

Table Of Content

Journal Cover 2

Author[s] Statement 3

Editorial Team 4

Article information 5

 Check this article update (crossmark) 5

 Check this article impact 5

 Cite this article 5

Title page 6

 Article Title 6

 Author information 6

 Abstract 6

Article content 7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

**PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 17 (2022): November

DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.801>

Article type: (Human Resource Management)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

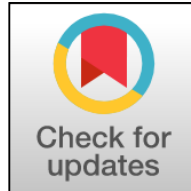
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

The Influence of Competence, Leadership Style, and Work Discipline on Employee Work Motivation in Sidoarjo

Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Sidoarjo

Muhammad Reza Muslim Sutilah , muhammadreza89282@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Detak Prapanca, detak.prapanca@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

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 study is multiple linear regression using SPSS version 22 for windows. The results of this study indicate that, Competence does not have a significant effect partially 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.

Published date: 2022-11-14 00:00:00

Pendahuluan

Memasuki era globalisasi seperti saat ini, organisasi atau perusahaan dituntut agar bisa bersaing dan tidak mengalami ketertinggalan. 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, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai maka juga semakin tinggi pula motivasi dalam bekerja [1]. Kompetensi yang dimiliki setiap pegawai secara individu seharusnya dapat mendukung pelaksanaan visi dan misi sebuah organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan sebuah perilaku yang biasa digunakan seorang pemimpin untuk memberikan pengaruh terhadap pegawai sesuai dengan apa yang diinginkan [2]. Kepemimpinan adalah sebuah proses kegiatan atau aktivitas seseorang untuk menggerakkan suatu kelompok atau individu lain dengan cara mempengaruhi, membimbing, dan memimpin individu lain atau kelompok untuk melakukan sesuatu agar terciptanya hasil yang diharapkan [3]. 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. Disiplin kerja menjadi tolak ukur untuk bisa mengetahui apakah peran pemimpin dapat melaksanakan tugas secara keseluruhan dengan baik atau sebaliknya [4]. Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk memberikan aturan standar pada organisasi.

Supplementary Files

Gambar 1. Data Kehadiran Tahun 2021

Sumber : PT. Mapan Putra Sentosa Sidoarjo, 2021

Grafik 1 dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran karyawan PT. Mapan Putra Sentosa Sidoarjo pada sembilan bulan terakhir terlihat fluktuatif namun cenderung mengalami penurunan. 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. Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka penulis berkeinginan untuk meneliti dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Mapan Putra Sentosa Sidoarjo" dengan tujuan untuk lebih memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan di tempat kerja, karena tingkat kompetensi karyawan, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja.

Metode Penelitian

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. Koefisien determinasi (R^2) memiliki hasil uji yang didapatkan dari nilai R -squared [5].

Supplementary Files

Gambar 2. Indikator Variabel

Sumber : Data Diolah 2022

Tabel 1 indikator variabel adalah suatu cara yang digunakan untuk mempermudah pengukuran variabel yang dikemukakan Mangkunegara [6] Data primer adalah data yang didapat langsung dari organisasi dan responden berdasarkan kuisioner yang telah berisi pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun oleh penulis sesuai dengan materi dan struktur yang berhubungan [7].

Untuk menjamin sebuah keakuratan dan ketelitian dari hasil perhitungan sebuah analisis regresi, maka diperlukan alat bantu SPSS (Statistical Product and Service Solution) [8]. Dalam rumus persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y= Motivasi Kerja

a= Kostanta

X1= Kompetensi

X2= Gaya Kepemimpinan X3= Disiplin Kerja

b123= Koefisien Regresi Setiap Variabel e= Error

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Karakteristik responden yang ditampilkan dalam penelitian ini meliputi usia.

Supplementary Files

Gambar 3. Responden Berdasarkan Usia

Sumber : Data Diolah 2021

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%).

Supplementary Files

Gambar 4. Responden Berdasarkan Usia

Sumber : Data Diolah 2021

Uji validitas digunakan sebagai tolak ukur untuk mengetahui sah atau tidaknya sebuah kuesioner penelitian [9]. Sebuah kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan yang ada didalamnya dapat mengungkapkan sebuah sesuatu yang dapat diukur oleh kuesioner. Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa validity diatas 0,256 maka keseluruhan data bersifat valid.

Supplementary Files

Gambar 5. Uji Reabilitas

Sumber : Data Diolah 2021

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

Supplementary Files

Gambar 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Sumber : Data Diolah 2021

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 (X_1) 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 (X_2) 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 (X_3) adalah 0,023 yang lebih kecil dari 0,05.

Supplementary Files

Gambar 7. Uji t

Sumber : Data Diolah 2021

Koefisien merupakan hasil uji T yang digunakan untuk melihat sejauh apa pengaruh secara parsial antar variabel bebas terhadap variabel terikat, [10]. Dalam pengujian ini menggunakan signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$), dengan menggunakan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau bisa dengan $55-3-1= 51$.

Kompetensi, nilai thitung variabel Kompetensi sebesar 1,636, nilai ttabel sebesar 1,675. Maka nilai thitung < ttabel ($1,636 < 1,675$) dan nilai signifikan $0,108 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya secara parsial variabel Kompetensi (X_1) tidak berpengaruh terhadap variabel Motivasi Kerja PT. Mapan Putra Sentosa Sidoarjo. Gaya Kepemimpinan, nilai thitung variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 5,261, nilai ttabel sebesar 1,675. Maka nilai thitung > ttabel ($5,261 > 1,675$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh secara positif terhadap variabel Motivasi Kerja PT. Mapan Putra Sentosa Sidoarjo. Disiplin Kerja, nilai thitung variabel Disiplin Kerja sebesar 2,338, nilai ttabel sebesar 1,675. Maka nilai thitung > ttabel ($2,338 > 1,675$) dan nilai signifikan $0,023 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya secara parsial variabel Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh secara positif terhadap variabel Motivasi Kerja PT. Mapan Putra Sentosa Sidoarjo.

Supplementary Files

Gambar 8. Uji f

Sumber : Data Diolah 2021

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 Fhitung > Ftabel ($60,580 > 2,78$), 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 (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Motivasi (Y).

Pembahasan

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Motivasi. Sedangkan perhitungan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa secara parsial Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja PT. Mapan Putra Sentosa Sidoarjo. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan "terdapat pengaruh kompetensi secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan PT. Mapan Putra Sentosa Sidoarjo" adalah ditolak. Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi. Sedangkan perhitungan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Motivasi Kerja PT. Mapan Putra Sentosa Sidoarjo. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan "terdapat pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan PT. Mapan Putra Sentosa Sidoarjo" adalah diterima. Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi. Sedangkan perhitungan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Motivasi Kerja PT. Mapan Putra Sentosa Sidoarjo. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan "terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan PT. Mapan Putra Sentosa Sidoarjo" adalah diterima. Secara statistik pada pengujian ini telah membuktikan bahwasanya variabel Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Motivasi Kerja pada karyawan PT. Mapan Putra Sentosa

Sidoarjo. Maka hipotesis keempat yang berbunyi “apakah kompetensi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan PT. Mapan Putra Sentosa Sidoarjo” dapat diterima.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan Kompetensi 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. Gaya Kepemimpinan 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. Disiplin Kerja 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. Kompetensi Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Mapan Putra Sentosa Sidoarjo. Dengan demikian hipotesis keempat dalam penelitian ini telah terbukti dan bisa diterima. Gaya Kepemimpinan adalah variabel paling berpengaruh terhadap motivasi yang dilakukan dalam penelitian ini.

References

1. M. Ahmad and Marwan, “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Pegawai Kantor Camat di Kota Sungai Penuh,” *J. Ris. Manaj. Bisnis dan Publik, Univ. Negeri Padang*, vol. 3, no. 1, pp. 1-11, 2015, [Online]. Available: <http://ejournal.unp.ac.id/>.
2. A. Afrizal, “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAK PADA KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta),” *JESI (Jurnal Ekon. Syariah Indones., vol. 5, no. 2, p. 151, 2016, doi: 10.21927/jesi.2015.5(2).151-170.*
3. U. Khasanah, L. B. Hasiholan, and M. M. Warso, “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT New March Semarang),” *J. Manage., vol. 2, no. 2, p. 110, 2016, [Online]. Available: <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/567>.*
4. Jufrizen and F. P. Hadi, “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja,” *J. Sains Manaj., vol. 7, no. 1, pp. 35-54, 2021.*
5. S. Sriyono, D. Prapanca, and A. S. Budi, “Analisis Return on Equity (ROE), Current Ratio (CR), Net Profit Margins (NPM), dan Debt to Equity Ratio (DER) terhadap Earning Per Share (EPS),” *JBMP (Jurnal Bisnis, Manaj. dan Perbankan), vol. 4, no. 2, pp. 154-163, 2018, doi: 10.21070/jbmp.v4i2.1902.*
6. A. Mangkunegara, “Prabu Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,” Remaja Rosdakarya, Bandung 2008.
7. R. Abadiyah, A. Eliyana, and A. R. Sridadi, “Motivation, leadership, supply chain management toward employee green behavior with organizational culture as a mediator variable,” *Int. J. Supply Chain Manag., vol. 9, no. 3, pp. 981-989, 2020.*
8. Ghozali. Imam, “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Sess Cet,4” Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang 2006.
9. M. S. . Hasibuan, “Manajemen Sumber Daya Manusia,” Edisi Revisi. PT Bumi Aksara: Jakarta 2009.
10. Vera Firdaus, “Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Ikip Pgri Jember,” *Humaniora, vol. 14, no. 2, pp. 45-53, 2017.*