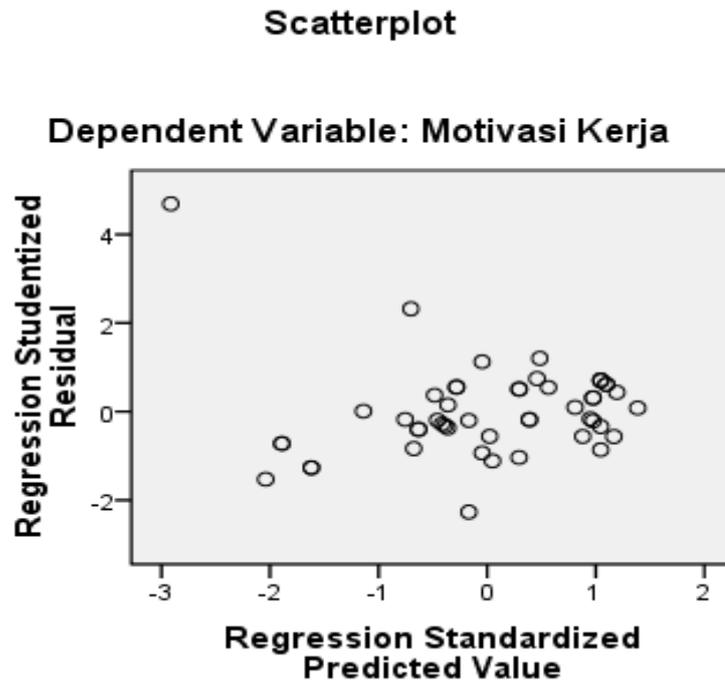
Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	Vif
(Constant)	4,176	2,128		1,962	0,056		
Kompetensi	0,430	0,105	0,532	4,094	0,000	0,290	3,443
Etika Kerja	0,337	0,115	0,380	2,923	0,005	0,290	3,443

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja  
 Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah Kompetensi 3,443 < 10 Etika Kerja 3,443 < 10, dan nilai *Tolerance* Kompetensi 0,290 > 0,10 dan Etika Kerja 0,290 > 0,10, sehingga terbebas dari multikolinieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).



**Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan sbahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

## **6. Regresi Linier Berganda**

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

**Tabel 4.14 Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	Vif
(Constant)	4,176	2,128		1,962	0,056		
Kompetensi	0,430	0,105	0,532	4,094	0,000	0,290	3,433
Etika Kerja	0,337	0,115	0,380	2,923	0,005	0,290	3,433

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.14 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = 4,176 + 0,430 X_1 + 0,337 X_2 + e$ .

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka Motivasi Kerja (Y) adalah sebesar 4,176.
- b. Jika terjadi peningkatan pada Kompetensi sebesar 1, maka Motivasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,430.
- c. Jika terjadi peningkatan pada Etika Kerja sebesar 1, maka Motivasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,337.

## 7. Uji Hipotesis / Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Dani,2013). Menurut Sekaran (2016) hipotesis bisa didefinisikan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji.

### a. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi  $t < 0,05$  artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi  $t > 0,05$  artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Langkah-langkah yang ditempuh dalam pengujian adalah (Ghozali, 2011):

- 1) Menyusun hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_1$ )
  - a)  $H_0$  : diduga variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
  - b)  $H_1$  : diduga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Menetapkan kriteria pengujian sebagai berikut:
  - a) Terima  $H_0$  (tolak  $H_1$ ), apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $sig > \alpha 5\%$
  - b) Tolak  $H_0$  (terima  $H_1$ ), apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $sig < \alpha 5\%$

Hasil uji Signifikan Parsial (Uji t) dapat dilihat dalam tabel 4.15 berikut ini:

**Tabel 4.15 Uji Parsial**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	Vif
(Constant)	4,176	2,128		1,962	0,056		
Kompetensi	0,430	0,105	0,532	4,094	0,000	0,290	3,433
Etika Kerja	0,337	0,115	0,380	2,923	0,005	0,290	3,433

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. OS Indonesia Kota Binjai .

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

$H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

$H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 4,094 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,67 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 4,094 > t_{tabel} 1,67$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan secara parsial Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa Motivasi Kerja dipengaruhi secara signifikan dengan adanya kompetensi yang dimiliki karyawan PT. OS Indonesia Kota Binjai .

- 2) Pengaruh Etika Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. OS Indonesia Kota Binjai .

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

$H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

$H_2$  ditolak dan  $H_0$  diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 2,923 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,67 dan signifikan sebesar 0,005 sehingga  $t_{hitung} 2,923 > t_{tabel} 1,67$  dan signifikan  $0,005 < 0,05$ , maka  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan secara parsial Etika Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Etika Kerja menjadi faktor pendorong Motivasi Kerja karyawan PT. OS Indonesia Kota Binjai .

### **b. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ( $<0,05$ ). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

Langkah-langkah yang ditempuh dalam pengujian adalah (Ghozali, 2011):  
Menyusun hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_1$ )

- a)  $H_0$  : diduga variabel bebas (Kompetensi dan Etika Kerja) secara simultan/bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Motivasi Kerja).
- b)  $H_3$  : diduga variabel bebas (Kompetensi dan Etika Kerja) secara simultan/bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Motivasi Kerja).

Menetapkan kriteria pengujian sebagai berikut:

- c) Terima  $H_0$  dan tolak  $H_3$  jika angka apabila nilai F-hitung  $>$  F-tabel.
- d) Tolak  $H_0$  dan terima  $H_3$  jika angka apabila nilai F-hitung  $<$  F-tabel.

Nilai F tabel dihitung dengan menggunakan tabel distribusi nilai F tabel.

Nilai  $df_1 = k - 1$ ,  $df_2 = n - k$ .

Dimana :

$k$  : adalah jumlah variabel (bebas + terikat)

$n$  : adalah jumlah observasi/sampel pembentuk regresi.

Dalam penelitian kali ini menggunakan variabel bebas sebanyak 2 dan variabel terikat sebanyak 1 sehingga nilai  $k = 3$ , nilai  $df_1 = 2 (3-1)$  dan nilai  $df_2 = 47 (50-3)$ . Dari tabel distribusi nilai F-tabel maka nilai F-tabel = 3,2

**Tabel 4.16 Uji Simultan**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	603.759	2	301.880	78.293	.000 <sup>a</sup>
	Residual	181.221	47	3.856		
	Total	784.980	49			

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.16 di dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 78,293 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,2 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini Kompetensi dan Etika Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima  $H_3$  (tolak  $H_0$ ) atau hipotesis diterima.

### c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui keratan hubungan antara variabel independen (Kompetensi dan Etika Kerja) dengan variabel dependen (Motivasi Kerja). Apabila nilai  $R^2$  yang semakin mendekati satu maka variabel independen yang ada dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dan begitu juga sebaliknya apabila  $R^2$  yang semakin mendekati nol maka variabel- variabel independen tidak dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk

memprediksi variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara 0 sampai dengan

**Tabel 4.17 Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,877	0,769	0,759	1,963

a. Predictors: (Constant), Kompetensi dan Etika Kerja

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,724 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 75,9% Motivasi Kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Kompetensi dan Etika Kerja. Sedangkan sisanya  $100\% - 75,9\% = 24,1\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model penelitian seperti gaya kepemimpinan, gaji, lingkungan kerja dan lainnya.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja pada PT. POS Indonesia Kota Binjai.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Indonesia Kota Binjai. Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi secara signifikan dengan adanya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Prisetiyadi (2013) dan Julio (2013) yang menunjukkan menunjukkan bahwa kompetensi

karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula motivasi kerja karyawan tersebut.

Seseorang disebut kompeten apabila telah memiliki kecakapan bekerja pada bidang tertentu dari hal ini maka kompetensi juga diartikan sebagai suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun kuantitatif. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan pengakuan, dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang bawahan.

## **2. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Motivasi Kerja pada PT. POS Indonesia Kota Binjai.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. POS Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja menjadi faktor pendorong motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Bella (2014) yang menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Etika kerja berpusat pada dampak dari pengambilan keputusan manajerial, persepsi kualitas, efek keadilan, hubungan antara faktor individu dan situasional serta menjelaskan persepsi keadilan individu dalam organisasi. Karyawan yang memiliki etika dalam bekerja cenderung memiliki motivasi yang kuat dalam menjalankan

tugas dan fungsinya sebagai karyawan dengan tetap menjaga etika sebagai nilai penting yang tercermin dari sikap dan perilaku dalam bekerja.

### **3. Pengaruh Kompetensi dan Etika Kerja Terhadap Motivasi Kerja pada PT. POS Indonesia Kota Binjai.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi dan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. POS Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi dalam bekerja cenderung memiliki kompetensi dan etika dalam bekerja, sehingga perusahaan diharapkan dapat meningkatkan etika kerja karyawan dan kompetensi karyawan agar dapat membentuk motivasi kerja yang lebih baik.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,094 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,67 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 4,094 > t_{tabel} 1,67$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan secara parsial Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Binjai.
2. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,923 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,67 dan signifikan sebesar 0,005 sehingga  $t_{hitung} 2,923 > t_{tabel} 1,67$  dan signifikan  $0,005 < 0,05$ , maka  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan secara parsial Etika Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Binjai.
3. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini Kompetensi dan Etika Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Binjai.

## **B. Saran**

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1. Bagi Perusahaan**

- a. Manajemen PT. Pos Indonesia Cabang Binjai perlu melakukan evaluasi terhadap motivasi kerja karyawan dengan memberikan motivasi dan dorongan agar karyawan semangat dan bergairah dalam bekerja dan akan timbul perasaan senang dalam bekerja dengan memberikan imbalan yang tepat dan peningkatan karir yang tepat.
- b. Adapun aspek lain yang perlu diperhatikan yaitu manajemen perlu memberikan pelatihan agar kompetensi dan pengetahuan karyawan dapat ditingkatkan sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing. Dalam hal meningkat etika kerja maka perlu ditingkatkan rasa tanggung jawab yang tinggi dengan memberikan arahan dan pengawasan dari atasan secara langsung.
- c. Pimpinan perlu menerapkan pengawasan dengan baik agar pemberian arahan tujuan perusahaan dan penerapan nilai- nilai yang dipercaya dan menjadi suatu kebiasaan perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan kedisiplinan dapat ditingkatkan dalam rangka melayani masyarakat.

### **2. Bagi Universitas Pembangunan Panca Budi**

Dapat dijadikan sebagai sumber referensi dan melengkapi jurnal penelitian yang ada di perpustakaan untuk tujuan pengembangan penelitian

3. Bagi peneliti berikutnya

Bagi peneliti berikutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lainnya yang memiliki hubungan ataupun pengaruh dalam kedisiplinan pegawai. Diharapkan dengan penelitian ini dapat menjadi gambaran bagi peneliti selanjutnya dalam meneliti permasalahan yang sama dengan penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aspan, H., Sipayung, I. M., Muharrami, A. P., & Ritonga, H. M. (2017). The Effect of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, and Brand Image to the Purchasing Decision on Cosmetic Products (Case Study on Consumers of Sari Ayu Martha Tilaar in Binjai City). *International Journal of Global Sustainability*, 1(1), 55-66.
- Aspan, H., Indrawan, M. I., & Wahyuni, E. S. The authority of active partners and passive partners in the company type of commanditaire vennootschap.
- Aspan, H., Indrawan, M. I., & Wahyuni, E. S. The authority of active partners and passive partners in the company type of commanditaire vennootschap.
- Baihaqi, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketiga, Jakarta : Kencana Prenada Media.
- Hamid *et.al* (2015). *Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Pada Kinerja Pegawai Kantor Bupati Dumai*
- Hasibuan (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Banacipta, Bandung
- Hidayat Rahmat, Rusiadi, Subiantoro Nur, 2014. *Metode Penelitian*, Cetakan ketiga, Medan : USU press.
- Manulang, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung* : Cipta Pustaka Media Perintis.
- Manullang dan Manuntun (2014). *Metodologi Penelitian Proses Penelitian Praktis*. Penerbit Cipta Pustaka Media. Bandung.
- Margaret. 2015. *Influence of The Principal Good Corporate Governance To Employee Performance*
- Nasrullah (2015). *Pengaruh Transparansi, Akuntabilitas, Responsibilitas Dan Independensi Terhadap Kinerja Bagi Perusahaan Go Publik Di Bursa Efek Indonesia*. Universitas Hasanuddin Makasar.
- Robbins (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Banacipta, Bandung
- Ronny H. Mustamu (2014). *Pengaruh Penerapan Prinsip – Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Rahayu, S., Haryono, T., Harsono, M., & Setiawan, A. I. (2020). Examining brand affect mediation roles: trends and implications for tablet PCs market. *International Journal of Trade and Global Markets*, 13(2), 144-160.
- Sopiah (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Banacipta, Bandung.
- Supriyono. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit Erlangga, Jakarta.

Sulaiman (2015). *Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Bireuen*

Suciana, F., Zuhri, S., & Pramono, C. (2021, March). *Tomato Juice and Dragon Fruit Juice to Reduce Blood Sugar Level. In 1st Paris Van Java International Seminar on Health, Economics, Social Science and Humanities (PVJ-ISHESSH 2020) (pp. 789-792). Atlantis Press.*

Trianny, T. D. (2021). *Pengaruh Struktur Modal, Likuiditas, Pertumbuhan laba, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kualitas Laba Pada Perusahaan Sektor Pertambangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2014-2018. Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains, 2(02).*

Ulfiana, E., Wahyuni, S., & Rahayu, S. (2020). The effect of postpartum coping skill classes (PCSC) on stress level, cortisol levels, maternal self-efficacy, and baby's growth and development In Semarang, Central Java. *Malaysian Journal of Public Health Medicine, 20(1), 122-129.*

Vira Adi Andani (2015). *Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Pada Kinerja Pegawai.* Universitas Negeri Bandung.

Widodo (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia I.* Penerbit Erlangga, Jakarta.

Wijayanto Dian. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta : PT. Buku Seru.

Yuli (2004). *Influence independency and organization commitment To auditor performance.* Universitas Negeri Bandung.