

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN KARAKTERISTIK ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN MALINAU PROVINSI KALIMANTAN UTARA

Doni Lai, Zulmasyhur, Mani Festati Broto

Magister Administrasi Publik, Pasca Sarjana Universitas Terbuka Jakarta, Indonesia

Email: donilai8@gmail.com, masyhur2111@gmail.com, mani@ecampus.ut.ac.id

Abstrak

Setiap organisasi berharap dapat mencapai target organisasi secara keseluruhan yang ditetapkan sesuai dengan visi dan misi organisasi secara efektif. Dinas Perhubungan Kabupaten Malinau, Provinsi Kalimantan Utara, merupakan salah satu organisasi aparatur daerah yang tugas utamanya menangani moda transportasi daerah, belum mencapai target organisasi secara keseluruhan. karena itu, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompetensi, motivasi, dan karakteristik organisasi terhadap efektivitas organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan sampel 88 (delapan puluh delapan) karyawan menggunakan teknik analisis data uji pengaruh regresi linier berganda dan pengujian hipotesis menggunakan uji T dan F. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, kompetensi, motivasi, dan karakteristik organisasi memiliki efek positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi di Dinas Perhubungan, Kabupaten Malinau, Provinsi Kalimantan Utara. Rekomendasi dari penelitian ini adalah perlu diperhatikan untuk meningkatkan peran kepemimpinan, kompetensi pegawai terkait dengan jenjang pendidikan dan pelatihan, motivasi yang diberikan oleh atasan kepada karyawan, dan karakteristik organisasi yang berkaitan dengan struktur dan teknologi dalam organisasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi, Karakteristik Organisasi, Efektivitas Organisasi

Abstract

Every organization expects to achieve the overall organizational targets set in accordance with the organization's vision and mission effectively. The Department of Transportation, Malinau Regency, North Kalimantan Province, is one of the regional apparatus organizations whose main task is to handle regional transportation modes, have not achieved the overall organizational targets set. because of this, then the purpose of this study is to determine the effect of leadership, competence, motivation, and organizational characteristics on organizational effectiveness. The research method used is a quantitative method with a sample of 88 (eighty eight) employees using data analysis techniques of multiple linear regression influence test and hypothesis testing using T and F test.

Based on the results of the study, it shows that the variables of leadership, competence, motivation, and organizational characteristics have a positive and significant effect on organizational effectiveness at the Department of Transportation, Malinau Regency, North Kalimantan Province. The recommendation of this research is that it is necessary to pay attention to increasing the role of leadership, employee competence related to education level and training, motivation given by superiors to employees, and organizational characteristics related to structure and technology in the organization.

Keywords: *Leadership, Competence, Motivation, Organizational Characteristics, Organizational Effectiveness*

Pendahuluan

Reformasi birokrasi adalah langkah pemerintah mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik agar terciptanya efektivitas organisasi publik. Birokrasi berasal dari kata “bureaucracy” atau “*bureau & cracy*” dalam Bahasa Inggris, artinya adalah sebuah organisasi yang mempunyai rantai komando dengan wujud piramida, dimana letak kebanyakan orang ada pada tingkatan dibawah daripada tingkat diatas. Birokrasi pada umumnya ditemukan pada bentuk instansi yang bersifat sipil dan militer.

Organisasi yang efektif, efisien, tanggap, dan cekatan dengan pelayanan birokrat yang profesional serta memiliki integritas tinggi dan netral, dapat mewujudkan pemerintahan yang baik berwibawa dan bebas dari KKN (kolusi, korupsi, dan nepotisme). Sesuai dengan Undang-undang No.5 Tahun 2014 tentang Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai dasar rujukan yang bertujuan mengatur Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan program kerja tujuan dari organisasi publik, secara prioritas yang menjadi kepentingan negara dan masyarakat, serta membuka partisipasi publik yaitu keterlibatan masyarakat dalam hal pengawasan kepada program-program kerja pemerintah.

Menurut (Wibawa & Rosyadi, 2021) organisasi publik yang efektif terkait dengan proses mengutamakan pencapaian tujuan tanpa memperhatikan jumlah sumber daya yang dikeluarkan organisasi. Efektivitas organisasi dapat dikatakan sebagai suatu yang berkaitan dengan proses dan pencapaian hasil pekerjaan oleh pegawai yang bekerja sesuai dengan peran dan fungsinya dalam organisasi untuk mencapai tujuan kepentingan publik.

Dinas Perhubungan Kabupaten Malinau Provinsi Kalimantan Utara merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) sebagai organisasi publik yang menjadi bagian dari salah satu pelaksana tupoksi daerah. Dan berkewajiban mewujudkan tujuan organisasi publik dalam pemerintah daerah, yang dibentuk secara efektif dalam mengelola sumber daya daerah yang diberikan. Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Malinau Nomor 4 tahun 2016 kedudukan Dinas Perhubungan Kabupaten Malinau Provinsi Kalimantan Utara merupakan unsur perencanaan “penyelenggaraan pemerintahan daerah, dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.”

Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi, dan Karakteristik Organisasi terhadap Efektivitas Organisasi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Malinau Provinsi Kalimantan Utara

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang telah dirumuskan dalam kebijakan, Dinas Perhubungan Kabupaten Malinau Provinsi Kalimantan Utara pada data awal tahun 2021 didukung oleh sumber daya manusia sebanyak 113 (Seratus Tiga Belas).

Dalam melaksanakan target kerja capaian yang ditetapkan, Dinas Perhubungan Kabupaten Malinau Provinsi Kalimantan Utara masih memiliki hambatan dalam hal efektivitas organisasi. data pada aplikasi Tim Evaluasi dan Pengawasan Realisasi Anggaran (TEFRA) 2017-2020, terlihat belum tercapainya target yang ditetapkan Dinas Perhubungan Kabupaten Malinau Provinsi Kalimantan Utara setiap tahunnya, dan ada kecenderungan menurun dalam kurun 1 (satu) tahun terakhir, hal ini menunjukkan efektivitas organisasi yang belum mencapai target yang ditetapkan.

Kepemimpinan Dinas Perhubungan Kabupaten Malinau Provinsi Kalimantan Utara dalam kondisi pandemi covid-19, pada saat penelitian ini dilaksanakan tahun 2020-2021, kepemimpinan mengalami hambatan dalam mengorganisir pekerjaan di organisasi pada jam kerja yang makin pendek karena sistem giliran berjadwal masuk kerja, dan pegawai merasa tidak aman berada dilingkungan kantor karena takut tertular virus covid-19. maka banyak pegawai yang mengurangi mobilitas dan tidak turun kantor, Juga ditiadakannya absensi sidik jari digital selama pandemi covid-19 diganti dengan absensi paraf manual, sehingga tidak ada pengawasan kedisiplinan jam kerja yang akurat pada pimpinan.

Banyak pegawai yang tidak masuk kerja dan melakukan tindakan curang pada absensi, menjadi masalah pembinaan motivasi dalam kepemimpinan mengorganisir organisasi kepada pegawai secara berjenjang dalam menetapkan tugas untuk kemajuan penyelesaian pekerjaan setiap hari secara bertahap. Sehingga fungsi kepemimpinan belum optimal pada masa pandemi ini.

Kepemimpinan pada organisasi merupakan fungsi yang sangat penting dalam menentukan efektivitas organisasi, dalam penelitian (Supardi, 2017) kepemimpinan merupakan proses memimpin dalam mempengaruhi pengikut untuk menginterpretasikan keadaan, pemilihan tujuan organisasi, pengorganisasian kerja dan memotivasi pengikut, mempertahankan kerja sama tim kerja, dan mengorganisir dukungan kerjasama organisasi.

Masalah kompetensi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Malinau Provinsi Kalimantan Utara dapat dilihat pada Tabel 1 Jumlah Pegawai Dan Pendidikan, tingkat pendidikan yang masih rendah mayoritas berpendidikan SMU sebanyak 48 (empat puluh delapan) orang dan diploma 20 (dua puluh) orang dari 113 (seratus tiga belas) orang pegawai yang memiliki pendidikan sarjana adalah 45 (orang). Hal ini berindikasi rendah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai secara akademis. Kompetensi sumber daya manusia yaitu pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya, sangat berpengaruh terhadap efektivitas tugas yang diemban untuk mencapai target organisasi yang ditetapkan. Hal ini sejalan menurut penelitian (Suriyanto, n.d.) Efektivitas sumber daya manusia ditentukan oleh pengetahuan,

keterampilan, dan kemampuan, juga memiliki pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan moral sehingga dapat meningkatkan efektivitas organisasi.

Motivasi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Malinau Provinsi Kalimantan Utara, di masa pandemi covid-19 tahun 2020-2021 ini, menunjukkan rendahnya motivasi pegawai dalam bekerja. Dikarenakan program-program kerja banyak berkurang bahkan tidak ada sama sekali akibat dari pemotongan anggaran untuk penanganan pandemi covid-19, yang membuat banyak pegawai tidak memiliki kegiatan pekerjaan dan mengurangi pendapatan pegawai dari honor-honor kegiatannya, sehingga berdampak pada rendahnya motivasi pegawai dalam bekerja.

Motivasi pegawai pada unit teknis dilapangan dan kantor rendah, dikarenakan kesejahteraan pegawai yang belum terpenuhi akibat mayoritas jumlah pegawainya berstatus pegawai kontrak atau honorer sebanyak 75 (tujuh puluh lima) orang dapat dilihat pada Tabel 1.1 Pegawai Dan Pendidikan, yang gaji pendapatannya masih rendah. Hal ini menunjukkan motivasi yang rendah karena kesejahteraan pegawai yang belum memadai. Menurut Porter dan Lalyer dalam (Mahyuddin, M., Kurniullah, A. Z., Hasibuan, A., Rahayu, P. P., Purba, B., Sipayung, P. D., ... & Butarbutar, 2021) pada motivasi individu yang paling berpengaruh adalah kebutuhan, sedangkan pada organisasi yang paling berpengaruh adalah imbalan. Motivasi pegawai dalam bekerja sangat berpengaruh pada efektivitas organisasi mencapai tujuan nya.

Karakteristik organisasi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Malinau Provinsi Kalimantan Utara, terdapatnya indikasi pada struktur organisasi yang tidak tepat, adanya satu bidang yang melaksanakan dua tupoksi kerja yaitu bidang perhubungan darat dan bidang angkutan sungai dan penyeberangan. Dalam bidang darat dan perairan yang pekerjaan tugasnya memerlukan pendidikan berbeda, yaitu spesialisasi keahlian yang berbeda di bidang moda transportasi, hal ini berpengaruh kepada rendahnya karakteristik organisasi pada struktur dalam tugas tupoksi besaran unit kerja dan spesialisasi. Karakteristik organisasi termasuk dalam struktur dan teknologi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas organisasi (Mahyuddin, M., Kurniullah, A. Z., Hasibuan, A., Rahayu, P. P., Purba, B., Sipayung, P. D., ... & Butarbutar, 2021).

Penggunaan tekonologi dalam pekerjaan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Malinau Provinsi Kalimantan Utara menunjukkan masih kurangnya sarana dan prasarana fasilitas perangkat teknologi, misalnya jumlah perangkat telekomunikasi HT (*Handie Talkie*) radio yang belum mencukupi, jumlah komputer yang belum mencukupi, juga pos pantau perhubungan pada persimpangan jalan tidak terpasang CCTV. Dan didukung dalam RENSTRA 2017-2021 Dinas Perhubungan Kabupaten Malinau Provinsi Kalimantan Utara, menyebutkan bahwa belum terpenuhinya jumlah peralatan kerja yang memadai, hal ini dapat menunjukkan rendahnya karakteristik organisasi pada teknologi dalam pemanfaatan teknologi kepada tugas pekerjaan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, penelitian yang mencari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan perhitungan statistik deskriptif

Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi, dan Karakteristik Organisasi terhadap Efektivitas Organisasi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Malinau Provinsi Kalimantan Utara

dan inferensial ukuran-ukuran statistik hasil analisis digunakan melakukan inferensi tentang persoalan yang dikaji pada populasi dari mana sampel itu diambil untuk mengetahui ukuran statistik tentang parameter populasinya (Furqon, 2004).

Sumber informasi data penelitian terdiri dari data primer yang dikumpulkan dari responden, dan data sekunder yang didapat dari dokumen-dokumen. Data primer ialah populasi, yaitu keseluruhan pegawai dikantor dan lapangan yang bekerja baik Aparatur Sipil Negara maupun Tenaga Kontrak. Dengan menggunakan sampel yaitu sebagian dari populasi yang ditentukan (Ramadhan, 2021). pada sampel *nonprobability sampling* yaitu tidak memberikan kesempatan pengambilan sampel yang sama untuk setiap segmen populasi, dengan teknik *sampling insidental* pemilihan sampel berdasarkan kebetulan siapa saja yang dipandang cocok sebagai sumber data dari populasi sebagai sampel (Ismaryati, 2016). Yaitu pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Malinau Provinsi Kalimantan Utara

Sampel ditentukan dengan rumus Slovin karena populasi diketahui jumlahnya (Sugiyono, 2017c). Sebagai pertimbangan dari keterbatasan peneliti mempelajari seluruh populasi, disebabkan keterbatasan dana, sarana, waktu, uang dan tenaga, maka sampel dijadikan sebagian karakteristik populasi yang nantinya dijadikan kesimpulan dari penelitian yang mewakili populasi. Maka didapatkan 88 (delapan puluh delapan) sampel dari 113 (seratus tiga belas) populasi yang ada di Dinas Perhubungan Kabupaten Malinau Provinsi Kalimantan Utara dengan rumus Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = Ukuran sampel 88

N = Ukuran populasi 113

e = Ukuran persentase jangka waktu atau ketidakpastian kesalahan yang bisa ditoleransi.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social (Sugiyono, 2017a). Untuk mendapatkan jawaban dari persepsi fenomena kondisi yang terjadi di Dinas Perhubungan Kabupaten Malinau Provinsi Kalimantan Utara, tempat penelitian dilakukan, pada jawaban variabel-variabel bebas (kepemimpinan, kompetensi, motivasi, karakteristik organisasi) dan variabel tergantung (efektivitas organisasi), dilakukan dengan bentuk pertanyaan kuesioner *checklist* untuk mempermudah dan mempercepat responden memberi jawaban.

Pada skala likert pada umum nya menggunakan 5 (lima) pilihan jawaban pertanyaan (Duli, 2019). Seperti contoh sebagai berikut: 1). Jawaban pilihan ke-1, SS = Sangat Setuju diberi skor 5. 2). Jawaban pilihan ke-2, S = Setuju diberi skor 4. 3). Jawaban pilihan ke-3, R = Ragu-ragu skor 3. 4). Jawaban pilihan ke-4, TS = Tidak Setuju diberi skor 2. 5). Jawaban pilihan ke-5, STS = Sangat Tidak Setuju diberi skor 1.

Tetapi pada penelitian ini melakukan modifikasi jawaban pilihan ragu-ragu dihilangkan, menurut (Kriyantono & Sos, 2014) modifikasi skala likert menghilangkan jawaban ragu-ragu yaitu: “Skala likert dapat digunakan dengan meniadakan pilihan ragu-ragu (*undeciden*), karena mempunyai makna ganda belum bisa memberikan jawaban, netral, ragu-ragu. Disediakannya jawaban ditengah-tengah mengakibatkan responden akan cenderung memilih jawaban di tengah-tengah terutama pada responden yang ragu-ragu. Selain itu responden akan memilih jawaban untuk memilih aman nya saja, dan menghilang banyak data informasi dalam penelitian”. Dan menurut (Hadi, 2015) modifikasi skala likert menghilangkan jawaban tengah ragu-ragu mempunyai tiga alasan yaitu:

- 1) Kategori *Undeciden*, mempunyai arti ganda, bisa bermakna belum dapat menjawab “pada konsep aslinya”. bisa juga diartikan “netral, setuju tidak, tidak setuju pun tidak”. Kategori jawaban ganda arti “*multi interpretable*”.
- 2) Adanya jawaban tengah tersebut menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah.
- 3) Kategori SS-S-TS-STC adalah untuk melihat kecenderungan pendapat responden, ke jawaban setuju atau tidak setuju.

Dari kuesioner yang terkumpul tersebut maka dilakukan uji validitas dan reabilitas instrument, dan asumsi klasik, berikut definisi ketiga uji tersebut yaitu:

- 1) Uji Validitas Instrument, mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur, pengujian tiap butir digunakan analisis item, mengkorelasi skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir. Dalam (Sugiyono, 2017a) menyatakan teknik korelasi untuk menentukan validitas item, selanjutnya interpretasi terhadap koefisien korelasi item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total), serta korelasi tinggi menunjukkan item memiliki validitas tinggi.
- 2) Uji Reliabilitas Instrumen, alat mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk, kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dan stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018).

Uji Hipotesis

Regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan keadaan variabel variabel tergantung bila ada dua atau lebih variabel bebas sebagai faktor kausal (Sugiyono, 2017a). regresi linier berganda digunakan untuk menguji hubungan pengaruh antar satu variabel terhadap variabel lain dalam variabel bebas (X) kepemimpinan, kompetensi, motivasi, karakteristik organisasi dan variabel tergantung (Y) efektivitas organisasi. Persamaan rumus nya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Y = Efektivitas Organisasi

a = harga Y bila X = 0

b = koefisien regresi

Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi, dan Karakteristik Organisasi terhadap Efektivitas Organisasi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Malinau Provinsi Kalimantan Utara

X1 = Kepemimpinan

X2 = Kompetensi

X3 = Motivasi

X4 = Karakteristik Organisasi

e = error

Koefisien determinasi Merupakan (R^2) mengukur kemampuan model dalam variabel tergantung (Y), dengan ketentuan nilai antara 0 (nol) dan 1 (satu). Jika nilai R^2 kecil maka kapasitas (X) sebagai variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel tergantung (Y) masih terbatas, jika nilai besar mendekati 1 (satu) maka menjelaskan (X) sebagai variabel bebas memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi (Y) variabel tergantung (Ghozali, 2018). dengan rumus umum yaitu:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Kd = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

Kd = jika 0 maka pengaruh variabel X ke Y lemah

Kd = jika 1 maka pengaruh variabel X ke Y kuat.

Uji t atau *t-test* hipotesis deskriptif karena bentuk data interval pada penelitian ini, uji ini untuk mengetahui apakah regresi variabel bebas X secara parsial berpengaruh secara signifikan kepada variabel tergantung Y (Sugiyono, 2017b). yaitu:

$$t = \frac{\bar{X} - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}} \quad t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

t = nilai t yang dihitung

\bar{X} = nilai rata-rata

μ_0 = nilai yang dihipotesiskan

s = simpangan baku sampel

n = jumlah sampel

dengan standar nilai signifikan ialah 0,05 atau 5%.

Level of signifikan 0,05 atau 5 %

Degree of freedom (df) = (n - 2).

Uji F Anova atau juga disebut *analysis of variance* memprediksi apakah seluruh variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel tergantung melalui koefisien determinasi (R^2) seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Sugiyono, 2017b):

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

R^2 = koefisien determinasi

K = jumlah variabel bebas

n = jumlah anggota sampel

Dengan nilai pengujian

Level of signifikan 0,05 atau 5 %
Degree of freedom (df) = (n-2-1).

Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan dari suatu instrument, yaitu kuesioner menggunakan metode product moment person, kemudian hasil dibandingkan dengan nilai r hitung dengan r tabel dalam hal ini adalah jumlah sample n = 88 dengan signifikansi 0.05 didapat nilai r = 0.2072.

Berdasarkan tabel Uji validitas variabel kepemimpinan (X1) nilai r hitung seluruh instrument nilainya lebih besar dari nilai r tabel dengan jumlah n = 88 sebesar 0,2072 sehingga dapat disimpulkan bahwa dari 6 butir instrumen keseluruhan data dinyatakan valid.

Tabel 1
Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

NO	NILAI r hitung	NILAI r tabel n = 88	Keterangan
1	0,523	0,2072	Valid
2	0,638	0,2072	Valid
3	0,808	0,2072	Valid
4	0,823	0,2072	Valid
5	0,654	0,2072	Valid
6	0,619	0,2072	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2021, IBM SPSS Versi 25

Tabel 2
Uji Validitas Variabel Kompetensi (X2)

NO	NILAI r hitung	NILAI r tabel n = 88	Keterangan
1	0,579	0,2072	Valid
2	0,747	0,2072	Valid
3	0,835	0,2072	Valid
4	0,874	0,2072	Valid
5	0,775	0,2072	Valid
6	0,806	0,2072	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2021, IBM SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel Uji Validitas Variabel Kompetensi (X2) nilai r hitung seluruh instrument nilainya lebih besar dari nilai r tabel dengan jumlah n = 88 sebesar 0,2072 sehingga dapat disimpulkan bahwa dari 6 butir instrumen keseluruhan data dinyatakan valid.

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Motivasi (X3)

NO	NILAI r hitung	NILAI r tabel n = 88	Keterangan
1	0,648	0,2072	Valid
2	0,719	0,2072	Valid
3	0,910	0,2072	Valid
4	0,865	0,2072	Valid
5	0,798	0,2072	Valid
6	0,821	0,2072	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2021, IBM SPSS Versi 25

Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi, dan Karakteristik Organisasi terhadap Efektivitas Organisasi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Malinau Provinsi Kalimantan Utara

Berdasarkan tabel Uji Validitas Variabel Motivasi (X3) diatas nilai rhitung seluruh instrument nilainya lebih besar dari nilai rtabel dengan jumlah $n = 88$ sebesar 0,2072 sehingga dapat disimpulkan bahwa dari 6 butir instrumen keseluruhan data dinyatakan valid.

Tabel 4
Uji Validitas Variabel Karakteristik Organisasi (X4)

NO	NILAI rhitung	NILAI rtabel $n = 88$	Keterangan
1	0,710	0,2072	Valid
2	0,750	0,2072	Valid
3	0,599	0,2072	Valid
4	0,725	0,2072	Valid
5	0,747	0,2072	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2021, IBM SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel Uji Validitas Variabel Karakteristik Organisasi (X4) diatas nilai rhitung seluruh instrument nilainya lebih besar dari nilai rtabel dengan jumlah $n = 88$ sebesar 0,2072 sehingga dapat disimpulkan bahwa dari 5 butir instrumen keseluruhan data dinyatakan valid.

Berdasarkan tabel Uji Validitas Variabel Efektivitas Organisasi (Y) dibawah ini, nilai rhitung seluruh instrument nilainya lebih besar dari nilai rtabel dengan jumlah $n = 88$ sebesar 0,2072 sehingga dapat disimpulkan bahwa dari 6 butir instrumen keseluruhan data dinyatakan valid.

Tabel 5
Uji Validitas Variabel Efektivitas Organisasi (Y)

NO	NILAI rhitung	NILAI rtabel $n = 88$	Keterangan
1	0,748	0,2072	Valid
2	0,789	0,2072	Valid
3	0,807	0,2072	Valid
4	0,843	0,2072	Valid
5	0,863	0,2072	Valid
6	0,880	0,2072	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2021, IBM SPSS Versi 25

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel yang dikatakan reliabel atau handal konsisten stabil dari waktu ke waktu. Keandalan merupakan ke konsistenan jawaban responden jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda, dengan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari Alpha Kritis 0,60 maka item pertanyaan reliabel. Berdasarkan Tabel Uji Reabilitas dibawah menunjukkan uji reliabilitas seluruh variabel diperoleh nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari Alpha Kritis 0,60. Dengan demikian seluruh instrumen pada seluruh variabel yang digunakan adalah reliabel dan layak digunakan sebagai variabel penelitian.

Tabel 6
Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Item's
Kepemimpinan (X1)	0,876	6
Kompetensi (X2)	0,754	6
Motivasi (X3)	0,724	6
Karakteristik Organisasi (X4)	0,824	5
Efektivitas Organisasi (Y)	0,692	6

Sumber: Data Primer diolah 2021, IBM SPSS Versi 25

Tabel 7
Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	-2.005	2.451		-.818	.416
	X1	.257	.085	.128	3.042	.003
	X2	.303	.052	.366	5.869	.000
	X3	.285	.054	.347	5.226	.000
	X4	.451	.049	.401	9.199	.000

Sumber: Data Primer diolah 2021, IBM SPSS Versi 25

Dari Tabel Regresi Linier Berganda, nilai-nilai variabel tersebut dapat diketahui rumus persamaan regresinya adalah:

$$Y = -2.005 + 0,257X_1 + 0,303X_2 + 0,285X_3 + 0,451X_4$$

Besaran pengaruh dari variabel kepemimpinan, kompetensi, motivasi, dan karakteristik organisasi terhadap efektivitas organisasi dapat diketahui pada nilai kolom Beta (Standardized Coefficients) dimana pengaruh paling besar pada variabel karakteristik organisasi (X4) adalah 0.451, variabel kompetensi (X2) adalah 0.303, variabel motivasi (X3) adalah 0.285, dan kepemimpinan (X1) adalah 0.257. Dari persamaan regresi diatas dapat diartikan adalah: a). Setiap kenaikan satu nilai variabel karakteristik organisasi (X4) dapat menaikkan variabel efektivitas organisasi sebesar 0.451 dengan asumsi variabel kompetensi (X2), motivasi (X3), dan kepemimpinan (X1) konstan. b). Setiap kenaikan satu nilai variabel kompetensi (X2) dapat menaikkan variabel efektivitas organisasi sebesar 0.303 dengan asumsi variabel motivasi (X3), kepemimpinan (X1), dan karakteristik organisasi (X4) konstan. c). Setiap kenaikan satu nilai variabel motivasi (X3) dapat menaikkan variabel efektivitas organisasi sebesar 0.285 dengan asumsi variabel kepemimpinan (X1), karakteristik organisasi (X4), dan kompetensi (X2) konstan. d). Setiap kenaikan satu nilai variabel kepemimpinan (X1) dapat menaikkan variabel efektivitas organisasi sebesar 0.257 dengan asumsi variabel karakteristik organisasi (X4), kompetensi (X2), dan motivasi (X3) konstan.

Tabel 8
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 ^a	.874	.868	1.562
a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3				

Sumber: Data Primer diolah 2021, IBM SPSS Versi 25

Berdasarkan perhitungan tabel Koefisien Determinasi diatas dilakukan pengujian dengan ke empat variabel bebas kepemimpinan (X1), kompetensi (X2), motivasi (X3), dan karakteristik organisasi (X4) dihasilkan R Square (R²) 0.874 hal ini berarti 87.4% keseluruhan variabel bebas (X) berpengaruh secara simultan terhadap variabel bebas efektivitas organisasi (Y). Sedangkan sisanya 12.6% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan Tabel 7 Regresi Linier berganda Coefisients t pada Uji t / *t-test*. 1). Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Efektivitas Organisasi (Y), pada kolom t test diatas, maka nilai thitung untuk kepemimpinan (X1) sebesar 3.042, untuk n = 88, derajat kesalahan 5% atau 0.05 dengan uji dua belah pihak dan diperoleh nilai dari tabel uji ttabel 1.9873. Karena $3.042 > 1.9873$ maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi (Y) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Malinau Provinsi Kalimantan Utara. 2). Pengaruh Kompetensi (X2) Terhadap Efektivitas Organisasi (Y), pada kolom t test diatas, maka nilai thitung untuk kompetensi (X2) sebesar 5.869, untuk n = 88, derajat kesalahan 5% atau 0.05 dengan uji dua belah pihak dan diperoleh nilai dari tabel uji ttabel 1.9873. Karena $5.869 > 1.9873$ maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi (Y) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Malinau Provinsi Kalimantan Utara. 3). Pengaruh Motivasi (X3) Terhadap Efektivitas Organisasi (Y), pada kolom t test diatas, maka nilai thitung untuk motivasi (X3) sebesar 5.226, untuk n = 88, derajat kesalahan 5% atau 0.05 dengan uji dua belah pihak dan diperoleh nilai dari tabel uji ttabel 1.9873. Karena $5.226 > 1.9873$ maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, dapat disimpulkan bahwa motivasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi (Y) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Malinau Provinsi Kalimantan Utara. 4). Pengaruh Karakteristik Organisasi (X4) Terhadap Efektivitas Organisasi (Y), pada kolom t test diatas, maka nilai thitung untuk karakteristik organisasi (X4) sebesar 9.199, untuk n = 88, derajat kesalahan 5% atau 0.05 dengan uji dua belah pihak dan diperoleh nilai dari tabel uji ttabel 1.9873.

Karena $5.226 > 1.9873$ maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, dapat disimpulkan bahwa karakteristik organisasi (X4) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi (Y) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Malinau Provinsi Kalimantan Utara.

Uji F ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1407.463	4	351.866	144.268	.000 ^b
	Residual	202.435	83	2.439		
	Total	1609.898	87			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3						

Sumber: Data Primer diolah 2021, IBM SPSS VERSI 25

Berdasarkan Tabel uji F ANOVA diatas membandingkan hasil Fhitung dan Ftabel didapatkan nilai Fhitung = 144.268 dan Ftabel = 2.48 dengan derajat kesalahan 5% atau 0.05, dari hasil tersebut maka $144.268 > 2.48$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya ada hubungan linier antara variabel bebas kepemimpinan (X1), kompetensi (X2), motivasi (X3), dan karakteristik organisasi (X4) antara efektivitas organisasi (Y), dengan demikian model regresi pada penelitian ini dapat dikatakan layak.

Membandingkan hasil nilai signifikansi Fhitung didapatkan nilai 0.000 dan nilai taraf signifikansi adalah 5% atau 0.05 berdasarkan angka tersebut ialah $0.000 < 0.05$. Maka hasil uji adalah sesuai yaitu model penelitian sesuai dengan hasil penelitian atau terdapat hubungan linier antara kepemimpinan (X1), kompetensi (X2), motivasi (X3), dan karakteristik organisasi (X4), terhadap efektivitas organisasi (Y) dengan demikian model regresi pada penelitian ini dapat dikatakan layak.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji analisa penelitian dan pembahasan teori-teori pada Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Efektivitas Organisasi Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Malinau Provinsi Kalimantan Utara, mendapat kesimpulan sebagai berikut: 1). Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan (X1) terhadap efektivitas organisasi (Y) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Malinau Provinsi Kalimantan Utara. Maka sesuai hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulan dari penelitian, Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Malinau Provinsi Kalimantan Utara, dapat mengoptimalkan aspek kepemimpinan dalam fungsi mengorganisir organisasi untuk menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan, dan memotivasi membina bawahan. Agar capaian efektivitas organisasi dapat ditingkatkan. 2). Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi (X2) terhadap efektivitas organisasi (Y) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Malinau Provinsi Kalimantan Utara. Maka sesuai H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulan dari penelitian, Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Malinau Provinsi Kalimantan Utara, dapat mengoptimalkan kemampuan pegawai dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan pegawai, dan perilaku berorganisasi yang mendukung terwujudnya efektivitas capaian organisasi. 3). Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi (X3) terhadap efektivitas organisasi (Y) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Malinau Provinsi Kalimantan Utara. Maka sesuai hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulan dari penelitian, Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Malinau Provinsi

Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi, dan Karakteristik Organisasi terhadap Efektivitas Organisasi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Malinau Provinsi Kalimantan Utara

Kalimantan Utara, perlu melakukan motivasi agar pegawai memiliki keinginan berprestasi dan percaya diri merasa dihargai dalam pekerjaannya, dengan memberi kesejahteraan yang memadai. Agar capaian efektivitas organisasi dapat ditingkatkan. 4). Terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik organisasi (X4) terhadap efektivitas organisasi (Y) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Malinau Provinsi Kalimantan Utara. Maka sesuai H0 ditolak dan H1 diterima. Kesimpulan dari penelitian, Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Malinau Provinsi Kalimantan Utara, perlu memperhatikan karakteristik organisasi dalam hal teknologi dan komponen-komponen struktur organisasi. 5). Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan, variabel-variabel kepemimpinan (X1), kompetensi (X2), motivasi (X3) dan karakteristik organisasi (X4) terhadap Efektivitas Organisasi (Y) Dinas Perhubungan Kabupaten Malinau Provinsi Kalimantan Utara. Maka sesuai hipotesis H0 ditolak dan H1 diterima. Kesimpulan dari penelitian, Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Malinau Provinsi Kalimantan Utara, perlu memperhatikan fungsi kepemimpinan, kompetensi pegawai, memotivasi pegawai, dan memperhatikan karakteristik organisasi yang terdiri dari struktur dan teknologi, agar capaian efektivitas organisasi dapat ditingkatkan.

BIBLIOGRAFI

- Duli, Nikolaus. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublisher.
- Furqon. (2004). *Statistika Terapan Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. [Google Scholar](#)
- Hadi, Sutrisno. (2015). *Metodologi riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. [Google Scholar](#)
- Ismaryati, Hamidi. dan. (2016). *Metodologi Penelitian Administrasi Edisi Ke-2*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Kriyantono, Rachmat, & Sos, S. (2014). *Teknik praktis riset komunikasi*. Prenada Media. [Google Scholar](#)
- Mahyuddin, M., Kurniullah, A. Z., Hasibuan, A., Rahayu, P. P., Purba, B., Sipayung, P. D., ... & Butarbutar, M. (2021). *Teori Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Ramadhan, Muhammad. (2021). *Metode Penelitian*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Sugiyono. (2017a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet. *Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: PT Alfabet.*
- Sugiyono. (2017b). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, F. X. (2017c). *Neraca pembayaran: Konsep, Metodologi dan penerapan* (Vol. 4). Pusat Pendidikan Dan Studi Kebanksentralan (PPSK) Bank Indonesia.
- Supardi, Supardi. (2017). Peran Kepemimpinan dan Keterlibatan Group Decision Making dalam Perubahan Organisasi. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 1(01), 37–48. [Google Scholar](#)
- Suriyanto, M. M. (n.d.). *Sinergitas Motivasi, Kompetensi Dan Budaya Organisasi: Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sebuah Instasi*. Global Aksara Pers. [Google Scholar](#)
- Wibawa, Samodra, & Rosyadi, Slamet. (2021). *Pengantar Manajemen Publik*. [Google Scholar](#)

Copyright holder:

Doni Lai, Zulmasyhur, Mani Festati Broto (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

