

Plagiasi Artikel Muhammad
Reza Muslim
182010200038.docx
by

Submission date: 06-Apr-2022 09:23AM (UTC+0700)

Submission ID: 1802978363

File name: Plagiasi Artikel Muhammad Reza Muslim 182010200038.docx (96.53K)

Word count: 2148

Character count: 13441

PENGARUH KOMPETENSI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. MAPAN PUTRA SENTOSA SIDOARJO

Muhammad Reza Muslim

Mahasiswa ⁴ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi 182010200038@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the effect of competence, leadership style, and work discipline on employee motivation at PT. Mapan Putra Sentosa Sidoarjo. The population used in this study are employees of PT. Mapan Putra Sentosa Sidoarjo, totaling 55 people. By using the sampling technique Quota Sampling, where in this technique the emphasis is on taking samples based on the total population. This research was conducted with quantitative methods. The data collection technique used is a questionnaire. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression using SPSS version 22 for windows. The results of this study indicate that, Competence does not have a partially significant effect on employee work motivation, leadership style has a partially significant effect on employee work motivation, work discipline has a partially significant effect on employee work motivation. Competence, Leadership Style, and Work Discipline have a simultaneous effect on employees' work motivation. Leadership style is the most significant variable on employee motivation.*

Keywords: *Competence, Leadership Style, Work Discipline, and Work Motivation.*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Mapan Putra Sentosa Sidoarjo. Populasi yang digunakan pada penelitian ini yakni karyawan PT. Mapan Putra Sentosa Sidoarjo yang berjumlah 55 orang. Dengan menggunakan teknik sampling Quota Sampling, dimana pada teknik ini yang ditekankan dalam pengambilan sampel berdasarkan jumlah keseluruhan populasi. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 22 for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Kompetensi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Motivasi Kerja karyawan, Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Motivasi Kerja karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Motivasi Kerja karyawan. Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Motivasi Kerja karyawan. Gaya Kepemimpinan merupakan variabel paling signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan.*

Kata kunci: *Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja.*

1. PENDAHULUAN

Memasuki era globalisasi seperti saat ini, organisasi atau perusahaan dituntut agar bisa bersaing dan tidak mengalami keteringgalan. Terutama dalam sektor industri properti, sangat diperlukan inovasi dan strategi agar bisa mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki faktor penting untuk sebuah organisasi, karena sumber daya manusia merupakan pengendali, pemikir, dan perencana aktivitas organisasi. Oleh sebab itu, keberhasilan mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh faktor pegawai. Pegawai mempunyai peran penting dalam mengelola dan membentuk sebuah organisasi dan pemanfaatan teknologi yang ada. Agar dapat menciptakan sebuah kinerja yang tinggi, sangat dibutuhkan peningkatan kerja yang optimal.

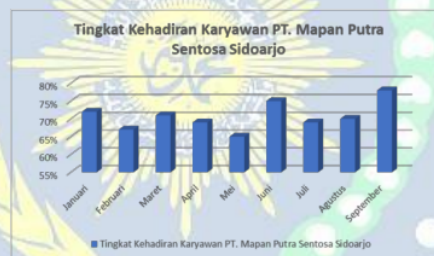
Pegawai akan sulit bekerja secara optimal apabila kurang adanya dorongan dalam diri masing-masing individu untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja. Sehingga motivasi dalam sebuah pekerjaan perlu ditingkatkan agar setiap pegawai bisa lebih serius dan tidak mudah menyerah menghadapi berbagai tantangan dalam sebuah pekerjaan. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja akan senantiasa melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh, gigih, tekun, dan bersemangat, sehingga pekerjaan akan berjalan secara optimal dan secara tidak langsung dapat meningkatkan efektifitas. Kekuatan motivasi tercermin dalam upaya pegawai untuk lebih bekerja keras. Apabila penyampaian motivasi diberikan dengan baik maka otomatis pegawai akan memiliki semangat untuk menjalankan sebuah aktivitas dalam sebuah pekerjaan,

sebaliknya jika cara penyampaian motivasi tidak dilakukan dengan baik maka pegawai tidak akan mendapatkan motivasi tersebut secara maksimal sehingga dampak yang dihasilkan dari motivasi tersebut kurang maksimal.

Salah satu faktor motivasi yaitu sebuah kompetensi, menurut Mukson (2018) bahwasannya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai maka juga semakin tinggi pula motivasi dalam bekerja. Kompetensi yang dimiliki setiap pegawai secara individu seharusnya dapat mendukung pelaksanaan visi dan misi sebuah organisasi. Karena diharapkan pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi lebih kompeten dan terampil, sehingga kemampuan yang konsisten tersebut dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja. Kompetensi memiliki keterkaitan dengan kemampuan yang dimiliki setiap individu, oleh karena itu didalam sebuah organisasi efektivitas manajemen akan berhasil apabila bisa mengenali perbedaan setiap individu yang berada didalam organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan sebuah perilaku yang biasa digunakan seorang pemimpin untuk memberikan pengaruh terhadap pegawai sesuai dengan apa yang diinginkan. Didalam sebuah organisasi, gaya kepemimpinan merupakan suatu hal yang dianggap penting untuk struktur organisasi dalam meningkatkan motivasi terhadap pegawai agar kedepannya diharapkan setiap pegawai dapat meningkatkan kualitas dalam melakukan segala aktivitas didalam organisasi. Apabila sebuah gaya kepemimpinan tidak disesuaikan dengan tugas dan karakteristik pegawai, maka dapat dipastikan pegawai merasa kurang bersemangat dalam melaksanakan aktivitas bahkan bisa kehilangan semangat, yang menyebabkan pegawai tidak melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh.

Disiplin kerja menjadi tolak ukur untuk bisa mengetahui apakah peran pemimpin dapat melaksanakan tugas secara keseluruhan dengan baik atau sebaliknya. Davis dan Newstrom (1985:87) menyatakan disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk memberikan aturan standar pada organisasi. Kedisiplinan juga merupakan bentuk dimana pengendalian diri terhadap pegawai dan pelaksanaan yang teratur guna menunjukkan tingkat kesungguhan didalam tim sebuah organisasi, disiplin menuntut pemberlakuan hukuman terhadap pegawai yang dinilai tidak berhasil memenuhi standar yang telah ditentukan oleh organisasi.



Berdasarkan grafik diatas maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran karyawan PT. Mapan Putra Sentosa Sidoarjo pada sembilan bulan terakhir terlihat fluktuatif namun cenderung mengalami penurunan. Kehadiran karyawan tidak pernah menyentuh angka 80%, melainkan hanya di bulan September mencapai 78%. Terutama terlihat jelas penurunan tajam paling parah terjadi pada bulan Mei yakni kehadiran mencapai 65%. Rendahnya motivasi kerja pada PT. Mapan Putra Sentosa disebabkan kurangnya disiplin dalam melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan pada PT. Mapan Putra Sentosa diketahui bahwa motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas relatif masih rendah. Hal ini terlihat dari persentase tingkat kehadiran perbulannya sebagaimana terlihat pada grafik diatas, yang mana masih banyak pegawai yang tidak masuk tepat waktu. Permasalahan ini ditunjukkan oleh indikasi bahwa sebahagian pegawai kurang memiliki kebutuhan untuk meraih prestasi dalam bekerja, dimana kebanyakan pegawai datang ke kantor hanyalah untuk melaksanakan rutinitas sehari-hari tanpa mengutamakan pencapaian yang tinggi dalam bekerja. Oleh karena itu kompetensi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mapan Putra Sentosa Sidoarjo, sejumlah 55 orang. Sampel dalam penelitian kali ini menggunakan metode *Quota Sampling* dimana pada teknik ini yang ditekankan dalam pengambilan sampel berdasarkan jumlah keseluruhan populasi.

Penelitian ini diselesaikan dalam waktu 2 bulan, dari bulan November 2021 – Januari 2022 dengan menggunakan teknik analisis data berupa uji validitas yang diketahui bahwa semua pernyataan pada penelitian ini dinyatakan bahwa pada kolom *corrected item* yang menghasilkan nilai *r* hitung diatas 0,256. Dan uji reliabilitas dinyatakan reliabel dengan hasil nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari pada 0,70.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden yang ditampilkan dalam penelitian ini meliputi usia.

Tabel 1 Responden Berdasarkan Karakteristik Usia

Usia	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	7,0
Valid	20-29	4	7.3	7.3	23.3
	30-39	20	36.4	36.4	37.2
	40-49	19	34.5	34.5	67.4
	50-59	12	21.8	21.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia diatas 30-39 tahun dengan jumlah 20 orang (36,4%) selanjutnya responden dengan usia 20-29 tahun dengan jumlah 4 orang (7,3%) kemudian respon dengan usia 40-49 tahun sebanyak 19 orang (34,5%) selanjutnya 50-59 sebanyak 12 orang (12%).

Tabel 2 Uji Validitas

Indikator	<i>r</i> hitung		<i>r</i> tabel	Sig.	α	Keterangan
X _{1,1}	0,843	>	0,2656	0,000	< 0,05	Valid
X _{1,2}	0,835	>	0,2656	0,000	< 0,05	Valid
X _{1,3}	0,629	>	0,2656	0,009	< 0,05	Valid
X _{1,4}	0,519	>	0,2656	0,005	< 0,05	Valid
X _{1,5}	0,570	>	0,2656	0,010	< 0,05	Valid
X _{2,1}	0,883	>	0,2656	0,000	< 0,05	Valid
X _{2,2}	0,850	>	0,2656	0,000	< 0,05	Valid
X _{2,3}	0,753	>	0,2656	0,017	< 0,05	Valid
X _{2,4}	0,666	>	0,2656	0,000	< 0,05	Valid
X _{2,5}	0,808	>	0,2656	0,001	< 0,05	Valid
X _{3,1}	0,756	>	0,2656	0,000	< 0,05	Valid
X _{3,2}	0,840	>	0,2656	0,000	< 0,05	Valid
X _{3,3}	0,667	>	0,2656	0,000	< 0,05	Valid
X _{3,4}	0,548	>	0,2656	0,002	< 0,05	Valid
X _{3,5}	0,641	>	0,2656	0,000	< 0,05	Valid
Y ₁	0,736	>	0,2656	0,000	< 0,05	Valid
Y ₂	0,846	>	0,2656	0,001	< 0,05	Valid
Y ₃	0,872	>	0,2656	0,020	< 0,05	Valid
Y ₄	0,751	>	0,2656	0,001	< 0,05	Valid
Y ₅	0,713	>	0,2656	0,000	< 0,05	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa validity diatas 0,256.

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cut Off	N of item	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	0,712	> 0,70	5	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X ₂)	0,853	> 0,70	5	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₃)	0,735	> 0,70	5	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,844	> 0,70	5	Reliabel

Dari tabel diatas uji reliabilitas pada penelitian ini dinyatakan reliabel dengan hasil nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari pada 0,70.

Tabel 4 Uji Regresi Linear

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.	Keterangan
Konstan	-3,844	0,055	
Kompetensi (X ₁)	0,214	0,108	Tidak Signifikan
Gaya Kepemimpinan (X ₂)	0,588	0,000	Positif Signifikan
Disiplin Kerja (X ₃)	0,364	0,023	Positif Signifikan

Dari penjelasan diatas maka dapat dijadikan kesimpulan untuk diinterpretasikan sebagai berikut:

$$Y = -3,844 + 0,214X_1 + 0,588X_2 + 0,364X_3$$

- Konstanta memiliki nilai sebesar -3,844 menunjukkan apabila tidak ada variabel independent, maka motivasi karyawan sebesar -3,844.
- Koefisien regresi pada Kompetensi memiliki nilai sebesar 0,214, menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu nilai pada variabel Kompetensi akan memberikan kenaikan sebesar 0,214. Nilai signifikan variabel Kompetensi (X₁) adalah 0,108 yang lebih besar dari 0,05 artinya tidak berpengaruh terhadap Motivasi (Y).
- Koefisien regresi pada Gaya Kepemimpinan memiliki nilai sebesar 0,588, menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu nilai pada variabel Gaya Kepemimpinan akan memberikan kenaikan sebesar 0,588. Nilai signifikan variabel Gaya Kepemimpinan (X₂) adalah 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.
- Koefisien regresi pada Disiplin Kerja memiliki nilai sebesar 0,364, menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu nilai pada variabel Disiplin Kerja akan memberikan kenaikan sebesar 0,364. Nilai signifikan variabel Disiplin Kerja (X₃) adalah 0,023 yang lebih kecil dari 0,05.

Tabel 5 Uji Hipotesis T

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	1,636	1,675	0,108	H ₀ diterima
Gaya Kepemimpinan (X ₂)	5,261	1,675	0,000	H ₀ ditolak
Disiplin Kerja (X ₃)	2,338	1,675	0,023	H ₀ ditolak

Dalam pengujian ini menggunakan signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$), dengan menggunakan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau bisa dengan $55-3-1 = 51$.

1. Kompetensi (X₁)

Nilai t_{hitung} variabel Kompetensi sebesar 1,636, nilai t_{tabel} sebesar 1,675. Maka nilai t_{hitung} < t_{tabel} (1,636 < 1,675) dan nilai signifikan 0,108 > 0,05, maka H₀ diterima dan H_a ditolak yang artinya secara parsial variabel Kompetensi (X₁) tidak berpengaruh terhadap variabel Motivasi Kerja PT. Mapan Putra Sentosa Sidoarjo.

1. **Gaya Kepemimpinan (X2)**
 Nilai t_{hitung} variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 5,261, nilai t_{tabel} sebesar 1,675. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,261 > 1,675) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh secara positif terhadap variabel Motivasi Kerja PT. Mapan Putra Sentosa Sidoarjo.
2. **Disiplin Kerja**
 Nilai t_{hitung} variabel Disiplin Kerja sebesar 2,338, nilai t_{tabel} sebesar 1,675. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,338 > 1,675) dan nilai signifikan $0,023 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya secara parsial variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara positif terhadap variabel Motivasi Kerja PT. Mapan Putra Sentosa Sidoarjo.

Tabel 6 Uji Hipotesis F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	756.933	3	252.311	60.580	,000 ^b
	Residual	212.413	51	4.165		
	Total	969.345	54			

Fhitung memiliki nilai sebesar 60,580, sedangkan hasil dari perhitungan Ftabel dengan tingkat distribusi signifikan sebesar 5% (0,05) yaitu sebesar 2,78. Dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (60,580 > 2,78), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Diperkuat dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dari perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Motivasi (Y).

IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan PT. Mapan Putra Sentosa Sidoarjo. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi motivasi dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan. Hipotesis pertama yang dilakukan peneliti tidak terbukti.
2. Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan PT. Mapan Putra Sentosa Sidoarjo. Hal ini dibuktikan bahwa semakin keterbukaan seorang pemimpin kepada karyawan, maka semakin tinggi motivasi yang didapat seorang karyawan. Hipotesis kedua yang dilakukan peneliti bisa terbukti dan diterima.
3. Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan PT. Mapan Putra Sentosa Sidoarjo. Hal ini dibuktikan bahwa apabila karyawan memiliki tujuan yang jelas dalam bekerja dan mentaati segala macam peraturan yang telah diterapkan di sebuah perusahaan, maka dapat dipastikan motivasi akan meningkat. Hipotesis ketiga yang dilakukan peneliti dapat terbukti dan diterima.
4. Kompetensi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Mapan Putra Sentosa Sidoarjo. Dengan demikian hipotesis keempat dalam penelitian ini telah terbukti dan bisa diterima.
5. Gaya Kepemimpinan (X2) adalah variabel paling berpengaruh terhadap motivasi yang dilakukan dalam penelitian ini.

Plagiasi Artikel Muhammad Reza Muslim 182010200038.docx

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.ums.ac.id Internet Source	3%
2	text-id.123dok.com Internet Source	2%
3	id.123dok.com Internet Source	2%
4	media.neliti.com Internet Source	2%
5	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	2%
6	repositori.umsu.ac.id Internet Source	2%
7	journal.unublitar.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%