

Volume 3 No.2 (2022)  
September-Februari

E-ISSN : 2775-9679

P-ISSN : 2774-9525

# **JIMP :** **Jurnal Ilmiah** **Manajemen Pancasila**



UNIVERSITAS  
PANCASILA

"We Guide You To a Better Future"

Published By :

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasila  
Jl. Srengseng Sawah, Jagakarsa, Jakarta Selatan, 12640  
Email: [jimp@univpancasila.ac.id](mailto:jimp@univpancasila.ac.id)

# **Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila (JIMP)**

## **PENANGGUNG JAWAB:**

Iha Haryani Hatta

## **KETUA EDITOR:**

Ameilia Damayanti

## **DEWAN EDITOR:**

Lailah Fujianti

Mulyadi

Dewi Kurniawati

Tia Ichwani

Chaerani Nisa

Dian Riskarini

Aulia Keiko Hubbansyah

## **MITRA BESTARI:**

Yayan Hendayana

Diansyah

## **ADMINISTRASI:**

Farah Rahmawati Umairoh

Muhammad Ariq Setyo Adi

## **PENERBIT**

Universitas Pancasila

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Telepon: (021) 7873711 / (021) 7270133

Email: [suluhjam@univpancasila.ac.id](mailto:suluhjam@univpancasila.ac.id)

Website: <http://journal.univpancasila.ac.id/index.php/JIMP>

**Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila (JIMP)** adalah salah satu jurnal publikasi ilmiah mahasiswa dan dosen manajemen Strata 1 yang diterbitkan oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasila. Publikasi jurnal ini dilakukan secara berkala enam bulanan di bulan Maret dan bulan September yang memuat artikel atau naskah berupa hasil penelitian, karya ilmiah maupun studi kasus. Jurnal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas keilmuan dan menyalurkan minat untuk berbagi dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan dalam perkembangan teori dan praktek kepada mahasiswa, akademisi, maupun praktisi di bidang manajemen. Lingkup penelitian manajemen yang dimuat dalam JIMP meliputi manajemen keuangan, manajemen operasional, manajemen pemasaran, manajemen sumber daya manusia, dan kewirausahaan.

**DAFTAR ISI**

**Volume 3 Nomor 2 September 2023**

**Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Karyawan Wika**

Berliana Diah Anggerdini, Yuli Ardianto, Bayu Retno W..... 84 – 98

**Pengaruh Leverage dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Kasus pada Perusahaan Sub Sektor Telekomunikasi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2016-2021**

Nadia Rizki Febriyanti, Florida Aryani, Tyahya Whisnu Hendratni..... 99 – 109

**Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Pt Reasuransi Nasional Indonesia**

Afitza Septa Wardani, Adrian, Tyahya Whisnu Hendratni..... 110 – 124

**Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Milenial di Jakarta Selatan**

Sania Azhari , I Nyoman Suprastha , Chaerani Nisa ..... 125 – 133

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Holland Bakery Depok**

Ismail Shaleh, M. Nuruddin Subhan, Yuli Ardianto ..... 134 – 146

**Analisis Kualitas Produk dan *Word Of Mouth* Terhadap Keputusan Pembelian Dengan *Brand Image* Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Pengguna Sepatu Ventela di Wilayah Cilandak, Jakarta Selatan)**

Hendriyanto, Iha Haryani Hatta, Atenyanti..... 147 – 156

# PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI KARYAWAN WIKA

Berliana Diah Anggerdini<sup>1\*</sup>, Yuli Ardianto<sup>2</sup>, Bayu Retno W<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia

\*E-mail koresponden : berlianadyh@gmail.com

Diterima 29 Agustus 2023, Disetujui 30 Agustus 2023.

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi Dampak penerapan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di Koperasi Karyawan Wika. Pendekatan korelasional digunakan dalam penelitian ini, dengan mengumpulkan data melalui kuesioner dari 54 responden yang merupakan karyawan perusahaan. Penelitian ini menggabungkan data sekunder dan primer, serta menerapkan metode Simple Random Sampling untuk memilih responden dari Koperasi Karyawan Wika. Data dianalisis Dalam penelitian ini, dilakukan analisis menggunakan metode deskriptif dan analisis linear berganda. Uji hipotesis dijalankan melalui uji t, uji F, dan penghitungan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), dengan memanfaatkan perangkat lunak IBM SPSS versi 26. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa faktor disiplin memiliki dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Koperasi Karyawan PT WIKA. Sementara itu, faktor motivasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Koperasi Karyawan PT WIKA. Hasil uji secara bersama-sama mengindikasikan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 64% terhadap kinerja karyawan, dengan 35,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar lingkup penelitian ini.

**Kata Kunci :** Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

## Abstract

*This study aims to investigate the impact of implementing Work Motivation and Discipline on increasing Employee Performance in the Wika Employee Cooperative. The correlational approach was used in this study, by collecting data through questionnaires from 54 respondents who were company employees. This study combines secondary and primary data, and applies the Simple Random Sampling method to select respondents from the Wika Employee Cooperative. The data were analyzed using descriptive analysis techniques and multiple linear analysis. Hypothesis testing was carried out by t test, f test, and the coefficient of determination (R<sup>2</sup>), using IBM SPSS 26 software. This study shows that discipline factors have a positive and significant influence on improving the performance of PT WIKA Employee Cooperative employees. Meanwhile, motivational factors also have a positive and significant influence on improving the performance of PT WIKA Employee Cooperative employees. The test results together indicate that motivation and work discipline have an influence of 64% on employee performance, with the remaining 35.9% being influenced by other factors outside the scope of this research.*

**Keywords :** Motivation, Work Discipline, Employee Performan

## PENDAHULUAN

Saat ini, kita memahami bahwa industri sedang mengalami pertumbuhan yang cepat, terutama dalam menghadapi ketidakpastian ekonomi. Hal ini mengakibatkan persaingan semakin ketat di dunia bisnis, dan setiap perusahaan perlu mengoptimalkan manajemen mereka untuk mengatasi tantangan ini. Salah satu pendekatannya adalah dengan meningkatkan performa karyawan. Di tengah situasi seperti ini, diharapkan perusahaan dapat secara efisien memanfaatkan semua sumber daya yang ada untuk memastikan kelangsungan operasi bisnis. Kesuksesan perusahaan saat ini Peningkatan hasil tidak hanya bergantung pada jumlah sumber daya manusia yang ada, melainkan juga terkait dengan kualitasnya. Sumber daya manusia berkualitas memiliki bakat, energi, kompetensi, dan kreativitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Meskipun perusahaan memiliki modal dan teknologi yang baik, namun tanpa SDM yang berkualitas, mencapai tujuan tersebut akan sulit.

Sumber daya manusia berkualitas mengacu pada individu yang memiliki bakat, energi, kompetensi, dan kreativitas yang diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Perkembangan zaman, globalisasi, dan kemajuan teknologi telah menyediakan modal dan material yang memadai, tetapi tanpa kontribusi sumber daya manusia, organisasi akan kesulitan mencapai tujuan tersebut. Sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam struktur organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja agar mereka efektif dan efisien dalam membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sulistyowati (2021) juga menyatakan bahwa SDM adalah individu yang diperkerjakan di sebuah institusi sebagai motor penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

Di era globalisasi, perusahaan harus memiliki kemampuan bersaing yang baik. Oleh karena itu, perencanaan dan tujuan yang tepat menjadi sangat penting. Persiapan karyawan yang memiliki kualitas tinggi akan secara signifikan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki sikap mental positif akan membawa semangat kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya lainnya.

Peran sumber daya manusia sangat krusial dalam mencapai tujuan organisasi. Karena itu, manajemen sumber daya manusia di perusahaan harus dijalankan dengan serius. Sebagai seorang manajer, kemampuan untuk memotivasi karyawan sehingga mereka berkinerja optimal dalam mencapai tujuan organisasi adalah penting. Membangun program berkualitas untuk meningkatkan kompetensi karyawan adalah langkah yang esensial dalam konteks ini.

Seorang pemimpin perusahaan perlu memiliki pemahaman tentang bagaimana merangsang motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas mereka, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja. Upaya yang diberikan oleh tenaga kerja adalah salah satu unsur pokok dalam produksi barang dan jasa. Jangan terlalu lupa bahwa produk dan teknologi yang dihasilkan juga merupakan hasil dari kontribusi manusia. Oleh karena itu, perlu diingat bahwa manusia bukanlah sekadar alat produksi, melainkan

individu dengan emosi, pemikiran, potensi, minat, serta kebutuhan, dan memiliki tujuan hidup yang unik.

Hafidzi dan rekan-rekan (2019 : 52) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat, berkolaborasi secara efektif, dan berdedikasi untuk mencapai kepuasan. Tanpa dorongan motivasi bagi para karyawan, tujuan perusahaan yang telah ditetapkan akan sulit tercapai. Sebaliknya, untuk meraih tujuan perusahaan tersebut, memberikan motivasi adalah langkah untuk meningkatkan semangat kerja karyawan melalui rangsangan yang mendorong mereka bekerja secara optimal.

Faktor lain yang memiliki dampak pada performa karyawan adalah Disiplin Kerja. Agustini (2019:89) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah sikap patuh terhadap aturan dan norma yang berlaku di perusahaan, yang bertujuan untuk menjaga motivasi karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan/organisasi. Aspek disiplin dalam pekerjaan menjadi unsur penting dalam mencapai performa optimal karyawan. Setiap organisasi memiliki sistem manajemen yang mengatur aturan dan pedoman kerja yang jelas, yang berlaku untuk seluruh karyawan dari berbagai tingkatan. Sebagai anggota tim kerja, diharapkan setiap individu menjalankan tindakan dan perilaku sesuai dengan ketentuan yang telah diatur oleh perusahaan.

Faktor disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam pelaksanaan tugas karyawan. Menurut Hasibuan (2016), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan untuk mematuhi peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Sementara menurut pandangan lain, Rivai (2016) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku, dan juga sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan dan norma sosial. Peningkatan disiplin kerja sangat berperan dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan peningkatan disiplin, diharapkan performa akan meningkat, dan secara beriringan dapat berkontribusi pada keuntungan perusahaan.

Mencapai tingkat performa yang unggul dari karyawan bukanlah suatu hal yang sederhana, karena pencapaian performa tersebut bergantung pada harmonisasi antara disiplin kerja, budaya kerja, dan motivasi sebagai faktor-faktor yang memengaruhi. Ketika ketiganya beroperasi secara seimbang dan bersinergi, dampak positifnya akan terasa bagi karyawan dan akan diterima secara luas di seluruh perusahaan (Murtadho, 2017).

Koperasi Karyawan Wika, yang dikenal memiliki reputasi baik, pencapaian prestasi, dan daya tarik untuk kolaborasi dari berbagai pihak, menjadikan peningkatan kinerja karyawan sebagai tujuan yang sangat penting. Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa potensi rendahnya kinerja pegawai di Koperasi Karyawan WIKA kemungkinan disebabkan oleh kekurangan dalam motivasi dan kurangnya kedisiplinan dalam pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberi perhatian khusus terhadap faktor motivasi dan disiplin dalam pekerjaan, karena kedua faktor tersebut memegang peranan signifikan dalam menjaga kontinuitas perusahaan, bahkan membuka

peluang untuk pertumbuhan di tengah persaingan yang semakin kompetitif saat ini. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan akan mengharuskan manajemen untuk berperan dalam mengelola sumber daya manusia dengan efisien dan efektif. Faktor-faktor ini akan menjadi fokus utama dalam penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI KARYAWAN WIKA”**.

### KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah segmen dari manajemen yang difokuskan pada pengelolaan aspek manusia dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Berdasarkan pandangan beberapa ahli, definisi MSDM adalah sebagai berikut: Menurut Mangkunegara (2013: 2), MSDM adalah pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya yang ada pada individu, yang dikembangkan secara maksimal dalam lingkungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan perkembangan individu karyawan. Dalam pandangan Hasibuan (2017:10), MSDM merupakan ilmu dan seni yang mengatur relasi dan peran tenaga kerja agar aktif dan efisien dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dari uraian para ahli ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa MSDM menjadi aset berharga bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dengan efektif dan efisien serta membangun hubungan harmonis antara perusahaan dengan individu agar tujuan perusahaan tercapai.

Hasibuan (2016:14) menguraikan peranan MSDM sebagai berikut: 1) Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai kebutuhan perusahaan berdasarkan deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, rekrutmen pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan. 2) Menentukan proses perekrutan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan prinsip "orang yang tepat di tempat yang tepat" serta "orang yang tepat di pekerjaan yang tepat". 3) Merancang program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemutusan hubungan kerja. 4) Melakukan proyeksi terhadap penawaran dan permintaan sumber daya manusia di masa depan. 5) Memprediksi keadaan perekonomian secara umum dan perkembangan perusahaan secara khusus. 6) Memantau ketat peraturan perburuhan dan kebijakan imbalan dari perusahaan serupa. 7) Mengamati perkembangan teknik dan gerakan serikat pekerja. 8) Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan evaluasi kinerja karyawan. 9) Mengelola mutasi karyawan baik dalam dimensi vertikal maupun horizontal. 10) Menangani masalah pensiun, pemutusan hubungan kerja, dan pemberian pesangon.

Dalam pandangan Robbins (2008), motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Intensitas berkaitan dengan sejauh mana upaya individu dalam mencapai tujuan. Inti dari pandangan ini adalah intensitas, arah, serta ketekunan. Walaupun intensitas adalah elemen yang paling umum dibahas saat membicarakan motivasi, namun, intensitas tinggi tidak akan menghasilkan pencapaian kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut sejalan dengan keuntungan organisasi. Menurut Siagian (2007:287), motivasi pada umumnya dapat

diartikan sebagai dorongan internal yang mendorong karyawan untuk melakukan tugas mereka semaksimal mungkin, karena mereka meyakini bahwa dengan kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran, maka kepentingan individu dalam organisasi juga akan terjaga. Dalam pandangan Rivai (2004:20), motivasi adalah rangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai tujuan spesifik sesuai dengan tujuan individu. Guay et. Al. (2010) mengungkapkan bahwa motivasi berkaitan dengan alasan yang melandasi perilaku. Motivasi melibatkan kekuatan dan arah perilaku, serta faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku sesuai dengan cara tertentu. Pengertian motivasi dapat merujuk pada berbagai tujuan yang dimiliki oleh individu, bagaimana individu memilih tujuan tersebut, dan bagaimana orang lain berusaha mengubah perilaku mereka.

Berdasarkan konsep para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keadaan internal seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan tindakan tertentu guna mencapai tujuan dan memuaskan dirinya sendiri. Hasibuan (2011) mengklasifikasikan jenis-jenis motivasi menjadi dua, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif, dengan detail sebagai berikut: 1) Motivasi positif (insentif positif), yang melibatkan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi baik. Pendekatan ini dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam jangka panjang, 2) Motivasi negatif (insentif negatif), yang melibatkan pemberian hukuman kepada karyawan yang memiliki kinerja rendah. Walaupun dapat meningkatkan semangat kerja dalam jangka pendek, namun dapat berdampak negatif dalam jangka panjang.

Dalam praktiknya, kedua jenis motivasi ini sering diterapkan oleh manajer dalam perusahaan. Keduanya perlu diterapkan dengan tepat dan seimbang untuk merangsang semangat kerja karyawan. Motivasi positif memiliki dampak yang berkelanjutan, sementara motivasi negatif cenderung efektif dalam jangka waktu yang lebih singkat. Meski begitu, manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkan keduanya. Tujuan motivasi, seperti yang dinyatakan oleh Hasibuan (2017:146), antara lain: 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, 2) Meningkatkan kinerja karyawan, 3) Menjaga kestabilan karyawan dalam perusahaan, 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan, 5) Meningkatkan efektivitas perekrutan karyawan, 6) Menciptakan lingkungan kerja yang positif dan hubungan yang baik, 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan, 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan, 9) Meningkatkan tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya.

Menurut Hasibuan (2011), metode-metode motivasi meliputi: 1) Metode langsung (direct motivation), yang mencakup motivasi materi dan nonmateri yang diberikan secara langsung kepada individu guna memenuhi kebutuhan dan kepuasan mereka. Ini meliputi pujian, penghargaan, bonus, dan pengakuan. 2) Metode tidak langsung (indirect motivation), melibatkan fasilitas yang mendukung dan memberikan dukungan moral atau kenyamanan dalam pekerjaan. Faktor-faktor ini membuat karyawan merasa nyaman dan termotivasi untuk melaksanakan tugas mereka. Meskipun pujian, penghargaan, dan bonus dapat memberikan dorongan langsung, faktor-faktor tidak langsung seperti

fasilitas yang baik juga memiliki pengaruh yang signifikan dalam merangsang semangat kerja karyawan. Penting untuk memastikan bahwa fasilitas yang diberikan tetap seimbang agar tidak menyebabkan karyawan menjadi terlalu santai dan kurang produktif.

Menurut Hasibuan (2011) prinsip-prinsip motivasi adalah sebagai berikut : 1) Asas mengikutsertakan, yang berarti bahwa mengajak bawahan untuk berpartisipasi dan memberikan kesempatan untuk mengajukan pendapat. 2) Asas komunikasi, yang mengatakan secara jelas tentang tujuan, cara untuk melakukannya dan kendala yang dihadapi, 3) Asas Pengakuan, yang berarti hadiah, pujian dan pengakuan hak dan adil kepada bawahan atas interpretasi karya dicapai, 4) Asas wewenang yang didelegasikan, artinya kewenangan, dan kepercayaan pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitas, ia mampu melakukan tugas-tugas mereka dengan baik. Misalnya: adalah tugas Anda dan saya harap Anda dapat melakukan, 5) Asas adil dan layak, yang berarti dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan "keadilan dan kelayakan" dari semua karyawan. Misalnya pemberian hadiah atau hukuman dari semua karyawan harus adil dan merata bahwa masalah yang sama, 6) Asas perhatian timbal-balik, yang berarti bahwa bawahan berhasil mencapai baik, maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Sebenarnya kerjasama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

Teori yang menitikberatkan pada faktor-faktor internal individu yang mempengaruhi, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku dikenal sebagai teori motivasi. Menurut Jerome (2013), dalam kerangka teori ini terdapat beberapa jenis kebutuhan yang menjadi faktor utama dalam mendorong perilaku seseorang, yaitu: 1) Kebutuhan mempertahankan hidup (fisiologis), kebutuhan ini merupakan dorongan dasar yang mendorong individu untuk melakukan tindakan yang memastikan kelangsungan hidupnya. Kebutuhan seperti makanan, minuman, istirahat/tidur, dan seks adalah contohnya. Individu akan melakukan pekerjaan dan usaha untuk memperoleh imbalan berupa uang atau barang yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan dasar tersebut. 2) Kebutuhan rasa aman, setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi, individu merasakan kebutuhan untuk merasa aman dan dilindungi. Ini melibatkan kebutuhan akan perlindungan fisik dan psikologis, termasuk rasa aman dari ancaman dan ketidakpastian. Kebutuhan ini juga mencakup keamanan jasmani, keamanan rohani, dan rasa aman dalam hubungan interpersonal. 3) Kebutuhan sosial, manusia pada dasarnya adalah makhluk sosial yang membutuhkan interaksi dan hubungan dengan orang lain. Kebutuhan akan pergaulan, keterlibatan dalam kelompok, dan dukungan sosial merupakan aspek penting dari kebutuhan ini. Individu merasa perlu untuk berinteraksi dan berhubungan dengan sesama manusia, serta mendapatkan bantuan dari orang lain. 4) Kebutuhan penghargaan, individu memiliki kebutuhan untuk diberi pengakuan atas prestasi dan kontribusi mereka. Ini mencakup penghargaan dari masyarakat, pengakuan atas status, dan penghormatan atas prestasi. Kebutuhan akan penghargaan mendorong individu untuk melakukan pekerjaan yang dapat memperoleh pengakuan dari orang lain. 5) Kebutuhan aktualisasi diri, ini adalah kebutuhan paling tinggi dalam hierarki motivasi. Kebutuhan ini melibatkan pencapaian cita-cita diri, pengembangan

potensi pribadi, dan perwujudan diri yang optimal. Individu yang mencapai tingkat ini dalam kebutuhan motivasional akan berusaha untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi dan mengembangkan diri secara maksimal. Oleh karena itu, teori motivasi ini mengilustrasikan bagaimana berbagai kebutuhan internal individu mempengaruhi perilaku dan usaha yang mereka lakukan dalam rangka mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan.

Menurut Afandi (2016:1), disiplin kerja merujuk pada suatu sistem aturan atau peraturan yang dibentuk oleh pengelolaan suatu entitas organisasi. Aturan ini diakui oleh lembaga komisaris atau pemegang saham, disetujui oleh perkumpulan pekerja, dan dikenal oleh Dinas Tenaga Kerja serta anggota organisasi. Semua anggota organisasi diharapkan patuh pada aturan ini dengan penuh kerelaan, sehingga melalui serangkaian perilaku, mereka mencerminkan nilai-nilai seperti ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Disiplin Kerja bukan hanya sekadar peraturan, melainkan juga merupakan alat komunikasi yang digunakan oleh para manajer untuk mengajak karyawan mengubah perilaku mereka. Ini juga merupakan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan individu untuk mematuhi semua peraturan dan norma sosial yang berlaku dalam lingkungan kerja, sebagaimana yang dijelaskan oleh Sutrisno (2009: 120).

Disiplin merujuk pada sikap yang melibatkan penghargaan, rasa hormat, ketaatan, dan patuh terhadap peraturan yang berlaku, baik yang dituangkan secara tertulis maupun yang tidak tertulis. Individu yang bersikap disiplin sanggup menjalankan peraturan dengan tulus dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi yang diberlakukan jika mereka melanggar tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka. Seperti yang dijelaskan oleh Sastrohadiwirja (2002:130), disiplin juga mencakup tanggung jawab dalam menjalankan tugas yang diberikan, yang didasarkan pada sistem manajemen perusahaan. Dengan cara ini, sikap menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dapat ditingkatkan.

Dalam konteks organisasi, terdapat tiga jenis Disiplin Kerja yang diidentifikasi oleh Agustini (2019:94). Pertama adalah Disiplin Preventif, yang bertujuan mencegah perilaku karyawan yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tindakan ini merangsang karyawan untuk mematuhi berbagai ketentuan dan standar yang telah ditetapkan. Melalui klarifikasi dan penjelasan mengenai pola sikap, tindakan, dan perilaku yang diharapkan dari organisasi, upaya pencegahan dilakukan untuk menghindari perilaku negatif karyawan sehingga tindakan-tindakan yang tidak sesuai dapat dicegah. Tujuan utamanya adalah mendorong karyawan untuk memelihara disiplin diri.

Disiplin Korektif adalah jenis disiplin yang bertujuan untuk mencegah karyawan dari melakukan pelanggaran yang telah terjadi sebelumnya. Jika terdapat karyawan yang telah melanggar ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, langkah-langkah disiplin diberlakukan terhadapnya. Tingkat berat atau ringan sanksi yang dijatuhkan biasanya disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang terjadi. Jenis disiplin ini melibatkan tindakan untuk mengoreksi

perilaku karyawan yang telah melakukan pelanggaran atau tidak mematuhi standar yang telah ditetapkan.

Proses implementasi disiplin korektif biasanya berlangsung secara bertahap, dimulai dari sanksi yang paling ringan hingga yang paling berat. Jika diperlukan, tindakan korektif dapat digunakan dengan mematuhi aturan disiplin yang berlaku. Menurut Sayles dan Strauss, yang dikutip oleh Agustini (2019:95), terdapat empat tahap dalam memberlakukan sanksi korektif, yaitu: (1) peringatan lisan (oral warning), (2) peringatan tertulis (written warning), (3) pemberhentian sementara (discipline layoff), dan (4) pemecatan (discharge). Tahap-tahap ini mewakili rangkaian tindakan yang dapat diambil untuk mengoreksi perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan organisasi.

Disiplin Progresif adalah konsep disiplin yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk melakukan perbaikan dalam perilaku mereka sebelum tindakan hukuman yang lebih serius diambil. Tujuannya adalah untuk mengoreksi pelanggaran dan memberi peluang manajemen untuk memberikan sanksi yang lebih berat atas pelanggaran yang berulang. Tindakan-tindakan yang diambil dalam proses pendisiplinan ini diarahkan pada upaya positif yang tidak merusak semangat kerja karyawan. Pendisiplinan harus memiliki dimensi edukatif dan korektif agar kesalahan yang sama tidak terulang di masa depan.

Tulus Tu'u (seperti dikutip oleh Indah Puji Hartatik, SE., MM, 2014, hal 186) menjelaskan beberapa fungsi dari disiplin, yakni: 1) Menata Kehidupan Bersama: Disiplin memiliki peran dalam mengatur kehidupan bersama dalam suatu kelompok atau masyarakat. Ini membantu membangun hubungan yang harmonis antara individu-individu, 2) Membangun Kepribadian: Lingkungan organisasi yang tenang, tertib, dan damai berperan dalam membentuk kepribadian yang positif, 3) Melatih Kepribadian: Proses membentuk kepribadian dapat dilakukan melalui latihan. Latihan ini melibatkan partisipasi karyawan, manajemen, dan anggota organisasi, sehingga disiplin menjadi bagian dari kebiasaan dan kebutuhan, 4) Hukuman: Sanksi atau hukuman dalam disiplin memiliki peran penting dalam memotivasi individu untuk patuh dan taat, 5) Menciptakan Lingkungan Kondusif: Fungsi disiplin dalam lingkungan kerja adalah membentuk sikap dan perilaku disiplin yang berkontribusi pada keadaan yang tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Singodimejo dalam penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Harjono (2019:95), faktor-faktor yang memengaruhi disiplin karyawan dapat diuraikan sebagai berikut: 1) Tingkat Kompensasi: Besar atau kecilnya pemberian kompensasi memiliki dampak terhadap tingkat disiplin. Jika karyawan merasa bahwa kompensasi yang diberikan sebanding dengan usaha yang mereka lakukan untuk instansi, mereka lebih cenderung mematuhi aturan-aturan yang berlaku. Kompensasi yang memadai dapat menciptakan lingkungan kerja yang tenang, produktif, dan penuh dedikasi. Namun, jika karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima tidak memadai, hal ini bisa mempengaruhi motivasi mereka untuk bekerja dengan baik. 2) Keteladanan Pimpinan: Teladan yang ditunjukkan oleh pimpinan memiliki peran penting dalam membentuk disiplin di perusahaan. Para karyawan akan memperhatikan bagaimana pimpinan menunjukkan disiplin dalam tindakan dan

perilaku mereka. Pimpinan yang konsisten dengan aturan disiplin akan mempengaruhi karyawan untuk mengikuti contoh tersebut. Sebagai contoh, jika aturan jam kerja dimulai pukul 08.00, pimpinan yang selalu hadir tepat waktu memberikan contoh yang positif. 3) Ketersediaan Aturan Tertulis: Pentingnya memiliki aturan tertulis yang jelas sebagai pegangan dalam membangun disiplin di lingkungan kerja. Pembinaan disiplin tidak akan efektif jika hanya didasarkan pada instruksi lisan yang dapat berubah tergantung pada situasi. Aturan tertulis memberikan pedoman yang jelas bagi karyawan tentang apa yang diharapkan dari mereka dalam hal perilaku dan tindakan. Dengan demikian, faktor-faktor ini saling berinteraksi dalam membentuk tingkat disiplin karyawan di dalam suatu organisasi.

Dimensi disiplin kerja dapat diukur yang dikemukakan oleh Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:94) yang di bagi ke dalam empat dimensi sebagai berikut : 1) Dimensi taat peraturan waktu, 2) Dimensi taat terhadap peraturan Perusahaan, 3) Dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, 4) Dimensi taat terhadap peraturan lainnya.

Menurut Sutrisno (2009) ada 4 (empat) indikator disiplin kerja diantaranya yaitu : 1) Ketaatan terhadap jadwal waktu. Ini mencakup kepatuhan dalam mematuhi jam masuk kerja, jam pulang, dan waktu istirahat sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan; 2) Kepatuhan terhadap jadwal waktu, melibatkan mematuhi dengan tepat jam masuk kerja, jam pulang, serta jeda istirahat sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan; 3) Ketaatan terhadap norma perilaku dalam lingkungan kerja, tercermin dalam melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan jabatan yang diemban, serta berinteraksi dengan unit kerja lain sesuai dengan aturan yang berlaku; 4) Patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku, mengacu pada aturan-aturan yang harus diikuti dan ditaati oleh para pegawai.

Makna dari kata "kinerja" berasal dari frasa "*job performance*" dan juga dikenal dengan sebutan "*actual performance*" atau prestasi kerja, merujuk pada prestasi yang telah diraih oleh seorang karyawan. Moeherton (2012:69) mengacu pada definisi kamus *Oxford*, mengartikan "kinerja" (*performance*) sebagai suatu tindakan, proses, atau cara bertindak dalam menjalankan fungsi-fungsi organisasi.

Moeherton (sebagaimana dikutip oleh Rosyida, 2010:11) memberikan pengertian kinerja karyawan sebagai hasil pencapaian yang bisa diukur dari seorang individu atau kelompok orang dalam sebuah organisasi, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Pencapaian ini harus sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan wewenang masing-masing, selaras dengan upaya mencapai tujuan organisasi yang sah, tanpa melanggar hukum, serta sesuai dengan norma moral dan etika.

Namun, definisi kinerja karyawan menunjukkan variasi dari satu ahli ke ahli lainnya. Menurut Mangkunegara (2013), kinerja karyawan adalah hasil kerja baik dalam hal kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Sementara itu, menurut Jufrizen (2018), kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang baik, baik dari

segi kualitas maupun kuantitas, dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh atasan atau pimpinan berdasarkan peran karyawan di dalam perusahaan.

Para ahli ini juga mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Secara keseluruhan, kinerja yang baik dianggap sebagai elemen krusial untuk mencapai tujuan organisasi. Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Simanjuntak (2005), adalah: 1) Faktor pribadi, merujuk pada kapabilitas dan keterampilan dalam menjalankan tugas. Kemampuan individu dipengaruhi oleh berbagai elemen yang dapat dibagi menjadi dua kategori, yakni keterampilan dan kompetensi dalam pekerjaan serta dorongan dan semangat untuk bekerja; 2) Faktor dukungan organisasi. Saat menjalankan tugas-tugas mereka, karyawan memerlukan dukungan yang diberikan oleh organisasi tempat mereka bekerja. Dukungan ini mencakup berbagai aspek, termasuk struktur organisasi, penyediaan fasilitas dan peralatan kerja, kualitas lingkungan kerja, serta kondisi dan persyaratan kerja. Struktur organisasi bertujuan untuk memberikan kejelasan kepada setiap individu mengenai tujuan yang harus dicapai dan langkah-langkah yang perlu diambil untuk mencapai tujuan tersebut. Setiap karyawan perlu memiliki pemahaman yang jelas tentang uraian pekerjaan dan tugas yang diperlukan; 3) Faktor dukungan manajemen. Prestasi perusahaan serta pencapaian individu sangat bergantung pada kemampuan manajerial dari para pimpinan atau manajemen. Ini melibatkan upaya membangun sistem kerja yang efisien dan menjaga hubungan industri yang aman dan harmonis. Selain itu, mereka juga berperan dalam mengembangkan keterampilan kerja karyawan serta merangsang motivasi seluruh anggota tim untuk bekerja dengan penuh semangat dan mencapai kinerja yang optimal.

Menurut Ivancevich (2018) ada beberapa dimensi dalam kinerja karyawan yaitu: 1) Kuantitas kerja (*quantity of work*) Hal ini berkaitan dengan hasil jumlah volume kerja yang dapat diselesaikan karyawan dalam kondisi normal, 2) Kualitas kerja (*quality of work*) Meliputi ketelitian, kerapian, dan ketepatan dalam bekerja atau standar mutu yang ditetapkan, 3) Pengetahuan tentang pekerjaan (*knowledge of job*) Meliputi pengetahuan yang jelas tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan tanggung jawab pekerjaannya, 4) Kualitas personal (*personal quality*) Meliputi penampilan, kepribadian, sikap, kepemimpinan, integritas, dan kemampuan sosial, 5) Kerjasama (*cooperation*) Kerjasama sesama rekan kerja yaitu kemampuan dan keinginan untuk bekerja dengan rekan kerja, atasan serta bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, 6) Dapat dipercaya (*dependability*) Meliputi kesadaran akurasi, menjunjung tinggi nilai kejujuran, kedisiplinan / tingkat kehadiran, dan sebagainya, 7) Inisiatif (*initiative*) Kesungguhan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, meningkatkan hasil kerja serta memiliki keberanian untuk bekerja secara mandiri.

## METODE

Penelitian ini adalah jenis studi kuantitatif yang termasuk dalam kategori penelitian korelasional. Metode yang diterapkan adalah metode survei. Dalam konteks penelitian ini, instrumen yang

digunakan adalah kuesioner, yang berfungsi untuk mengidentifikasi dampak masing-masing variabel. Sugiyono (2017:142) mengungkapkan bahwa angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data di mana sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis disampaikan kepada responden untuk dijawab. Angket ini mencakup dua jenis pertanyaan, yakni yang bersifat terbuka dan tertutup. Metode survei, sesuai dengan penjelasan Sugiyono (2018), merupakan pendekatan penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mengumpulkan data mengenai keyakinan, opini, karakteristik, perilaku, dan hubungan antar variabel. Pendekatan ini juga digunakan Untuk menguji hipotesis mengenai variabel sosial dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, metode survei digunakan. Teknik pengumpulan data dalam metode ini umumnya melibatkan observasi melalui wawancara atau kuesioner, meskipun tidak dilakukan dalam skala yang mendalam. Hasil dari penelitian ini akan membuka wawasan mengenai dampak interaksi antara Variabel X1 (Motivasi) dan Variabel Y (Disiplin) terhadap Variabel Z (Kinerja).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolineritas. Setelah dilakukan pengujian, maka diperoleh hasil seperti yang digambarkan pada tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1** Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	20.395	5.431				3.755
MOTIVASI	1.194	.144	.965	8.276	.000	.498	2.008
DISIPLIN	.350	.165	.247	2.118	.039	.498	2.008

a. Dependent Variable: KINERJA

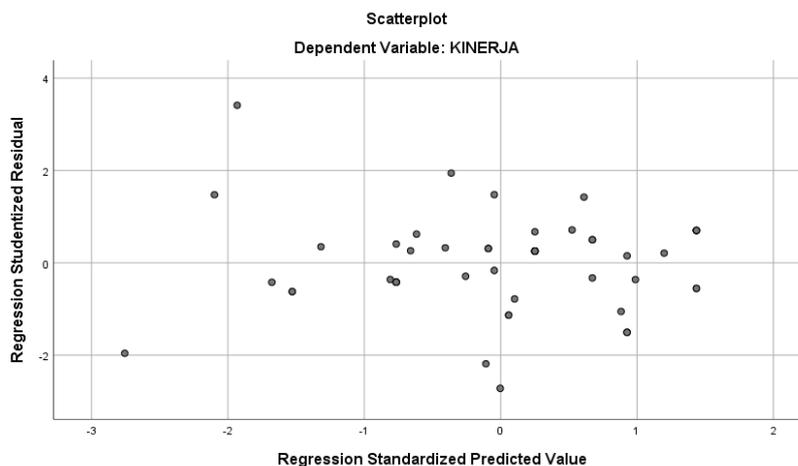
Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa keseluruhan variabel independen mempunyai nilai *tolerance* yaitu motivasi (0,498) dan disiplin (0,498) yang lebih dari 0,10 serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) pada motivasi adalah (2,008) dan nilai VIF pada disiplin (2,008). Data ini menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah pada multikolineritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians

berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk menguji apakah heteroskedastisitas atau tidak maka pada penelitian ini dilakukan dengan scatterplot.



**Gambar 1.** Hasil Uji Heteroskedastisitas  
**Sumber:** Data diolah dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak terbentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat.

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat atau tidak terdapat pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Apabila nilai signifikan t tabel maka  $H_a$  diterima. Apabila sebaliknya jika signifikan < t tabel maka  $H_0$  diterima. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini:

**Tabel 2.** Hasil Uji Parsial (Uji T)

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	20.395	5.431		3.755	.000		
	MOTIVASI	1.194	.144	.965	8.276	.000	.498	2.008
	DISIPLIN	.350	.165	.247	2.118	.039	.498	2.008

a. Dependent Variable: KINERJA

**Sumber:** Data diolah dengan SPSS 26, 2023

Hasil uji t untuk pengaruh X1 motivasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Wika menghasilkan nilai t-hitung (8,276) lebih besar dari t-tabel (2,007) dengan nilai signifikan (0,000) atau lebih kecil dari level of significant (0,05). Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian terdapat pengaruh antara motivasi dan kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Wika. Hasil uji t untuk pengaruh X2 disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan

Wika. Menghasilkan t-hitung (2,118) lebih besar dari nilai t-tabel (2,007) dengan nilai signifikannya (0,039) lebih kecil dari level of significant (0,05). Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan WIKA.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk menguji hipotesis ini maka digunakan Uji F (Simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Apabila nilai signifikan  $< 0,05$  atau  $f$  hitung  $> f$  tabel maka  $H_a$  diterima. Demikian pula sebaliknya jika  $\text{sig } t > 0,05$  atau  $f$  hitung  $< f$  tabel, maka  $H_0$  diterima.

**Tabel 3.** Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	584.764	2	292.382	48.325	.000 <sup>b</sup>
	Residual	308.569	51	6.050		
	Total	893.333	53			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2023

Hasil dari perhitungan statistik uji F pada tabel diatas menunjukkan nilai  $f$  hitung sebesar 48,325 setelah itu dibandingkan dengan nilai  $f$  tabel 3,18 dengan signifikan 5% (0,05), jadi dapat disimpulkan bahwa  $f$  hitung  $> f$  tabel ( $48,325 > 3,18$ ) dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Karyawan Wika.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari hasil pengujian parsial atau uji t, terlihat bahwa nilai t-hitung untuk variabel motivasi adalah 8,276, melebihi nilai t-tabel sebesar 2,007. Selain itu, nilai signifikansi dari variabel motivasi adalah 0,00, yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan daripada disiplin kerja.

Berdasarkan hasil pengujian simultan atau uji F, ditemukan bahwa nilai F-hitung untuk motivasi dan disiplin kerja adalah 48,325, melebihi nilai F-tabel sebesar 3,18, dan nilai signifikansi adalah 0,00, lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, berdasarkan kriteria pengambilan keputusan uji F,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian, variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Analisis output dari SPSS 26 juga

menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk kedua variabel tersebut adalah 0,641 atau sebesar 64,1%. Ini berarti bahwa sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor-faktor motivasi dan disiplin kerja yang diuji. Sisanya sebesar 35,9% dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Koperasi Karyawan Wika, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor motivasi, seperti kebutuhan, sikap, kemampuan, kompensasi, interaksi dengan rekan kerja, pengakuan, serta kepuasan terhadap pekerjaan. Selain itu, faktor disiplin kerja juga berperan penting dalam memengaruhi kinerja, termasuk aspek-aspek seperti kehadiran tepat waktu, ketaatan terhadap peraturan jam kerja, efektivitas penggunaan waktu, keterampilan, dan semangat kerja.

### Saran

Berdasarkan temuan penelitian, analisis diskusi, dan simpulan yang dihasilkan, disarankan agar perusahaan mengembangkan berbagai program yang memiliki kemampuan untuk meningkatkan motivasi karyawan, serta memberikan insentif yang disesuaikan dengan kebutuhan guna memelihara tingkat disiplin kerja. Hal ini bertujuan untuk efektifitas dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Angraini, E. D. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Restribusi Daerah Muaro Jambi*. Jambi: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis.
- Al-amin, M. nafiah. (2015). Pengaruh Upah, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minmarket Rizky Di Kabupaten Sragen. *Skripsi*, 119.
- Angraini, E. D. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Restribusi Daerah Muaro Jambi. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 109. <https://doi.org/10.33087/eksis.v10i2.172>
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339–346.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriyani, M., Syariah, J. E., Ekonomi, F., & Bisnis, D. A. N. (2021). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan umkm songket silungkang aina kota sawahlunto*.
- Kasmir, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nisa, B. & C. (2019). *Pengaruh fasilitas Kerja dan Sistem Informasi Manajemen terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu*. 1–67.
- Prabasari, I. G. A., & Netra, I. G. S. (2013). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Distribusi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(4), 254441. [https://scholar.google.co.id/scholar?q=Pengaruh+Motivasi,+Disiplin+Kerja+Dan+Komunikasi+Terhadap+Kinerja+Karyawan+Pada+Pt.+Pln+\(Persero\)+Distribusi+Bali&hl=en&as\\_sdt=0&as\\_vis=1&oi=scholar](https://scholar.google.co.id/scholar?q=Pengaruh+Motivasi,+Disiplin+Kerja+Dan+Komunikasi+Terhadap+Kinerja+Karyawan+Pada+Pt.+Pln+(Persero)+Distribusi+Bali&hl=en&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar)
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Sugiyono, (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 38–44.

- <https://doi.org/10.47747/jnmppsdm.v1i01.5>
- Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), 187–195.
- Wahyudi, M. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.37481/sjr.v2i3.84>
- Widayaningtyas, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan.....*, 527–537.
- Yustina, (2000). Analisis Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Djatiroto Lumajang, Skripsi Universitas Muhammadiyah Malang
- <https://www.gramedia.com/literasi/uji-asumsi/> <http://jurnalphona.com/blog/2015/10/14/prinsip-prinsip-dalam-motivasi-kerja/> <http://bpakhm.unp.ac.id/indikator-kinerja-karyawan/>

# PENGARUH LEVERAGE DAN PROFITABILITAS TERHADAP NILAI PERUSAHAAN (Studi Kasus pada Perusahaan Sub Sektor Telekomunikasi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2016-2021

Nadia Rizki Febriyanti <sup>1\*</sup>, Florida Aryani <sup>2</sup>, Tyahya Whisnu Hendratni <sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia.

\*E-mail koresponden: [nadiarizki28945@gmail.com](mailto:nadiarizki28945@gmail.com)

Diterima 2 September 2023, Disetujui 14 September 2023

## Abstrak

Riset ini ditujukan guna menguji dampak profitabilitas dan *leverage* atas nilai perusahaan dalam konteks perusahaan sub sektor telekomunikasi yang tercatat di BEI dalam rentang waktu 2016-2021. Variabel independen yang didayagunakan mencakup *Return on Assets* (ROA), *Return on Equity* (ROE), dan *Debt Assets Ratio* (DAR). Sementara itu, variabel dependennya ialah *Price Book Value* (PBV). Sampel riset terdiri dari empat perusahaan telekomunikasi yang ditetapkan berdasarkan metodologi *purposive sampling*. Untuk penganalisisan data diimplementasikan metode regresi linier berganda. Secara individual, ditemukan bahwa ROA dan DAR memberi dampak negatif yang substansial atas nilai perusahaan, sementara ROE memberi dampak positif yang substansial atas nilai perusahaan. Secara bersama-sama, ketiga variabel tersebut secara substansial memengaruhi nilai perusahaan.

**Kata Kunci :** Profitabilitas, *Return on Assets*, *Return on Equity*, *Leverage*, *Debt Assets Ratio*, Nilai Perusahaan, *Price Book Value*.

## Abstract

*This research intends to investigate how profitability and leverage impact company value in the context of firms in the telecommunications subsector registered in the Indonesia Stock Exchange between 2016 and 2021. The dependent variable in the present research is Price Book Value (PBV), whereas the independent variables employed are Return on Assets (ROA), Return on Equity (ROE), and Debt Assets Ratio (DAR). The research sample consists of four telecommunications firms selected utilizing a purposive selection methodology. The analysis methodology applied is multiple linear regression. Individually, it was found that ROA and DAR have a substantial negative impact on firm value, while ROE has a substantial positive impact on firm value. Collectively, these three variables significantly influence firm value.*

**Key words:** Profitability, *Return on Assets*, *Return on Equity*, *Leverage*, *Debt Assets Ratio*, Firm Value, *Price Book Value*.

## PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 yang menjangkiti seluruh dunia sudah menghadirkan tantangan besar dalam mobilitas masyarakat. Ini terjadi akibat kebijakan pemerintah yang diterapkan untuk meminimalkan penyebaran virus. Dampak dari pembatasan ini tidak hanya terasa dalam aktivitas sehari-hari, tetapi juga berimbas pada situasi ekonomi dan bisnis secara keseluruhan. Terlepas dari banyaknya perusahaan yang terpaksa menghadapi kesulitan di tengah pandemi ini, sektor telekomunikasi justru mencatat peningkatan kinerja yang signifikan. Penerapan kerja dari rumah (*Work From Home*) dan pendidikan jarak jauh yang diterapkan oleh pemerintah telah mentransformasikan pola hidup masyarakat ke arah digitalisasi. Hal ini secara pasti telah memberikan dorongan positif pada pendapatan perusahaan telekomunikasi.

Nilai Perusahaan mencerminkan sejauhmana suatu Perusahaan diakui oleh Masyarakat, semakin baik nama perusahaan dimata Masyarakat maka nilai saham Perusahaan akan tinggi sehingga akan membuat para investor untuk menanam saham di Perusahaan tersebut. Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan sektor Telekomunikasi karena perkembangan Perusahaan Telekomunikasi di Indonesia makin pesat, berdampak terhadap Nilai Perusahaan. Perusahaan ini dipilih karena mempunyai peran penting dalam kebutuhan Masyarakat Indonesia di Era digital ini.

Dalam riset ini, ada tiga variabel independen yang hendak dianalisis, yakni satu variabel *leverage* dan dua variabel profitabilitas, untuk mengkaji dampaknya atas nilai perusahaan. Ketiga variabel independen yang akan diinvestigasi mencakup *Return on Assets* (ROA), *Return on Equity* (ROE), serta *Debt to Assets Ratio* (DAR). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *Leverage* dan *Profitabilitas* terhadap Nilai Perusahaan Pada Subsektor Perusahaan Telekomunikasi.

## KAJIAN TEORI

### *Leverage*

Konsep *leverage*, sebagaimana yang diuraikan oleh Irham Fahmi dalam tahun 2015, merujuk pada perbandingan yang menggambarkan sejauh mana perusahaan mengandalkan pendanaan dari utang. Pemanfaatan utang yang berlebihan dapat menjadi ancaman serius bagi keberlangsungan perusahaan, mengakibatkan perusahaan terjebak dalam situasi yang dikenal sebagai “utang ekstrem”, di mana perusahaan mendapati dirinya terjerat dalam utang yang banyak dan kesulitan untuk membebaskan diri dari beban utang itu.

Dalam melakukan pengukuran rasio *leverage*, penelitian ini memanfaatkan indikator DAR. Seperti yang dijelaskan oleh Hery (2015), DAR adalah suatu perbandingan yang didayagunakan demi menilai hubungan antara jumlah utang keseluruhan dengan keseluruhan aset perusahaan. Secara lebih gamblang, rasio ini berguna untuk menentukan sejauh mana aset perusahaan didanai dengan utang atau bagaimana pengaruh utang atas pendanaan aset perusahaan.

$$DAR = \frac{\text{Total Utang}}{\text{Total Aktiva}}$$

## Profitabilitas

Kasmir (2016) menjelaskan bahwa profitabilitas merujuk pada suatu rasio yang didayagunakan guna mengevaluasi kesanggupan sebuah perusahaan untuk mendatangkan keuntungan. Di samping itu, rasio ini juga memberikan gambaran tentang sejauh mana manajemen perusahaan dapat mencapai efektivitasnya. Tingkat profitabilitas dapat dilihat melalui pendapatan yang diperoleh dari penjualan serta hasil investasi perusahaan.

Dalam melakukan pengukuran rasio profitabilitas, penelitian ini memanfaatkan indikator ROA dan ROE. Seperti yang dikemukakan oleh Hery (2015:228), ROA ialah sebuah perbandingan yang memberikan gambaran mengenai seberapa jauh aset perusahaan berkontribusi dalam menghasilkan laba bersih. Rasio ROA ini memberi gambaran mengenai seberapa efektif pemakaian aset dalam menciptakan keuntungan perusahaan.

$$ROA = \frac{EAT}{Total Aktiva}$$

Hanafi & Halim (2016:82) menjelaskan bahwa ROE ialah sebuah rasio yang didayagunakan demi mengevaluasi kesanggupan suatu perusahaan dalam mendatangkan keuntungan menurut taraf modal saham yang ditanamkan.

$$ROE = \frac{EAT}{Total Ekuitas}$$

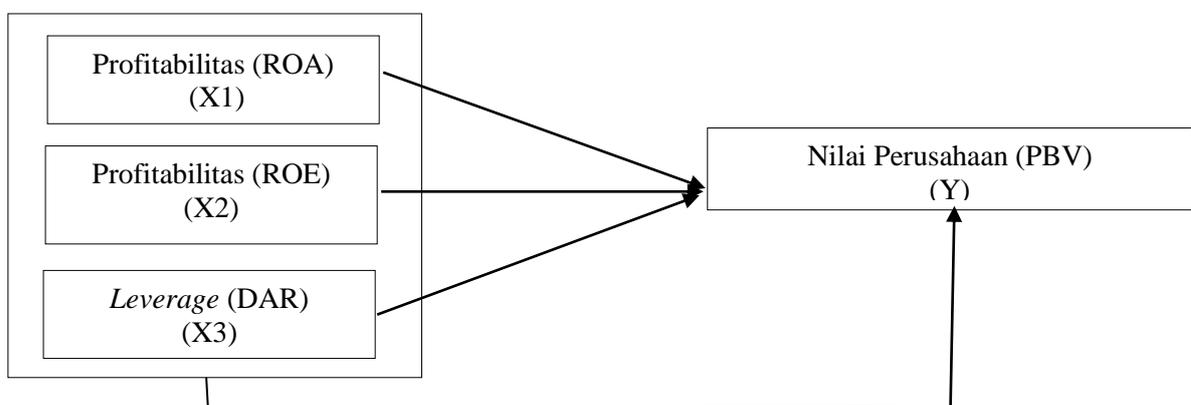
## Nilai Perusahaan

Agus Sartono (2012) menjelaskan bahwa tujuan utama perusahaan ialah guna mencapai maksimumnya nilai perusahaan, yang pada akhirnya akan menghasilkan keuntungan maksimum bagi para pemegang saham. Peningkatan nilai di waktu sekarang (*present value*) dari seluruh perolehan pemegang saham bisa dicapai dengan pertumbuhan harga saham yang dimiliki oleh mereka.

Dalam melakukan perhitungan rasio profitabilitas, studi ini memanfaatkan indikator *Price to Book Value* (PBV). PBV ialah suatu ukuran yang menggambarkan taraf apresiasi pasar atas nilai buku saham sebuah perusahaan (Sunarsih & Mendra, 2012).

$$PBV = \frac{Harga Pasar per Saham}{Nilai Buku}$$

## Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah asumsi sementara atau prediksi mengenai solusi dari persoalan riset yang hendak diidentifikasi melalui pendahuluan, perumusan masalah, tujuan riset, tinjauan kepustakaan, dan kerangka konsep yang relevan. Oleh karena itu, dalam konteks riset ini, hipotesis yang diformulasikan adalah:

H<sub>1</sub> : ROA memberi dampak positif substansial atas nilai perusahaan (PBV).

H<sub>2</sub> : ROE memberi dampak positif substansial atas nilai perusahaan (PBV).

H<sub>3</sub> : DAR memberi dampak positif substansial atas nilai perusahaan (PBV).

H<sub>4</sub> : ROA, ROE, dan DAR secara bersama-sama memberi dampak substansial atas nilai perusahaan (PBV).

## METODE

### Jenis Penelitian.

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal komparatif yaitu penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih (Elianah: 2014), Peneliti dapat mengidentifikasi fakta atau peristiwa tersebut sebagai variabel yang dipengaruhi ( variabel dependen) dan melakukan penyelidikan terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi.

### Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah data documenter. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data - data dari Perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dari tahun 2016 sampai dengan 2021.

### Operasionalisasi Variabel

Dengan mengacu pada perumusan permasalahan yang akan diungkap dalam riset ini, maka di bawah ini merupakan variabel-variabel yang akan menjadi fokus analisis:

#### a. Variabel Dependen

Variabel dependen mengacu kepada variabel yang mengalami pengaruh ataupun diberi dampak oleh variabel bebasnya. Pada studi ini, variabel dependen yang menjadi fokus adalah nilai perusahaan, yang ditakar dengan menggunakan PBV, dan meliputi data dari periode tahun 2016 hingga 2021, yang mencakup perusahaan-perusahaan di sektor telekomunikasi yang teregister di BEI.

#### b. Variabel Independen

Variabel independen merujuk kepada variabel yang memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Dalam konteks riset ini, variabel independennya yang menjadi fokus ialah profitabilitas, yang ditakar melalui ROA dan ROE, serta variabel *leverage* yang ditakar menggunakan DAR.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Ukur
Variabel Bebas	Leverage	<i>Debt to Assets Ratio</i>	$DAR = \frac{\text{Total Utang}}{\text{Total Aktiva}}$	Rasio
	Profitabilitas	<i>Return on Equity Ratio</i>	$ROE = \frac{EAT}{\text{Total Ekuitas}}$	Rasio
		<i>Return on Assest Ratio</i>	$ROA = \frac{EAT}{\text{Total Aktiva}}$	Rasio
Variabel Terikat	Nilai Perusahaan	<i>Price to Book Value</i>	$PBV = \frac{\text{Harga Pasar per Saham}}{\text{Nilai Buku}}$	Rasio

Sumber : data diolah menggunakan SPSS

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### a. Statistik Deskriptif

Tabel 2. Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ROA	44	-.14	.16	.0130	.06895
ROE	44	-.34	.35	.0240	.17564
DAR	44	.41	.79	.6351	.11301
PBV	44	.56	5.43	2.3205	1.39018
Valid N (listwise)	44				

Sumber : data diolah menggunakan SPSS

Hasil analisis data dengan menggunakan perangkat SPSS, yang tersaji dalam Tabel 2 mengungkapkan bahwa dalam lingkup penelitian ini terdapat total 44 data penelitian yang melibatkan Perusahaan Sub Sektor Telekomunikasi (*henceforth*: PSST) yang tercatat di BEI dalam rentang waktu 2016-2021. Variabel profitabilitas yang diukur melalui ROA mempunyai nilai paling rendah sejumlah -0,14 dan nilai paling tinggi mencapai 0,16. Rata-rata ROA perusahaan dalam periode 2016-2021 adalah sekitar 0,0130, dengan standar deviasi sekitar 0,06895, yang menunjukkan adanya variasi data yang signifikan di sekitar rata-rata, mengindikasikan keragaman hasil ROA perusahaan dalam periode tersebut.

Untuk variabel profitabilitas yang diproksikan melalui ROE, ditemukan bahwa nilai terendah ialah -0,34, sedangkan nilai tertingginya mencapai 0,35. Rerata ROE yang tercatat selama periode 2016-2021 untuk empat perusahaan adalah sekitar 0,0240, dengan standar deviasi sejumlah 0,17564, yang menandakan adanya variasi data yang signifikan di sekitar rata-rata. Hal ini menunjukkan tingkat variasi yang cukup tinggi dalam hasil ROE perusahaan selama periode tersebut.

Dalam hal variabel *leverage* yang diwakili oleh DAR, terdapat nilai terendah (minimum) sejumlah 0,41 dan nilai tertinggi sejumlah 0,79. Rata-rata DAR yang tercatat selama periode 2016-

2021 untuk empat perusahaan ialah sekitar 0,6351, dengan standar deviasinya sejumlah 0,11301, yang memperlihatkan adanya tingkat variasi data yang relatif rendah di sekitar rata-rata. Dengan kata lain, variasi dalam data mengenai DAR perusahaan selama periode tersebut cenderung lebih stabil.

Mengenai variabel nilai perusahaan yang diukur melalui PBV, terlihat bahwa terdapat nilai terendah (minimum) sejumlah 0,56 dan nilai tertinggi mencapai 5,43. Rata-rata PBV selama periode 2016-2021 untuk empat perusahaan adalah sekitar 2,3205, dengan standar deviasi sejumlah 1,39018, menunjukkan tingkat variasi data yang cenderung rendah di sekitar rata-rata. Dengan demikian, data mengenai PBV perusahaan dalam periode tersebut menunjukkan stabilitas yang relatif tinggi.

## b. Uji Asumsi Klasik

### 1) Uji Normalitas

**Tabel 3.** Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.39241481
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.069
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

**Sumber :** data diolah menggunakan SPSS

Dari hasil uji normalitas yang tertera dalam Tabel 3, ditemukan bahwa nilai *asymptotic significanc* adalah sejumlah 0,200, yang melebihi nilai signifikansi (0,05). Dengan begitu, bisa ditarik simpulan bahwa variabel yang didayagunakan dalam riset ini memiliki distribusi yang berkesesuaian dengan distribusi normal.

### 2) Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.** Hasil Uji Multikolinearitas

Model	95,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
	Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-5.442	-.906		
ROA	-2.686	-1.706	.107	8.337
ROE	5.267	2.578	.109	6.339
DAR	-6.057	-2.446	.131	7.612

**Sumber :** data diolah menggunakan SPSS

Dalam melakukan uji multikolinearitas, didapatkan hasil yang menunjukkan nilai *Tolerance* yang melebihi 0,1 dan VIF yang bernilai lebih rendah dari sepuluh. Hasil ini mengindikasikan bahwa data yang didayagunakan dalam riset ini tidaklah menunjukkan adanya masalah multikolinearitas atau tidak ada tingkat korelasi yang signifikan antara variabel bebas yang dipakai dalam analisis.

### 3) Uji heteroskedastisitas

Dalam Tabel 4, tampak bahwa variabel ROA bernilai signifikansi sejumlah 0,197 ( $> 0,05$ ), variabel ROE sejumlah 0,229 ( $> 0,05$ ), dan variabel DAR sejumlah 0,107 ( $> 0,05$ ). Hasil ini merefleksikan bahwa ketiga variabel independen tersebut memiliki nilai signifikansi yang melebihi tingkat signifikansi yang umumnya digunakan (0,05). Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam data yang digunakan untuk analisis, tidak terdapat pembuktian yang kuat untuk menyimpulkan terdapatnya permasalahan heteroskedastisitas.

**Tabel 5.** Hasil Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.357	.682			1.989	.054
ROA	.469	.358		2.399	1.312	.197
ROE	-.424	.348		-2.003	-1.220	.229
DAR	.896	.543		.693	1.651	.107

Sumber : data diolah menggunakan SPSS

### 4) Uji Autokorelasi

**Tabel 6.** Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.742 <sup>a</sup>	.551	.517	.40686	1.859

Sumber : data diolah menggunakan SPSS

Pada uji autokorelasi diperoleh Durbin Watson sejumlah 1,859. Sesuai aturan bilamana [ $DU < DW < 4-DU$ ], maka data yang digunakan pada penelitian tidak dijumpai adanya autokorelasi. Pada penelitian ini diketahui DU-nya sejumlah 1,6603 dan 4-DU sejumlah 2,3397, sehingga perolehannya adalah [ $1,6603 < 1,859 < 2,3397$ ]. Sesuai dengan aturan pengujian autokorelasi, maka data yang didayagunakan dalam riset ini tidaklah terindikasi adanya permasalahan pada autokorelasi.

### c. Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil yang tertera dalam tabel 7, dapat diformulasikan sebuah persamaan regresi linear, yakni:  $PBV = -3,174 - 1,496 (ROA) + 1,422 (ROE) - 4,251 (DAR)$ . Dari persamaan ini, dapat ditarik simpulan bahwa perubahan satu satuan dalam variabel ROA akan mengakibatkan penurunan sejumlah 1,496 dalam nilai PBV. Sebaliknya, jika ROE meningkat satu satuan, maka PBV akan mengalami peningkatan sejumlah 1,422. Selain itu, kenaikan satu satuan dalam variabel DAR akan menyebabkan penurunan sejumlah 4,251 dalam nilai PBV.

**Tabel 7.** Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-3.174	1.122			-2.829	.007
ROA	-1.496	.589		-3.235	-2.541	.015
ROE	1.422	.572		2.843	2.487	.017
DAR	-4.251	.893		-1.391	-4.760	.000

Sumber : data diolah menggunakan SPSS

#### d. Uji Hipotesis

##### 1) Uji t

**Tabel 8.** Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.174	1.122		-2.829	.007
ROA	-1.496	.589	-3.235	-2.541	.015
ROE	1.422	.572	2.843	2.487	.017
DAR	-4.251	.893	-1.391	-4.760	.000

**Sumber :** data diolah menggunakan SPSS

Hasil dari pengujian tersebut mengungkapkan nilai signifikansi dan koefisien regresi untuk tiap-tiap variabel independennya yang akan diperinci pada bagian berikut.

##### a) Pengujian Hipotesis 1

Dari hasil uji-t yang dilakukan untuk mengevaluasi dampak ROA terhadap nilai perusahaan (PBV), ditemukan bahwa t-hitungnya bernilai sejumlah -2,541 dengan signifikansi yang bernilai sejumlah 0,015, yang lebih rendah ketimbang taraf signifikansi 0,05. Dengan begitu, temuan dari riset ini mengindikasikan bahwa variabel ROA memberi dampak negatif yang substansial atas nilai perusahaan (PBV). Melalui temuan ini, secara otomatis hipotesis pertama dalam riset ini mesti ditolak.

##### b) Pengujian Hipotesis 2

Dari hasil uji-t yang dilakukan guna mengevaluasi dampak ROE atas nilai perusahaan (PBV), tercatat bahwa t-hitungnya bernilai sejumlah 2,487 dengan signifikansi yang bernilai sejumlah 0,017, yang lebih rendah dari taraf signifikansi 0,05. Temuan riset ini secara jelas mengindikasikan bahwa variabel ROE memberi dampak positif yang substansial atas nilai perusahaan (PBV). Dengan temuan ini, hipotesis kedua dalam riset ini memenuhi kualifikasi untuk diterima.

##### c) Pengujian Hipotesis 3

Dari hasil uji-t yang sudah dilaksanakan untuk mengevaluasi dampak DAR terhadap nilai perusahaan (PBV), terungkap bahwa t-hitungnya bernilai sejumlah -4,760 dengan signifikansi yang bernilai sejumlah 0,000, yang jauh lebih rendah daripada tingkat signifikansi 0,05. Temuan dari riset ini secara tegas membuktikan bahwa variabel DAR memberi dampak negatif yang substansial atas nilai perusahaan (PBV). Melalui temuan ini, jelaslah bahwa hipotesis ketiga dalam riset ini mesti ditolak.

##### 2) Uji F

**Tabel 9.** Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8.124	3	2.708	16.358	.000 <sup>p</sup>
Residual	6.622	40	.166		
Total	14.745	43			

**Sumber :** data diolah menggunakan SPSS

Dalam hasil *output* uji simultan (f), ditemukan bahwa signifikansi bernilai sejumlah  $0,000 < 0,05$ . Perolehan ini mengindikasikan bahwa variabel ROA, ROE, dan DAR secara kolektif memberi dampak yang substansial atas nilai perusahaan (PBV).

### 3) Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

**Tabel 10.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.742 <sup>a</sup>	.551	.517	.40686	1.859

Sumber : data diolah menggunakan SPSS

Hasil dari analisis korelasi dan determinasi menunjukkan bahwa *R-square* sejumlah 0,551, nilai ini mendekati 1, yang mengindikasikan bahwa variabel bebas memberi dampak yang substansial atas variabel terikatnya. Selanjutnya, dalam *Adjusted R Square* ditemukan nilai sejumlah 0,517 atau setara dengan 51,7%, yang menunjukkan bahwa variabel bebas secara keseluruhan berkontribusi sekitar 51,7% terhadap variasi variabel terikat. Selebihnya, sekitar 48,3% diberi dampak oleh faktor-faktor lainnya yang tak dimasukkan dalam riset ini.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Hasil olah data yang diikuti dengan uji data beserta pembahasan dari semua variabel yang sudah dijabarkan pada bagian sebelumnya membawa pada beberapa simpulan krusial dalam riset ini, yakni:

- Profitabilitas (ROA) terbukti memberi dampak negatif dan substansial atas nilai perusahaan dalam konteks PSST yang teregister di BEI selama periode 2016-2021.
- Sebaliknya, profitabilitas (ROE) menunjukkan dampak yang positif dan substansial atas nilai perusahaan dalam konteks PSST yang sama di BEI selama periode yang sama.
- Variabel *leverage* (DAR) juga terbukti memberi dampak negatif yang substansial atas nilai perusahaan dalam konteks PSST yang teregister di BEI selama periode 2016-2021.
- Selanjutnya, secara kolektif, variabel-variabel profitabilitas dan *leverage* (ROA, ROE, dan DAR) secara substansial memengaruhi nilai perusahaan dalam konteks PSST yang teregister di BEI selama periode yang sama.

### Saran

Merujuk kepada temuan penelitian dan simpulan di atas, maka peneliti menyuguhkan beberapa saran di bawah ini:

#### 1. Angka *leverage*

Menunjukkan negatif dan signifikan sehingga *leverage* dapat menurunkan nilai Perusahaan. Leverage negatif disebabkan nilai rata-rata *leverage* setiap tahun cukup tinggi dan mengalami naik turun. Rasio yang baik Ketika hutang dan modal seimbang. Tingkat hutang Perusahaan juga dapat menunjukkan apakah keuangan Perusahaan sehat atau tidak, dimana utang yang berlebihan

umumnya menimbulkan *financial distress*. Penggunaan utang dalam rasio yang wajar dan terkendali berpotensi meningkatkan bisnis dan nilai Perusahaan.

## 2. Bagi Investor

Ketika menetapkan keputusan dalam menanamkan modal, investor hendaknya lebih memperhatikan aspek yang erat kaitannya dengan nilai perusahaan, seperti variabel independen dalam riset ini, yakni ROA, ROE, dan DAR. Akan lebih baik lagi jika investor juga memperhatikan variabel-variabel lainnya yang terkait dengan nilai perusahaan.

## 3. Bagi Perusahaan

Perusahaan hendaknya memperhatikan rasio-rasio keuangan, seperti ROA, ROE, dan DAR. Hal ini penting karena rasio-rasio keuangan tersebut sangat memengaruhi nilai perusahaan yang tentu saja bilamana nilai perusahaannya baik, maka minat investor bisa ditarik.

## 4. Bagi Peneliti / akademisi

Untuk peneliti / akademisi yang akan mengerjakan riset selanjutnya terkait dengan nilai perusahaan, disarankan agar mempertimbangkan penambahan variabel lain yang relevan serta memperluas cakupan penelitian ke sektor-sektor yang berbeda. Hal ini akan membantu dalam meraih pemahaman yang lebih komprehensif dan menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi nilai perusahaan. Dengan demikian, peneliti / akademisi dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih kuat dan mendalam mengenai dinamika nilai perusahaan dalam berbagai konteks industri dan sektor yang beragam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, A., Amin, F., Astriwati, A., & Hasnita, N. (2020). Determinan Nilai Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Mirai Management*. Volume 5. Hal 88-108.
- Elianh, dkk.(2014). Pengaruh Sstem Akuntansi Manajemen dan Audit Internal terhadap Manajerial Kinerja.
- Hermuningsih, S. (2013). Pengaruh profitabilitas, growth opportunity, struktur modal terhadap nilai perusahaan pada perusahaan publik di Indonesia. *Buletin ekonomi moneter dan perbankan*. Volume 16. Hal: 127-148.
- Hidayat, W. W. (2019). Pengaruh ukuran perusahaan, return on equity dan leverage terhadap nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur di indonesia. *In Forum Ekonomi*. Volume 21. Hal: 67-75.
- Indrayani, N. K., Endiana, I. D. M., & Pramesti, I. G. A. A. (2021). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Kebijakan Dividen, Akuntansi Lingkungan, Leverage Dan Likuiditas Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal KHARISMA*. Volume 3. Hal: 52-62.
- Rambe, M. F. (2014). Pengaruh struktur modal dan profitabilitas terhadap kebijakan hutang pada perusahaan makanan dan minuman di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. Volume 13. Hal: 85-97.
- Restuningdiah, N. (2010). Kinerja Lingkungan Terhadap Return on Asset Melalui Corporate Social sibility Discloure. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*. Volume 14. Hal: 191-204.
- Riswanto, A. (2021). Pengaruh Leverage dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Aktiva*. Volume 2. Hal: 7-20.
- Setyadi, H., & Iskak, J. (2020). Pengaruh Leverage, Profitabilitas, Dan Likuiditas Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Paradigma Akuntansi*. Volume 2. Hal: 1763-1771.
- Solihin, D. Verahastuti, C. (2020). Profitabilitas Sektor Telekomunikasi di Tengah Pandemi Covid-19. *Jurnal Aktual*. Volume 5. Hal: 91-98.

- Sutama, D., & Lisa, E. (2018). Pengaruh leverage dan profitabilitas terhadap nilai perusahaan. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*. Volume 10. Hal: 21-39.
- Tanjung, Y. R., & Fuadati, S. R. (2020). Pengaruh likuiditas, leverage dan profitabilitas terhadap nilai perusahaan pada sub sektor semen yang terdaftar di be. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Volume 9. Hal: 1-16.
- Wibowo, A., & Wartini, S. (2012). Efisiensi Modal Kerja, Likuiditas dan Leverage terhadap Profitabilitas pada Perusahaan Manufaktur di BEI. *Jurnal Dinamika Manajemen*. Volume 3. Hal: 49-58.
- [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id)
- [www.sahamok.com](http://www.sahamok.com)

# **PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. REASURANSI NASIONAL INDONESIA**

**Afitza Septa Wardani<sup>1\*</sup>, Adrian<sup>2</sup>, Tyahya Whisnu Hendratni<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia

\*Email koresponden : [afitzaseptia06@gmail.com](mailto:afitzaseptia06@gmail.com)

**Diterima 21 Juli 2023, Disetujui 8 September 2023.**

## **Abstrak**

Riset ini ditujukan guna menyelidiki serta melakukan analisis dampak motivasi dan pengalaman kerja terhadap Produktivitas karyawan di PT Reasuransi Nasional Indonesia. Metode yang didayagunakan ialah pendekatan kuantitatif berjenis penelitian kausalitas atau hubungan sebab-akibat. Subjek penelitian mencakup seluruh karyawan PT Reasuransi Nasional Indonesia. Penentuan sampel dilaksanakan dengan metodologi *probability sampling* menggunakan tipe *proportionate stratified random sampling* yang melibatkan 135 karyawan. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Temuan riset menunjukkan bahwa ada dampak positif antara motivasi kerja dan produktivitas karyawan, dan variabel pengalaman kerja juga memberi dampak yang positif atas produktivitas. Perolehan uji dari sisi keseluruhan juga mengindikasikan adanya pengaruh positif antara motivasi dan pengalaman kerja atas produktivitas karyawan di PT Reasuransi Nasional Indonesia.

**Kata Kunci:** Motivasi, Pengalaman Kerja, dan Produktivitas Karyawan.

## **Abstract**

*This research aims to investigate and evaluate the influence of Motivation and Work Experience on employee Productivity at PT Reasuransi Nasional Indonesia. The research methodology used is a causal or cause-and-effect study type with a quantitative strategy. PT Reasuransi Nasional Indonesia personnel make up the study's population. Probability sampling with a proportional stratified random sample procedure comprising 135 employees was the sampling methodology employed in this study. Analysis of data is conducted using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 26 software. The results of the study show that workplace motivation positively affects employee productivity, And work experience variables also have a positive impact on productivity. PT Reasuransi Nasional Indonesia staff productivity is positively impacted by both motivation and work experience factors, according to the test results.*

**Keywords:** Motivation, Work Experience, and Employee Productivity

## PENDAHULUAN

Dalam konteks perkembangan lingkungan di Indonesia, terdapat berbagai tantangan yang perlu diatasi, salah satunya adalah peningkatan kualitas SDM. Peningkatan di sektor ini merupakan aset utama yang memiliki peran krusial dalam mencapai tujuan perusahaan dan memastikan keberhasilan serta daya saing perusahaan.

Kehadiran sumber daya manusia memegang peran sentral dalam berbagai aspek kegiatan perusahaan. SDM memainkan peranan yang krusial dalam semua tahap operasional perusahaan, yang melibatkan proses manajemen SDM. Dalam konteks ini, peran SDM menjadi tak tergantikan bagi kelancaran berbagai aktivitas perusahaan.

Pencapaian tujuan perusahaan yang sukses sangat tergantung pada tingkat produktivitas yang diperlihatkan oleh seluruh tim karyawan. Produktivitas kerja karyawan mencerminkan hubungan yang ada antara hasil atau *output* yang didapatkan oleh organisasi dengan masukan atau *input* yang diperlukan untuk mencapainya. Konsep produktivitas ini dapat diukur dengan membagi hasil yang diperoleh oleh jumlah *input* yang digunakan, seperti yang dijelaskan oleh Wibowo (2017:93).

Produktivitas karyawan, selaku elemen krusial dalam SDM, dipengaruhi oleh banyak faktor yang beragam. Satu di antara faktor kunci yang memengaruhi produktivitas adalah tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan. Menurut Sutrisno (2019:116), salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap motivasi karyawan adalah dorongan untuk mencapai penghargaan atas kinerja mereka. Ini dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja dan pada gilirannya dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja. Selain motivasi, faktor pengalaman kerja juga memiliki peran yang signifikan dalam menentukan produktivitas karyawan. Menurut Lukman (2018:2) latar belakang individu setiap karyawan membawa pengalaman kerja yang berbeda, yang pada gilirannya memengaruhi tingkat keahlian dan keterampilan mereka dalam menjalankan tugas-tugas produktif.

Kedua aspek ini menjadi faktor krusial yang harus dipertimbangkan oleh perusahaan guna memastikan kelangsungan operasionalnya. Mengingat pentingnya latar belakang permasalahan yang sudah diuraikan, peneliti merasa termotivasi guna menjalankan sebuah riset dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT REASURANSI INDONESIA”**.

## KAJIAN TEORI

### 1. Motivasi Kerja

#### A. Pengertian Motivasi

Motivasi memiliki akar etimologi dari kata Latin “*Movere*”, yang mengandung arti pendorong, dorongan, ataupun kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak. Dalam Bahasa Inggris, istilah “*Motivation*” sering digunakan untuk merujuk pada proses pemberian motif, penciptaan *dorongan*, atau unsur yang mendorong individu untuk bertindak. Jadi,

pada dasarnya, motivasi merupakan upaya untuk memberikan dorongan atau rangsangan. Ketika karyawan bekerja, mereka melakukannya dengan motivasi tertentu yang mendasari tindakan mereka. Motivasi ini terkait dengan tujuan atau maksud yang ingin dicapai oleh karyawan. Dalam konteks umum, alasan utama di balik pekerjaan karyawan adalah untuk memenuhi kebutuhan finansial, mengembangkan diri, mencapai kemajuan, dan merasa dihargai atas usaha mereka.

Hafidzi et al. (2019:52) mengemukakan konsep motivasi sebagai elemen yang memberikan dorongan yang kuat untuk membangkitkan semangat kerja seseorang, memungkinkan mereka untuk berkolaborasi secara efektif, dan berkomitmen sepenuhnya dalam usaha mereka guna memanasifestasikan kepuasan. Dalam lingkup organisasi, motivasi kerja karyawan menjadi elemen yang sangat vital yang harus diperhatikan oleh manajemen. Hal ini terkait dengan harapan bahwa karyawan yang termotivasi akan memberikan kontribusi positif yang signifikan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Melalui motivasi, pegawai akan memperlihatkan semangat tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepada mereka.

Melalui pemahaman konsep motivasi, dapat disimpulkan bahwa motivasi melibatkan perilaku dan berbagai faktor yang memengaruhi bagaimana karyawan berperilaku dalam pekerjaannya. Motivasi adalah kekuatan yang mampu mendorong individu untuk bekerja secara efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dalam upaya memotivasi karyawan, manajer perlu memahami motivasi masing-masing karyawan secara mendalam sehingga mereka dapat memotivasi karyawan dengan metode yang sesuai, dan ini akan menjadi pendorong bagi pegawai untuk bekerja dengan tekun guna memanasifestasikan tujuan perusahaan.

## **B. Jenis-jenis motivasi kerja**

Suhardi (2013:94) menyampaikan konsep bahwa motivasi memiliki dua jenis utama, yakni motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

### **1) Motivasi intrinsik**

Motivasi intrinsik adalah ragam motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang tanpa adanya pengaruh eksternal. Individu yang memiliki motivasi intrinsik cenderung mampu memotivasi diri sendiri tanpa perlu dorongan dari pihak lain. Berbagai faktor yang memengaruhi motivasi intrinsik meliputi harapan, kebutuhan, beserta minat. Pertama, kebutuhan merupakan dasar dari motivasi intrinsik, baik itu kebutuhan untuk diri sendiri atau kebutuhan untuk memenuhi keinginan orang lain.

Kedua, harapan berperan penting dalam memacu motivasi intrinsik, karena ketika individu memiliki harapan akan mencapai hasil yang memuaskan, harga diri mereka meningkat dan dorongan untuk mencapai tujuan semakin kuat. Ketiga, minat juga menjadi faktor penggerak dalam motivasi intrinsik, di mana individu cenderung lebih

termotivasi ketika mereka memiliki minat dan keinginan tinggi terhadap suatu hal tanpa adanya dorongan dari luar. Dengan pemahaman mengenai faktor-faktor ini, dapat memahami lebih dalam tentang motivasi intrinsik yang mendorong individu untuk bertindak dan mencapai tujuan mereka sendiri.

## 2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik, sebaliknya, ialah jenis motivasi yang dipicu oleh faktor eksternal atau pengaruh dari luar individu. Motivasi ini sering kali terkait dengan insentif materi, penghargaan, atau pengaruh dari lingkungan sekitar. Imbalan berupa uang, bonus, promosi, jabatan, atau penghargaan lainnya dapat menjadi pemicu yang kuat untuk menggerakkan seseorang dalam mencapai tujuan atau menjalankan suatu tindakan. Dorongan dari keluarga juga dapat memengaruhi motivasi ekstrinsik seseorang, karena dukungan dan harapan dari lingkungan keluarga dapat menjadi faktor penggerak. Selain itu, lingkungan tempat tinggal atau bekerja juga memainkan peran penting dalam memotivasi individu. Fasilitas, pujian, atau pengaruh dari lingkungan kerja dapat mempengaruhi motivasi ekstrinsik.

Dalam banyak kasus, motivasi ekstrinsik mempunyai kekuatan dalam mentransformasikan keinginan individu, dari awalnya tidak berminat menjadi termotivasi guna melaksanakan suatu tindakan atau mencapai tujuan tertentu. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi ekstrinsik, individu dan organisasi dapat lebih efektif dalam menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi yang diinginkan.

Berdasarkan penjelasan mengenai dua jenis motivasi tersebut, perusahaan sering kali mengaplikasikannya dalam konteks kerja. Melalui penjabaran di atas, bisa ditarik simpulan bahwa motivasi berperan sebagai pendorong yang mampu memotivasi individu untuk melakukan tindakan atau aktivitas yang bertujuan memanasifestasikan tujuan yang sudah dicanangkan.

## C. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi memegang peran sentral dalam membentuk perilaku karyawan, dan pembentukan motif motivasi ini adalah proses yang sangat kompleks, mirip dengan evolusi kepribadian seseorang. Motif motivasi tak dapat dipisahkan dari perkembangan kepribadian individu, selalu tumbuh dan berkembang sebagai hasil dari pengaruh lingkungan dan pengalaman hidup. Dalam hal ini, keluarga memiliki peran yang tak terbantahkan, karena hubungan antara orang tua dan anak dengan cara yang bertahap bisa mengungkap pola kepribadian yang selanjutnya mengalami perkembangan dengan semua atributnya, tidak terkecuali kebiasaan, sikap, pola pikir, dorongan motivasi, dan aspek-aspek lainnya.

Sutrisno (2019:116) menjelaskan bahwa motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua faktor yang esensial, yakni faktor internal dan eksternal, yang tumbuh dari diri karyawan itu sendiri:

### 1) Faktor Intern

Adapun faktor internal yang berpotensi memberi dampak motivasi kepada karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Hasrat untuk mencapai kehidupan yang lebih baik
- b) Niat untuk memiliki lebih banyak hal dalam hidup
- c) Keinginan untuk meraih penghargaan atas prestasi kerja
- d) Keinginan untuk mendapatkan pengakuan atas kontribusi yang diberikan
- e) Keinginan untuk mempunyai kekuasaan

### 2) Faktor Ekstern

Dalam konteks pemberian motivasi kepada karyawan, faktor eksternal juga memegang peran penting, yang mencakup:

- a) Kualitas kondisi lingkungan kerja yang memengaruhi produktivitas.
- b) Kompensasi yang sesuai dengan kontribusi dan pekerjaan yang dilakukan.
- c) Kepemimpinan dan supervisi yang efektif dan mendukung.
- d) Ketersediaan jaminan pekerjaan yang memberikan rasa aman bagi karyawan.
- e) Status dan tanggung jawab yang jelas dan memotivasi.
- f) Fleksibilitas dalam peraturan dan kebijakan perusahaan

## **D. Indikator-indikator Motivasi**

Bagi Maslow dalam Hasibuan (2013:148), terdapat berbagai kebutuhan yang dapat menggambarkan motivasi dalam konteks karyawan. Kebutuhan-kebutuhan ini meliputi kebutuhan fisik, kebutuhan sosial untuk berinteraksi dengan sesama, kebutuhan terkait rasa aman dan perlindungan, kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri, serta kebutuhan dalam mencapai potensi pribadi yang tertinggi. Dari berbagai faktor kebutuhan ini, kemudian ditarik beberapa indikator guna menilai taraf motivasi individu pegawai, yakni:

### 1) Kebutuhan Fisik

Dilihat melalui berbagai upaya perusahaan, seperti memberikan kompensasi yang memadai dalam bentuk gaji yang sesuai, bonus yang mencerminkan prestasi, tunjangan uang makan dan transportasi, serta menyediakan fasilitas perumahan dan kendaraan yang mendukung kesejahteraan karyawan, dan lain-lain.

### 2) Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan

Tercermin melalui upaya perusahaan dalam menyediakan fasilitas yang mendukung hal tersebut. Ini termasuk memberikan jaminan sosial tenaga kerja, program pensiun yang terpercaya, asuransi kecelakaan, tunjangan kesehatan yang menyeluruh, serta menyediakan perlengkapan keselamatan kerja yang memadai.

### 3) Kebutuhan Sosial

Tercermin melalui upaya perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang

mendukung interaksi positif antar individu. Hal ini mencakup pembentukan hubungan kerja yang harmonis, memberikan ruang bagi karyawan untuk merasa diterima dan dihargai dalam kelompok kerja, serta mengakomodasi kebutuhan untuk mencintai dan dicintai oleh rekan-rekan kerja.

#### 4) Kebutuhan akan Penghargaan

Ini mencakup pengakuan, pujian, serta penghargaan yang diberikan berdasarkan prestasi dan kemampuan individu. Ini juga melibatkan keinginan untuk dihormati dan dihargai oleh rekan kerja dan atasan atas kontribusi yang diberikan dalam pekerjaan mereka.

#### 5) Kebutuhan Perwujudan Diri

Tercermin melalui tuntutan untuk pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan, yang memungkinkan mereka untuk mengembangkan serta mengaplikasikan kecakapan, kemampuan, keterampilan, keahlian, dan potensi yang dimiliki. Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ini dengan menyelenggarakan beragam kegiatan, seperti program pendidikan dan pelatihan yang membantu karyawan untuk menggali potensi mereka dan mencapai tingkat pengembangan diri yang lebih tinggi.

### E. Metode-metode Motivasi

Terdapat berbagai metodologi yang bisa didayagunakan dalam memberi motivasi untuk karyawan. Hasibuan (2016:149) mengidentifikasi dua metodologi utama, yakni motivasi langsung dan tak langsung. Motivasi Langsung melibatkan pemberian motivasi dengan cara langsung untuk tiap-tiap diri karyawan dengan memenuhi kebutuhan dan kepuasan mereka secara langsung. Di sisi lain, motivasi tak langsung mengandalkan penyediaan fasilitas yang menjamin dan memfasilitasi lancarnya tugas karyawan, sehingga mereka merasa nyaman dan termotivasi dalam menjalankan tugas mereka. Kedua metode ini memiliki dampak yang signifikan dalam memacu semangat kerja karyawan dan meningkatkan produktivitas.

## 2. Pengalaman Kerja

### A. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja ialah ukuran yang mengindikasikan seberapa lama seseorang telah mengakrabi dan memahami tugas-tugas dalam suatu pekerjaan, seperti yang diungkapkan oleh Foster dalam Zahro (2018: 9-10). Dalam konteks penempatan karyawan, manajer harus mempertimbangkan berbagai faktor yang dapat memiliki dampak signifikan pada kelangsungan operasional perusahaan. Satu di antara faktor yang mesti diperhitungkan ialah tingkat pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan. Sebagaimana yang disebutkan oleh Wariati (2015), pengalaman kerja mencakup kompetensi, *skill*, dan kesanggupan yang diperoleh oleh seorang karyawan melalui pekerjaan sebelumnya, yang dapat membentuk landasan yang kuat dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka dengan efektif.

Bagi Hasibuan (2016:55), individu yang telah mengakumulasi pengalaman kerja adalah

sumber daya karyawan yang siap berkontribusi secara efektif. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang pelamar harus menjadi prioritas utama dalam proses seleksi. Pengalaman tersebut merupakan dasar atau acuan yang memungkinkan seorang karyawan untuk beradaptasi dengan kondisi kerja, mengambil risiko dengan keyakinan, menghadapi tantangan dengan pertanggungjawaban tinggi, dan melakukan komunikasi efektif dengan berbagai pihak guna menjaga produktivitas dan kinerja yang tinggi. Pengalaman kerja dapat diukur berdasarkan masa kerja serta taraf kompetensi dan *skill* yang dipunyai oleh individu tersebut. Khususnya dalam pekerjaan yang memerlukan keahlian, kemampuan, dan inisiatif tinggi, pengalaman tersebut berperan penting dalam menciptakan produk atau hasil yang berkualitas baik dalam hal kuantitas maupun kualitas.

### **B. Indikator Pengalaman Kerja**

Foster (2012:43) memberikan panduan untuk menilai tingkat pengalaman seorang pegawai, yang juga berfungsi selaku barometer pengalaman kerja, melalui berbagai faktor yang harus dipertimbangkan:

#### 1. Lama waktu/masa kerja

Pengukuran pengalaman kerja dapat dilakukan dengan mempertimbangkan seberapa lama seseorang telah berada dalam dunia kerja, sehingga mereka memiliki pemahaman yang mendalam terhadap tugas-tugas yang mereka lakukan dan telah berhasil melaksanakannya dengan baik.

#### 2. Taraf kompetensi dan *skill* yang dimiliki

Pengetahuan melibatkan beragam gagasan, asas, mekanisme, regulasi, dan data yang menjadi dasar bagi para pekerja dalam menjalankan tugas mereka. Selain itu, pengetahuan juga mencakup kapasitas untuk mengerti dan menerapkan wawasan ini dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka. Di sisi lain, keterampilan merujuk pada kapabilitas fisik yang diperlukan untuk sukses dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan tertentu, yang mengimplikasikan kompetensi praktis yang bisa diterapkan dalam konteks pekerjaan sehari-hari.

#### 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Kemampuan seseorang terkait penguasaan aspek-aspek teknis terkait dengan piranti dan metode kerja dapat diukur melalui tingkat keahlian yang dimilikinya dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut.

### **C. Aneka Faktor yang Memengaruhi Pengalaman Kerja**

Bagi Salju dan Muhammad Lukman (2018:2), ada beberapa faktor yang berperan dalam membentuk pengalaman kerja seseorang, yang mencakup:

#### 1) Latar belakang individu, yang meliputi pendidikan, kursus, dan pelatihan kerja yang pernah diikuti, serta mencerminkan aktivitas yang sudah dilaksanakan individu di masa lampau.

- 2) Bakat dan minat, yang digunakan guna menaksir kapasitas dan kemampuan individu dalam menangani tugas-tugas pekerjaan.
- 3) Sikap dan kebutuhan, yang membantu memproyeksikan tanggung jawab dan kewenangan yang dapat dipegang oleh seseorang dalam konteks pekerjaan.
- 4) Kemampuan analisis dan manipulatif, yang merujuk pada kemampuan individu dalam mengevaluasi, menganalisis, dan memanipulasi data atau informasi terkait dengan pekerjaan mereka.
- 5) *Skill* dan kompetensi teknis, yang digunakan guna mengevaluasi kesanggupan seseorang dalam melaksanakan beragam aspek teknis pekerjaan yang spesifik.

### 3. Produktivitas Karyawan

#### A. Pengertian Produktivitas Karyawan

Produktivitas mengacu pada perolehan yang dihasilkan dengan memanfaatkan sumber daya yang didayagunakan dalam sebuah pekerjaan atau kegiatan. Menurut pandangan Schermerharn seperti yang dijelaskan oleh Busro (2018:340), produktivitas dapat diartikan sebagai ukuran kinerja yang memperhitungkan potensi yang dimanfaatkan, seperti SDM.

Menurut pandangan Handoko seperti yang dikutip oleh Busro (2018:341), produktivitas tidak hanya mencakup hasil fisik, tetapi juga melibatkan aspek psikologis individu dan upaya yang mereka lakukan untuk mencapai hasil yang optimal. Ini melibatkan penggunaan potensi individu secara selektif dan efisien, diikuti dengan pengukuran terhadap berbagai input yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Produktivitas, menurut definisi Irham Fahmi (2016:112), merujuk pada hasil yang diperoleh melalui mekanisme pemroduksian dengan mendayagunakan satu atau beberapa faktor produksi. Pengertian umum tentang produktivitas, seperti yang dijelaskan oleh H. John Bernandin dan Russell yang dilansir Fahmi (2016:112), mengacu pada rasio antara *output* dengan *input*. *Output* dalam hal ini dapat mencakup berbagai elemen seperti penjualan, pendapatan, pangsa pasar, dan tingkat kerusakan.

Berikutnya, Indah Puji Hartik (2014:209) menguraikan bahwa produktivitas adalah kemampuan untuk menciptakan produk dan layanan dengan memanfaatkan beragam sumber daya atau elemen produksi, dengan maksud untuk meningkatkan baik volume maupun mutu hasil kerja yang dihasilkan dalam lingkup perusahaan.

Menurut *International Labour Organization* (ILO), sebagaimana dikutip oleh Hasibuan (2013:127), produktivitas dapat dijelaskan sebagai evaluasi ilmiah yang mengukur hasil produksi dibandingkan dengan penggunaan segala jenis sumber daya yang terlibat dalam proses produksi. Sumber daya ini mencakup lahan, material mentah, bahan pendukung, sarana pabrik, peralatan, mesin, perkakas, dan tenaga kerja.

#### B. Indikator Produktivitas Karyawan

Sutrisno (2016:108) mengemukakan bahwa peran produktivitas sangat vital dalam

konteks pekerjaan karyawan di suatu perusahaan. Produktivitas pekerjaan dianggap sebagai elemen utama untuk memastikan bahwa tugas-tugas dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif, membantu dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dalam upaya mengukur produktivitas pekerjaan, peneliti merujuk kepada parameter yang telah didefinisikan oleh Sutrisno (2017:104):

1) Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan untuk menjalankan tugas-tugasnya dengan baik sangat terkait dengan tingkat keterampilan yang dimiliki serta tingkat keprofesionalan yang ditunjukkan dalam pekerjaan mereka. Dimensi ini memberi kemampuan kepada mereka agar berhasil menuntaskan berbagai tugas yang telah diberikan, dan mencerminkan kompetensi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut.

2) Meningkatkan hasil yang diraih

Meningkatkan hasil yang diperoleh ialah tujuan yang sangat diinginkan. Hasil ini tidak hanya dirasakan oleh pelaku pekerjaan tetapi juga oleh mereka yang menikmati hasil kerja tersebut. Oleh karena itu, penting untuk berupaya meningkatkan produktivitas kerja, karena hal ini akan memberikan manfaat yang signifikan bagi semua yang dilibatkan pada sebuah proyek atau pekerjaan.

3) Semangat kerja

Usaha dalam mencapai hasil yang lebih baik di hari sebelumnya adalah sebuah upaya yang sangat bernilai. Hal ini tercermin dalam etos kerja individu dan dapat diukur melalui hasil yang diperoleh dalam sehari, selanjutnya diperbandingkan dengan pencapaian pada hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Tidak henti-hentinya melakukan upaya untuk meningkatkan kemampuan kerja adalah suatu tindakan yang sangat penting. Pengembangan diri bisa dicapai dengan memperhatikan tantangan beserta harapan yang ada dalam pekerjaan. Makin besar dan kompleks tantangannya, semakin mendesak perlunya pengembangan diri. Sama halnya dengan harapan untuk terus berkembang dan menjadi lebih baik, ini juga mendorong semangat karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan mereka dalam pekerjaan.

5) Mutu

Upaya untuk terus meningkatkan mutu kerja adalah tindakan yang sangat penting. Mutu dalam pekerjaan mencerminkan tingkat kualitas yang diberikan oleh seorang pegawai. Oleh karena itu, upaya untuk menaikkan mutu ditujukan guna memberi hasil yang paling baik, yang hendak memberikan manfaat yang besar baik bagi perusahaan maupun untuk kemajuan pribadi pegawai tersebut.

6) Efisiensi

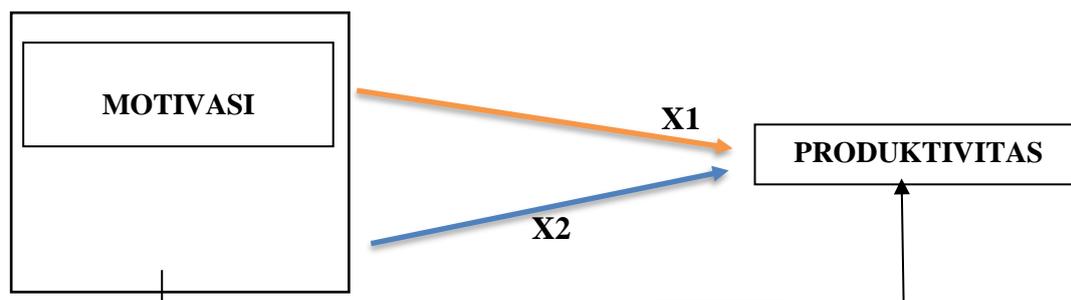
Rasio antara hasil yang diperoleh dengan seluruh sumber daya yang dikeluarkan

merupakan salah satu aspek penting dalam mengukur produktivitas. Evaluasi masukan (*input*) dan keluaran (*output*) ini memiliki dampak yang cukup besar terhadap penilaian kinerja karyawan.

### C. Aneka Faktor yang Memengaruhi Produktivitas Karyawan

Sutrisno (2015:103) menyebutkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor kunci. Pertama, pelatihan merupakan faktor penting karena memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menggunakan peralatan kerja dengan efektif. Selain itu, kondisi mental dan kemampuan fisik karyawan juga memiliki dampak besar pada produktivitas, karena kesejahteraan mental dan fisik karyawan erat kaitannya dengan kinerja mereka. Terakhir, hubungan yang baik antara atasan dan bawahan memiliki pengaruh signifikan terhadap aktivitas sehari-hari, termasuk opini atasan atas pegawai dan seberapa jauh mereka terlibat dalam penetapan tujuan organisasi. Semua faktor ini saling berinteraksi dalam memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

#### Kerangka Pemikiran



Gambar .1 Kerangka Pemikiran

#### Hipotesis

Dalam konteks penelitian ini, peneliti telah merumuskan beberapa hipotesis berdasarkan permasalahan yang diajukan dalam penelitian serta dasar kerangka pemikiran yang telah disusun. Hipotesis-hipotesis yang diajukan melibatkan berbagai variabel dan asumsi yang akan diuji dalam penelitian ini, yakni:

- H1:** Motivasi (X1) memberi dampak kepada Produktivitas Karyawan di PT. Reasuransi Nasional Indonesia.
- H2:** Pengalaman Kerja (X2) memberi dampak kepada Produktivitas Karyawan di PT. Reasuransi Nasional Indonesia.
- H3:** Motivasi (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) secara bersamaan memberi dampak positif kepada Produktivitas Karyawan (Y) di PT. Reasuransi Nasional Indonesia.

## METODE

#### Kategori Penelitian

Riset ini adalah salah satu ragam penelitian kuantitatif. Metodologi riset yang didayagunakan

ialah pendekatan kuantitatif, di mana riset ini mendayagunakan kuesioner selaku instrumen dalam melakukan pengumpulan data. Pendekatan kuantitatif ini berfokus pada pengumpulan dan penganalisisan data berbentuk angka, yang kemudian akan didayagunakan dalam melakukan interpretasi dalam konteks penelitian ini. Data berupa angka memiliki peran sentral dalam penelitian ini, digunakan dalam proses pengumpulan, analisis, serta solusi terhadap permasalahan yang diteliti.

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah para karyawan PT Reasuransi Nasional Indonesia sebanyak 135 karyawan. Tehnik yang digunakan adalah *non probability sampling* dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dimana sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Reasuransi Nasional Indonesia sebanyak 135 karyawan.

### **Operasionalisasi Variabel**

Dalam konteks penelitian, variabel-variabel dapat dikelompokkan menjadi dua jenis utama, yakni variabel independen dan dependen.

#### **1. Variabel independen/bebas (X)**

Sugiono (2015:61) menjelaskan bahwa variabel bebas adalah faktor-faktor yang memiliki kemampuan memengaruhi atau menjadi pemicu perubahan dalam variabel dependen atau terikat. Dalam kerangka riset ini, variabel bebas yang hendak dianalisis ialah Motivasi (X1) beserta pengalaman kerja (X2).

#### **2. Variabel dependen/terikat (Y)**

Sugiono (2015:61) menggambarkan bahwa variabel terikat ialah variabel yang mengalami dampak ataupun hasil dari kehadiran variabel bebasnya. Dalam konteks penelitian ini, variabel dependen (Y) yang terkait dengan isu yang sedang diselidiki adalah produktivitas karyawan. Dalam rangka penelitian ini, penulis melaksanakan pengukuran untuk menganalisis bagaimana motivasi dan pengalaman kerja memengaruhi produktivitas karyawan dengan menggunakan pendekatan operasional.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Profil Reponden**

Temuan riset yang melibatkan 135 responden karyawan di PT Reasuransi Nasional Indonesia mengindikasikan bahwa mayoritas dari mereka adalah perempuan 79 responden (59%), dengan laki-laki sebagai kelompok minoritas sebanyak 56 responden (41%). Dari segi pendidikan terakhir, sebanyak 115 responden memiliki latar belakang pendidikan strata 1 (85%), 18 responden memiliki gelar strata 2 (13%), dan 2 responden memiliki gelar strata 3(2%), menunjukkan dominasi karyawan dengan tingkat pendidikan S1. Ketika dilihat dari masa kerja, 90 responden memiliki pengalaman kerja selama 0-5 tahun (67%), 29 responden antara 6-10 tahun (21%), 7 responden antara 11-15 tahun (5%), 5 responden antara 16-20 tahun (4%), dan 4 responden dengan pengalaman lebih dari 20 tahun (3%), menunjukkan tingkat loyalitas tinggi pada kelompok yang memiliki masa kerja 0-5 tahun.

**Tabel 1.** Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.137	2.147		4.720	.000
	X1	.423	.064	.485	6.648	.000
	X2	.289	.061	.347	4.753	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2023

Dalam konteks regresi linear berganda yang tertera dalam Tabel 1, nilai konstanta memiliki makna penting. Nilai konstan sejumlah 10,137 mengindikasikan bahwa manakala variabel motivasi (X1) beserta pengalaman kerja (X2) memiliki nilai 0 (nol), maka produktivitas karyawan (Y) akan mempunyai nilai awal sejumlah 10,137. Selain itu, nilai koefisien untuk variabel motivasi (X1) sejumlah 0,423 menjelaskan bahwa tiap-tiap pertambahan sejumlah 1 dalam variabel motivasi akan menyebabkan peningkatan sekitar 0,423 dalam produktivitas karyawan. Sementara itu, nilai koefisien untuk variabel pengalaman kerja (X2) sejumlah 0,289 mengungkapkan bahwa bilamana variabel motivasi tetap, dan pengalaman kerja meningkat sebesar 1, maka produktivitas pegawai akan meningkat sekitar 0,289. Informasi ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana variabel-variabel ini berkontribusi atas produktivitas pegawai dalam konteks model regresi linear berganda.

#### Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 2.** Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.137	2.147		4.720	.000
	X1	.423	.064	.485	6.648	.000
	X2	.289	.061	.347	4.753	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2023

Dari hasil uji *coefficients* pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa:

#### 1. Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>)

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  atas variabel motivasi (X1) adalah 6,648, melebihi nilai mutlak 6,648, sementara nilai  $t_{tabel}$  adalah 1,97796. Penemuan ini mengindikasikan bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , dengan taraf signifikansi sejumlah 0,000, yang berada di bawah 0,05. Oleh karena itu, Ho diterima, sementara Ha ditolak. Dari sini bisa ditarik simpulan bahwa ada dampak yang substansial antara tingkat motivasi dengan produktivitas pegawai di PT Reasuransi Nasional Indonesia.

## 2. Variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ )

Dari data yang telah dianalisis, terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pengalaman kerja ( $X_2$ ) ialah 4,753, melebihi nilai  $t_{tabel}$  yang juga sebesar 4,753. Temuan ini memperlihatkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  melebihi  $t_{tabel}$ , dengan taraf signifikansi hanya 0,000, yang berada di bawah 0,05. Dengan demikian,  $H_0$  tidak dapat diterima, sementara  $H_a$  dapat diterima. Dengan demikian, bisa ditarik simpulan bahwa ada dampak positif yang substansial antara tingkat pengalaman kerja dan produktivitas pegawai di PT Reasuransi Nasional Indonesia.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Guna melakukan uji hipotesis ini, dilakukan Uji F (Simultan) dengan tujuan untuk mengevaluasi dampak variabel independen secara kolektif atas variabel dependen. Bilamana signifikansinya bernilai melebihi 0,05 atau  $f$  hitungnya bernilai melebihi  $f$  tabelnya, maka  $H_a$  dapat diterima. Kebalikannya, bilamana signifikansinya  $t$  bernilai melebihi 0,05 atau  $f$  hitungnya melebihi  $f$  tabelnya, maka  $H_0$  dapat diterima.

**Tabel 3.** Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	847.830	2	423.915	84.285	.000 <sup>b</sup>
	Residual	663.903	132	5.030		
	Total	1511.733	134			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant),  $X_2$ ,  $X_1$

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2023

Merujuk pada hasil dari Tabel 3 dalam uji F, didapatkan nilai F sebesar 84,285, sedangkan nilai F tabelnya adalah 2,67. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai F hitung 84,285 secara signifikan melebihi nilai F tabel 2,67, dengan taraf signifikansinya yang bernilai sejumlah 0,000 yang jelas lebih rendah dari 0,05. Oleh karena itu, pemodelan regresi ini bisa dianggap relevan dalam menjelaskan variabilitas produktivitas kerja pegawai di PT. Reasuransi Nasional Indonesia. Kesimpulannya, ada dampak positif yang substansial antara motivasi dan pengalaman kerja atas produktivitas pegawai di perusahaan tersebut.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan dalam riset terkait dampak motivasi dan pengalaman kerja atas karyawan di PT. Reasuransi Nasional Indonesia, beberapa kesimpulan dapat diambil

1. Motivasi memiliki pengaruh positif dan substansial atas produktivitas pegawai di PT. Reasuransi Nasional Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi, semakin baik produktivitas karyawan, serta mendorong perwujudan diri mereka.
2. Pengalaman kerja juga memberi dampak positif dan substansial atas produktivitas karyawan di perusahaan ini. Makin tinggi taraf pengalaman kerja, semakin tinggi produktivitas pegawai

karena meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka.

3. Kombinasi motivasi dan pengalaman kerja dengan cara yang bersamaan juga memiliki dampak positif dan substansial atas produktivitas pegawai. Dengan begitu, bisa ditarik simpulan bahwa motivasi dan pengalaman kerja berkontribusi dalam mengembangkan mutu pegawai di PT. Reasuransi Nasional Indonesia.

## Saran

### 1. Bagi Perusahaan

Dalam rangka meningkatkan motivasi dalam penelitian ini terdapat nilai yang perlu ditingkatkan dan diperbaiki mengenai balas jasa kepada karyawan, di mana sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan kembali.

Dalam hal pengelolaan karyawan, penting untuk memastikan bahwa gaji dan insentif yang diberikan sesuai dengan pengalaman serta kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan. Satu dari sekian langkah yang bisa diambil guna mengembangkan produktivitas ialah dengan memotivasi karyawan terhadap tugas-tugas yang mereka jalankan, seperti memberikan kenaikan jabatan kepada mereka yang mencapai prestasi tertentu.

### 2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini menitikberatkan kepada variabel motivasi dan pengalaman kerja dalam konteks produktivitas karyawan. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya, ada peluang untuk mengeksplorasi variabel lain atau memperluas cakupan objek penelitian. Para peneliti berharap agar penelitian berikutnya dapat meningkatkan jumlah responden dan mencakup lokasi yang lebih luas, sehingga hasilnya lebih baik dan dapat digeneralisasikan. Dengan cara ini, penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia dapat terus berkembang, memberikan wawasan yang lebih mendalam, dan berkontribusi lebih banyak kepada ilmu manajemen secara keseluruhan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., N. Qomariah., dan A. H. Hafidzi. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Penelitian Ipteks (4) 1: 47-62
- Basari, Indra 2012. *Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centra Multi Karya Bandung*. Jurnal Manajemen. Vol 4. No 2. Hal 139-159.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu s.p. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Irham Fahmi. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta.
- Indah Puji Hartatik.(2014). *Buku praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta:
- Laksana. Mangkunegara, Prabu.A.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (2017). *Motivation and Personality (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah)*. Yogyakarta: Cantrik Pustaka. Palopo. Jurnal Manajemen. Vol.4,No.1.ISSN:2339-1510.
- <https://journal.stiem.ac.id/index.php/jurman/article/view/280/207> diakses 16 Desember 2019
- Suhardi. 2013. *The science of motivation kitab motivasi*. Jakarta : PT. Elex Media Kom[putindo].
- Salju, Muhammad Lukman (2018), *Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*

- Karyawan PT. COMINDO MITRA Sulawesi Cabang Palopo*". Jurnal Manajemen, Vol. 4, No. 1.
- Sutrisno, Edy 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. Produktivitas Kerja Karyawan PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo Jurnal Manajemen, Vol. 4, No. 1.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND. Cetakan ke 22*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi. (2013). *The Science Of Motivation Kitab Motivasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Salju dan Lukman, M. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Comindo Mitra Sulawesi Cabang*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet. Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Ghozali, Imam dan Ratmono, Dwi. 2017. *Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Depok: Rajawali Pers.
- Wariati, Nana, dkk. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur*. Jurnal Wawasan Manajemen, Vol.3, No.3.

# **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI JAKARTA SELATAN**

**Sania Azhari<sup>1</sup>, I Nyoman Suprastha<sup>2</sup>, Chaerani Nisa<sup>3\*</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia

\*E-mail Koresponden : [rainforest.is.good@gmail.com](mailto:rainforest.is.good@gmail.com)

**Diterima 17 September 2023, Disetujui 18 September 2023**

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial di Jakarta Selatan. Sampel penelitian ini menggunakan 100 responden dengan menggunakan sumber data primer dari hasil pengisian kuesioner. Metode analisis data menggunakan teknik analisis PLS (Partial Least Square) melalui software SmartPLS 3.0. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Kemudian variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Berdasarkan pengukuran R-square secara simultan Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Milenial di Jakarta Selatan.

**Kata kunci** : Disiplin Kerja, Motivasi, Kepuasan Kerja, Generasi Milenial

## **Abstract**

*This study aims to examine the effect of work discipline and motivation on job satisfaction of millennial generation employees in South Jakarta. The sample of this study used 100 respondents using primary data sources from the results of filling out questionnaires. The data analysis method uses PLS (Partial Least Square) analysis techniques through SmartPLS 3.0 software. The results obtained from this study show that Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction. Then the Motivation variable has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction. Based on simultaneous R-square measurements, Work Discipline and Motivation have a significant effect on Millennial Generation Employee Job Satisfaction in South Jakarta.*

**Keywords**: *Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction, Millennial Generation*

## PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan suatu perilaku individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti ketentuan dan kebijakan organisasi yang dapat memenuhi standar kinerja (Robbins and Judge, 2017). Menurut Mangkunegara (2010) seorang karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja dalam pekerjaannya, akan mempertahankan prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya seorang karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, cepat atau lambat tidak dapat diandalkan, kemangkiran, serta berprestasi buruk. Dalam hal ini, tingkatan kepuasan kerja karyawan penting dalam suatu perusahaan, sebab dapat meningkatkan disiplin kerja dan karyawan termotivasi untuk terus berprestasi dalam mengerjakan suatu pekerjaannya.

Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel sangat penting untuk karyawan, karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan terus berusaha menghindari dari keteledoran, penyimpangan atau kelalaian serta pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Seseorang akan bersedia mematuhi peraturan serta melakukan tugas-tugasnya dengan baik tanpa terpaksa (Hasibuan, 2012:193).

Keberhasilan perusahaan, ditentukan oleh tingkat keberhasilan yang diberikan oleh para karyawannya, berdasarkan hal tersebut sangat penting untuk disadari adanya faktor-faktor untuk dapat memelihara kepuasan kerja karyawan, salah satunya dengan memberikan dorongan motivasi kepada karyawan agar mereka dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan uraian dan pengarahan (Hwa Ko, 2012). Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dalam memotivasi karyawan tidaklah mudah karena setiap karyawan memiliki keinginan, kebutuhan, dan harapan yang berbeda satu dengan lainnya.

Hana et al (2023) menyebutkan adanya pengaruh positif antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Reasuransi Nasional Indonesia. Studi tersebut menyimpulkan pengaruh tersebut positif dan signifikan. Sedangkan Hapsari et al (2022) menyimpulkan tidak adanya hubungan antara disiplin kerja karyawan terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, disiplin kerja, kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai,

Di era persaingan globalisasi saat ini angkatan kerja didominasi oleh karyawan generasi milenial. Generasi dapat dipahami sebagai kelompok yang memiliki karakter yang berbeda utamanya dalam perbedaan tahun kelahiran. Dengan adanya generasi milenial perusahaan mengharapkan agar karyawan generasi tersebut memiliki disiplin kerja, dan dapat memberikan motivasi untuk diri sendiri agar dapat meningkatkan kepuasan kerja. Generasi milenial adalah generasi modern yang hidup di pergantian milenial, dengan kelompok umur berusia sekitar 15-34 tahun (Hidayatullah et al., 2018).

Kriswinahyu (2020) menyebutkan generasi milenial merupakan tumpuan dalam perekonomian Indonesia, juga menjadi sumber daya manusia terbanyak saat ini di sebuah perusahaan, maka perusahaan harus mengelola karyawan milenial dengan baik serta optimal, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Karyawan generasi millennial merupakan generasi yang aktif dalam segala bidang baik dalam bekerja, penelitian, dan berfikir inovatif untuk perusahaan. Generasi millennial juga dapat dengan mudah beradaptasi dengan teknologi saat ini. Hal ini sejalan dengan Octorini et al (2021) yang menemukan bahwa lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk kreatif dan terlibat dalam keseluruhan aktivitas pekerjaan akan mendorong kepuasan kerja mereka.

Berdasarkan pemaparan tersebut, rumusan permasalahan yang diajukan pada penelitian ini adalah: (1) Bagaimana pengaruh secara parsial pada disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial di Jakarta Selatan?; (2) Bagaimana pengaruh secara parsial pada variabel motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial di Jakarta Selatan?; (3) Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara variabel disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial di Jakarta Selatan? Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini adalah mendapatkan hasil pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial di Jakarta Selatan; mendapatkan hasil pengaruh secara parsial motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial di Jakarta Selatan; mendapatkan hasil pengaruh secara simultan antara disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan generasi milenial di Jakarta Selatan.

## KAJIAN TEORI

Kajian dari penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut. Purnama dan Novien (2022) pada penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Astra Internasional Tbk, (AUTO2000 Medan)”, menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, adanya disiplin kerja yang efektif dapat membantu melaksanakan aktivitas kerja dengan baik di perusahaan. Kepuasan kerja menurut Erviansyah et al (2021) didefinisikan sebagai seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan suatu hal pada kondisi perusahaan.

Terdapat perbedaan hasil penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratama et.al, (2020), dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Jakarta Timur” menyatakan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, perusahaan perlu mengupayakan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan kearah yang lebih baik dari sekarang dengan mencoba membuat suatu program yang bersifat membangkitkan para karyawan, agar dengan sendirinya mampu meningkatkan disiplin kerja.

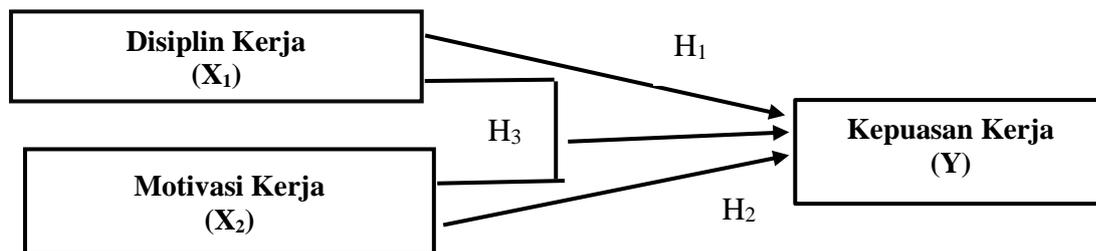
Variabel lain yang mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi kerja kepada para pekerjanya. Lestari dan Putri (2021) dalam jurnalnya berpendapat bahwa, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, seorang atasan perlu

mempertahankan cara untuk memotivasi para karyawan agar karyawan tersebut mendapatkan rasa senang dan puas dalam bekerja. Motivasi sendiri diterjemahkan sebagai cara mengarahkan daya dan potensi seluruh bagian organisasi agar mau bekerja sama secara produktif serta berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pendapat berbeda yang dikemukakan dalam penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang dilakukan oleh Adam dan Machasin (2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Data Scrip Service Center) di Indonesia” menyatakan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, pimpinan perlu memperlakukan karyawannya dengan cara memperbaiki komunikasi antara pimpinan dan bawahan sehingga karyawan lebih merasa termotivasi dalam bekerja.

Generasi milenial atau generasi Y menurut Howe dan Strauss (2000) dengan tahun kelahiran 1982 hingga tahun 2000. Mengikuti pendapat yang dikemukakan maka penelitian ini penulis berikan fokus generasi milenial dengan rentang usia 22 – 40 tahun terhitung pada tahun 2022. Melihat fenomena sekitar dimana terdapat karyawan generasi milenial yang memiliki disiplin kerja dan motivasi dengan tingkat rendah karena kepuasan karyawan tersebut belum terpenuhi.

Kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pemaparan serta kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Millenial di Jakarta Selatan.
- H<sub>2</sub> : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Millenial di Jakarta Selatan.
- H<sub>3</sub> : Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Millenial di Jakarta Selatan.

## METODE

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif deskriptif yaitu penelitian yang mendeskripsikan tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial di Jakarta Selatan. Metode penelitian kuantitatif bertujuan untuk menjangkau data

kuantitatif dalam bentuk data numerik dengan menggunakan instrumen yang divalidasi yang mencerminkan dimensi dan indikator dari variabel dan disebarkan kepada populasi atau sampel tertentu (Wirawan, 2012 :152). Kemudian hasil penelitian dianalisis secara deskriptif untuk membahas temuan dalam penelitian ini.

Penelitian ini berfokus pada hal-hal yang berkaitan dengan judul penelitian, yakni pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial di Jakarta Selatan. Objek penelitian yang digunakan adalah karyawan generasi milenial yang bekerja di Jakarta Selatan dengan masa kerja 6 bulan atau lebih dan berusia 22 sampai 40 tahun pada tahun 2022 yaitu tahun pada saat penelitian ini dilakukan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November sampai Desember 2022. Data hasil kuesioner selanjutnya diolah menggunakan microsoft excel dan dilakukan proses analisis kuantitatif menggunakan pendekatan PLS-SEM dengan bantuan software SmartPLS versi 3.0.

Pertanyaan dan pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan menyangkut fakta dan pendapat responden. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dimana responden diminta untuk menjawab dengan memilih jawaban yang telah tersedia. Penyebaran kuesioner dilakukan secara daring melalui platform google form. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert menggunakan beberapa butir pertanyaan dan pernyataan dengan nilai 1 sampai 5 untuk mengukur jawaban setiap indikator pada individu. Selanjutnya, indikator tersebut dijadikan sebagai titik ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2014:93).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini hasil pengujian kerangka pemikiran untuk menguji hipotesis 1, hipotesis 2 dan hipotesis 3. *Goodness of Fit* (GoF) bertujuan untuk memvalidasi mode secara keseluruhan dilihat dari goodness of fit (GoF) absolute. Nilai GoF menurut Yamin (2015), terbentang antara 1-0 dengan interpretasi nilainya sebagai berikut:

**Tabel 1.** Hasil Nilai Rata-rata AVE dan Rata-rata R<sup>2</sup>

Variabel	Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	R <sup>2</sup>
Disiplin Kerja	0.596	
Motivasi	0.575	0.557
Kepuasan Kerja	0.542	
<b>Rata-rata</b>	<b>0,571</b>	<b>0.557</b>

Sumber : Hasil olah data menggunakan SmartPLS 3.0, 2023

Pada tabel 1 menunjukkan nilai rata-rata AVE sebesar 0,571 dan nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,557. Hasil ini kemudian digunakan untuk perhitungan nilai Goodness of Fit (GoF) menurut Tenenhau dalam Husein (2015), sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{GoF} &= \sqrt{(\text{AVE} \times \text{R}^2)} \\ &= \sqrt{(0,571 \times 0,557)} \\ &= 0,564 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa nilai GoF yang dihasilkan oleh model pada penelitian ini adalah sebesar 0,564 yang mana disimpulkan bahwa keseluruhan dalam kinerja model prediksi yang ditinjau pada tingkat kesesuaian antara inner model dengan outer model memiliki nilai tingkat kelayakan yang besar karena menghasilkan GoF di atas 0,36.

Pengujian hipotesis dengan uji signifikansi dapat dilakukan dengan metode *bootstrapping* menggunakan bantuan dari software SmartPLS 3.0, dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel, Perbandingan t hitung dengan t tabel digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel.

Berikut ini adalah hasil kalkulasi melalui *bootstrapping*:

**Tabel 2.** Hasil Kalkulasi Bootstrapping

#### Path Coefficients

	Original Sa...	Sample Me...	Standard De...	T Statistic...	P Values
Disiplin Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.263	0.275	0.104	2.522	0.012
Motivasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.544	0.531	0.108	5.018	0.000

**Sumber :** Hasil olah data menggunakan *SmartPLS*, 2023.

Dari data pada tabel 2, maka dapat disimpulkan kondisi sebagai berikut. (1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja karena nilai Prob sebesar 0,012 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja atau H<sub>1</sub> diterima. (2) Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi terhadap Kepuasan Kerja karena nilai Prob sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Motivasi dengan Kepuasan Kerja, atau H<sub>2</sub> diterima.

Pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Milenial di Jakarta Selatan. Hal ini diperkuat dengan nilai rata – rata kategori tinggi pada variabel disiplin kerja sebesar 3,466. Selanjutnya, peneliti menemukan temuan deskriptif pada penelitian ini bahwa karyawan generasi milenial di Jakarta Selatan memiliki kedisiplinan yang tinggi yaitu dengan menaati dan mengikuti aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan karena, karyawan generasi milenial di Jakarta Selatan memiliki rasa kepuasan kerja yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Kondisi ini menjelaskan adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Purnama dan Novien (2022), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil tersebut disebabkan karena adanya disiplin kerja yang efektif dapat membantu melaksanakan aktivitas kerja dengan baik di perusahaan.

Dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa variabel Motivasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Milenial di Jakarta Selatan. Hal ini diperkuat dengan nilai rata-rata variabel motivasi yang memiliki kategori tinggi pada variabel motivasi sebesar 3,473. Menandakan bahwa semakin tinggi motivasi maka karyawan akan memberikan kepuasan kerja yang baik. Apabila perusahaan senantiasa dapat memotivasi karyawannya dengan baik, dengan cara seperti memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan, memberikan jaminan keselamatan kerja, memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi, dan memberikan tugas serta tanggungjawab yang sesuai dengan porsi masing-masing karyawannya. Dampaknya, karyawan akan bekerja dengan sebaik-baiknya dan merasa puas atas pekerjaan yang sedang dikerjakan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Lestari dan Putri (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut disebabkan karena seorang atasan mempertahankan cara untuk memotivasi para karyawan agar karyawan tersebut mendapatkan rasa senang dan puas dalam bekerja.

Selanjutnya, melihat nilai uji F atau uji simultan. Untuk mengetahui hasil uji f diperlukan nilai  $f_{tabel}$  terlebih dahulu, sehingga, untuk mengetahui  $f_{tabel}$  perlu diketahui derajat kebebasan melalui rumus sebagai berikut :

Keterangan

= Derajat kebebasan

$f$  = Jumlah responden

= Jumlah variabel bebas

Dari rumus diatas, dapat diketahui nilai derajat kebebasannya adalah  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 97$  dengan signifikansi 5% maka diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 3,09 didasarkan kriteria menurut Ghozali (2015). Selanjutnya, untuk mengetahui nilai  $F_{hitung}$  rumus uji F pada variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

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

$$f_{hit} = \frac{0,557/2}{1-0,557/(100-2-1)}$$

$$f_{hit} = \frac{0,279}{0,004}$$

$$f_{hit} = 69,75$$

Maka berdasarkan hasil perhitungan diatas dengan hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $69,75 > 3,09$ ) dapat disimpulkan bahwa Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) karyawan generasi milenial di Jakarta Selatan. Setelah melakukan pengujian hipotesis, maka hasil penelitian yang didapatkan pada variabel  $X_1$  dan  $X_2$  yaitu

disiplin kerja dan motivasi didapati hasil yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara positif dan simultan yang dapat dilihat dari hasil pengujian uji f statistik, yang menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $69,75 > 3,09$ ). Sehingga dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial di Jakarta Selatan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sa'adah et.al (2019), menyatakan bahwa kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dinas kesehatan kabupaten jombang. Kedua variabel ini dapat membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, walaupun ada faktor lain diluar variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan generasi milenial di Jakarta Selatan.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut. Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan disiplin kerja dan motivasi berpengaruh simultan terhadap atau bersama-sama terhadap kepuasan kerja.

### Saran

Saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah, pertama, disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Disiplin kerja generasi milenial di Jakarta Selatan masih kurang terutama dalam hal norma yang berlaku dengan nilai rata-rata terendah 3.220 kategori sedang. Dilihat ketika karyawan berhalangan masuk kerja, karyawan tidak memberi kabar kepada atasan. Akibatnya karyawan lain mendapatkan lebih banyak pekerjaan yang tidak seharusnya dikerjakan oleh karyawan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan teguran kepada karyawan terutama yang terpaut dalam kategori generasi milenial. Teguran tersebut dapat berupa surat peringatan, agar karyawan tersebut tidak mengulangi kebiasaan tidak memberi kabar jika berhalangan hadir.

Kedua, Motivasi menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan perlu memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan generasi milenial, untuk meningkatkan rasa puas dalam diri karyawan generasi milenial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai terendah variabel motivasi terdapat pada dimensi kebutuhan akan penghargaan dengan nilai rata-rata 3.300 kategori sedang. Dapat dilihat bahwa kepuasan kerja karyawan generasi milenial di Jakarta Selatan dapat meningkat apabila karyawan termotivasi dengan diberikannya penghargaan atas pekerjaan yang telah diselesaikannya. Perusahaan di Jakarta Selatan bisa memberikan penghargaan kepada para karyawannya terutama karyawan generasi milenial agar termotivasi dan memberikan kepuasan kerja untuk mempertahankan produktivitas dan kinerja karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Adam, Andy, et al. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datascip Service Center) di Indonesia. *Jurnal Ekonomi KIAT* Vol. 32, No.1, Juni. Riau: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau.
- Erviansyah, Reyhan Agaditya, Lies Putriana, & M. Nuruddin Subhan. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN CV.PANDAWA COPY DIGITAL PRINTING DI DEPOK). *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 1(1), 1-13. <https://doi.org/10.35814/jimp.v1i1.2062>
- Hana, H. S. P., Trirahayu , D., & Whisnu Hendratni , T. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Reasuransi Nasional Indonesia. *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(1), 70-83. <https://doi.org/10.35814/jimp.v3i1.3634>
- Hapsari, Ifिता, Lies Putriana, & Tia Ichwani. (2022). PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DITJEN PPKTRANS KEMENDESA PDPT. *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 2(2), 81-91. <https://doi.org/10.35814/jimp.v2i2.3297>
- Hasan, Iqbal. (2001). Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2012). Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi Ketiga. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2013). Manajemen Sumberdaya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Toko Gunung Agung
- Hidayatullah. Waris, et al. (2018). Perilaku Generasi Milenial dalam Menggunakan Aplikasi Go-Food. *JURNAL*. Malang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Merdeka Malang.
- Howe, Neil, William Strauss. 2000. Millenials Rising: The Next Great Generation. New York: Vintage Book.
- Hwa ko-Wen. (2012). The Relationships Among Professional Competence, Job Satisfaction And Career Development Confidence For Chefs In Taiwan. *International Journal of Hospitality Manajement*, 31: pp : 1004-1011.
- Mangkunegara, AP. (2010). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Nisa, Chaerani., & Ramadhan, M. P. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI (KEMENDESA PDPT). *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 1(2), 98-105. <https://doi.org/10.35814/jimp.v1i2.2561>
- Octorini, Adinda Cut Nurfajriyah., Dewi Trirahayu, & Chaerani Nisa. (2021). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN JOB CRAFTING TERHADAP WORK ENGAGEMENT KARYAWAN PT BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK. *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 1(1), 40-55. <https://doi.org/10.35814/jimp.v1i1.2066>
- Pratama, Rizky, et al. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhdap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Jakarta Timur. *JURNAL*. Jakarta: Alumnus, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2017). *Organizational Behavior*. 17, global ed. Harlow: Pearson Education Limited.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan. (2012). Evaluasi: Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Profesi. Depok: PT Raja Grafindo Persada.

# **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI HOLLAND BAKERY DEPOK**

**Ismail Shaleh<sup>1\*</sup>, M. Nuruddin Subhan<sup>2</sup>, Yuli Ardianto<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia

\*Email koresponden : [Ismailshaleh78@gmail.com](mailto:Ismailshaleh78@gmail.com)

**Diterima 15 September 2023, Disetujui 18 September 2023**

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada Holland Bakery Depok. Kategori penelitian ini menggunakan metoda deskriptif serta kausalitas. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Holland Bakery Depok dengan jumlah sampel sebanyak 32 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik regresi berganda yang diolah menggunakan SPSS versi 25.0. Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Demikian pula variable kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan. Secara simultan membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi

## **Abstract**

*This study aims to determine the effect of leadership style and compensation on employee motivation at Holland Bakery in Depok. This research category uses descriptive methods and causality. In this study, the population was all Holland Bakery employees in Depok with a total sample of 32 respondents. The data analysis technique used descriptive analysis and multiple regression statistical analysis which was processed using SPSS version 25.0. The results of the study prove that leadership style has a positive and significant effect on employee motivation. Likewise, the compensation variable has a positive and significant effect on employee motivation. Simultaneously prove that the variables of leadership style and compensation have a significant effect on employee motivation.*

**Keywords:** Leadership Style, Compensation, Motivation

## PENDAHULUAN

Setiap karyawan pasti memiliki tingkat motivasi tersendiri yang dapat diukur dengan kinerja karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi, tetapi setiap karyawan yang satu dengan lainnya belum tentu memiliki tingkat motivasi kerja yang sama. Oleh karena itu, untuk membentuk suatu tingkat motivasi kerja yang baik, seorang pemimpin perlu melakukan suatu tindakan agar para karyawan dapat merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya dengan baik.

Pemimpin memiliki peranan yang penting dalam membangun keberlangsungan hidup organisasi. Beberapa hal yang penting diperhatikan pemimpin dalam pemeliharaan hubungan dengan para karyawan yaitu dengan memperhatikan tingkat motivasi kerja para karyawan. Sebagai pemimpin harus mampu memberikan pengaruh-pengaruh yang dapat menyebabkan karyawan tergerak untuk melaksanakan tugasnya secara efektif. Sebagai pemimpin yang mempunyai pengaruh, ia berusaha agar nasehat, saran dan perintahnya diikuti oleh para karyawan. Dengan demikian ia dapat mengadakan perubahan-perubahan dalam cara berfikir, sikap, tingkah laku yang dipimpinya. Dengan kelebihan yang dimilikinya yaitu kelebihan pengetahuan dan pengalaman, ia membantu karyawan untuk berkembang menjadi karyawan yang professional.

Gaya kepemimpinan dan kompensasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Karena dengan gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi yang memadai maka karyawan akan berusaha bekerja dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti di Holland Bakery Depok, terlihat adanya perilaku indisipliner pada beberapa karyawan, misalnya datang terlambat, tidak semangat, dan lain-lain. Perilaku-perilaku indisipliner tersebut memperlihatkan bahwa karyawan tersebut masih kurang optimal dalam bekerja. Kurangnya kompensasi untuk mencukupi kebutuhan karyawan, dan komunikasi yang kurang baik dengan pemimpin untuk bekerja secara optimal mengindikasikan masih kurangnya motivasi kerja bagi karyawan.

## KAJIAN TEORI

### **Gaya Kepemimpinan**

Pada bagian ini akan dijelaskan beberapa teori tentang gaya kepemimpinan yaitu : pengertian gaya kepemimpinan, teori-teori gaya kepemimpinan, jenis gaya kepemimpinan, tipe gaya kepemimpinan, dan indikator-indikator gaya kepemimpinan.

#### **a. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Dalam suatu organisasi memerlukan gaya kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang teratur untuk efektifitas yang optimal. Oleh karena itu, diperlukan para pemimpin untuk menciptakan visi misi masa depan, dan menginspirasi para anggota organisasi agar terperinci,

menciptakan struktur organisasi yang efisien, dan mengawasi kegiatan operasional sehari-hari. gaya kepemimpinan merupakan kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, menggerakkan, dan untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan bersama.

Menurut Ismainar (2015:54) Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan orang lain dalam mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu.

Menurut Miftah Toha dalam Veithzal Rivai (2014:265) Gaya Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Sedangkan menurut Goetsch dan Davis dalam Veithzal Rivai (2014:5) gaya kepemimpinan merupakan kemampuan untuk membangkitkan semangat orang lain agar bersedia dan memiliki tanggung jawab total terhadap usaha mencapai atau melampaui tujuan organisasi.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah usaha seseorang yang disertai tugas sebagai pimpinan, untuk mengatur, mempersatukan dan menggerakkan bawahannya secara bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada hakikatnya kepemimpinan merupakan berasal dari pribadi pemimpin itu agar bisa mempengaruhi orang lain. Dengan mempengaruhi bawahannya, seorang pemimpin berharap bawahannya bisa bergerak dalam suatu ikatan tertentu, aktivitas terarah, sadar dan bekerjasama dengan penuh tanggung jawab atas pekerjaannya tersebut.

## **b. Teori-Teori Gaya Kepemimpinan**

Adapun teori gaya kepemimpinan menurut Veithzal Rivai (2014:150) adalah sebagai berikut:

### 1) Teori Otokratis

Gaya kepemimpinan menurut teori ini didasarkan atas perintah-perintah pemaksaan dan tindakan yang agak arbitrer dalam hubungan antara pemimpin dengan pihak bawahan. Pemimpin disini cenderung mencurahkan perhatian sepenuhnya pada pekerjaan, ia melaksanakan pengawasan seketat mungkin dengan maksud agar pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana. Pemimpin otokratis menggunakan perintah-perintah yang biasanya diperkuat oleh adanya sanksi-sanksi diantara mana, disiplin adalah yang terpenting.

### 2) Teori Psikologis

Approach ini terhadap gaya kepemimpinan menyatakan bahwa fungsi seorang pemimpin adalah mengembangkan sistem motivasi terbaik. Pemimpin merangsang bawahannya untuk bekerja ke arah pencapaian sasaran-sasaran organisatoris maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi mereka. Gaya Kepemimpinan yang memotivasi sangat memperhatikan hal-hal seperti misalnya pengakuan, kepastian emosional dan kesempatan untuk memperhatikan keinginan dan kebutuhannya.

### 3) Teori Sosiologis

Teori ini menganggap bahwa gaya kepemimpinan terdiri dari usahausaha yang melancarkan aktivitas para pemimpin dan yang berusaha untuk menyelesaikan setiap konflik organisasi antara para pengikut. Pemimpin menetapkan tujuan-tujuan dengan mengikutsertakan para pengikut dalam pembuatan keputusan terakhir. Identifikasi tujuan kerap kali memberikan petunjuk yang diperlukan oleh para pengikut. Mereka mengetahui hasil-hasil apa, kepercayaan apa, dan kelakuan apa yang diharapkan dari mereka.

### 4) Teori Supportif

Teori ini menyatakan bahwa pihak pemimpin beranggapan bahwa para pengikutnya ingin berusaha sebaik-baiknya dan bahwa ia dapat memimpin dengan sebaiknya melalui tindakan membantu usahausaha mereka. Untuk maksud itu pemimpin menciptakan suatu lingkungan kerja yang membantu mempertebal keinginan pada setiap pengikut untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, bekerja sama dengan pihak lain, serta mengembangkan skillnya serta keinginannya sendiri. Saran-saran mengenai bagaimana melaksanakan pekerjaan lebih baik, perbaikan-perbaikan apa dapat dicapai pada kondisi-kondisi kerja dan ide-ide baru apa harus dicoba, perlu dikembangkan.

### 5) Teori Laissez Faire

Berdasarkan teori ini, seorang pemimpin memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada para pengikutnya dalam hal penentuan aktivitas mereka. Ia tidak berpartisipasi, atau apabila hal itu dilakukannya, maka partisipasi tersebut hampir tidak berarti. Approach ini merupakan kebalikan langsung daripada pihak pimpinan. Kelompok-kelompok "laissez faire" membentuk pemimpin informal.

### 6) Teori Kelakuan Pribadi

Approach ini melakukan apa yang dilakukan oleh pemimpin dalam hal memimpin. Salah satu sumbangsih penting teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin melakukan tindakan-tindakan identik dalam setiap situasi yang dihadapi olehnya.

### 7) Teori Sifat

Sudah banyak usaha dilakukan orang mengidentifikasi sifat-sifat pemimpin yang dipergunakan untuk menerangkan dan meramalkan kesuksesan dalam bidang memimpin. Diantara sifat-sifat yang dianggap harus dimiliki oleh seorang pemimpin dapat disebut intelegensi, inisiatif, energik atau rangsangan, kedewasaan emosional, persuasive, skill komunikatif, kepercayaan pada diri sendiri, perseptif, kreativitas, partisipasi sosial.

## c. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Menurut Duncan dalam Veithzal Rivai (2014:136) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan sejatinya ada tiga bentuk, yaitu:

1) Otoriter

Bahwa kekuasaan otoriter gaya kepemimpinan berdasarkan pada kekuasaan mutlak dan penuh. Dengan kata lain, sang pemimpin dalam kepemimpinan ini disebut juga sebagai diktator, bertindak mengarahkan pikiran, perasaan dan perilaku orang lain kepada suatu tujuan yang telah ditetapkannya.

2) Demokratis

Yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya atau cara memimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya si pemimpin secara demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis seperti ini misalnya saja si pemimpin memberikan kebebasan dan keleluasaan kepada para bawahan dan pengikutnya untuk mengemukakan pendapatnya, saran dan kritiknya dan selalu berpegang pada nilai-nilai demokrasi pada umumnya.

3) Kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire Leadership*)

Dalam kepemimpinan ini sang pemimpin biasanya menunjukkan suatu gaya dan perilaku yang pasif dan juga sering kali menghindari dirinya dari tanggung jawab. Dalam praktiknya, si pemimpin hanya menyerahkan dan menyediakan instrumen dan sumber-sumber yang diperlukan oleh anak buahnya untuk melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan pemimpin. Pemimpin yang memiliki gaya ini memang berada antara anak buahnya, akan tetapi ia tidak memberikan motivasi, pengarahan dan petunjuk, dan segala pekerjaan diserahkan kepada anak buahnya.

4) Gaya kepemimpinan Situasional

Gaya kepemimpinan situasional menurut Harsey dan Blanchard dalam Veithzal Rivai (2014:271), mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pemimpin atau manajer harus menyesuaikan responnya menurut kondisi atau tingkat perkembangan kematangan, kemampuan, dan minat karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Sementara itu, manajer harus menyesuaikan tingkat kematangan karyawan. Tingkat kematangan karyawan diartikan sebagai tingkat kemampuan karyawan untuk bertanggung jawab dan mengarahkan perilakunya dalam bentuk kemauan. Berdasarkan tingkat kematangannya, ada empat respon kepemimpinan dalam mengelola kinerja berdasarkan tingkat kematangan karyawan yaitu mengarahkan, menjual, menggalang partisipasi dan mendelegasikan.

a) Perilaku mengarahkan (*telling*).

Perilaku mengarahkan (*Telling*) adalah tingkat dimana pemimpin mengorganisasikan para bawahan, memberikan petunjuk-petunjuk bagaimana tugas-tugas dilaksanakan dan mengawasi bawahan secara ketat.

b) Menjual (*selling*).

Menjual (*selling*) adalah tingkat dimana manajer harus menemukan hal-hal yang membuat karyawan tidak termotivasi, serta masalah-masalah yang dihadapi karyawan. Masalah-masalah baru yang muncul tersebut, sering kali menjadikannya putus asa.

c) Partisipasi.

Partisipasi adalah bagi tingkat kematangan dari sedang kerendah, orang-orang pada tingkat perkembangan ini memiliki kemampuan tetapi tidak berkeinginan untuk melakukan sesuatu tugas yang diberikan.

d) Delegasi.

Delegasi adalah bagi tingkat kematangan yang tinggi, orang-orang pada tingkat kematangan seperti ini adalah mampu dan mau atau mempunyai keyakinan untuk memikul tanggung jawab.

**d. Dimensi Gaya Kepemimpinan**

Menurut Parashakti dan Setiawan (2019:71), dimensi dari Gaya Kepemimpinan meliputi :

1) Kepemimpinan Otoriter.

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pemimpin atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Proses pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh sang pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2) Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin melakukan delegasi wewenang kepada bawahan dengan lengkap. Dengan demikian, bawahan bisa mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa di dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

3) Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah bila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan rasa loyalitas, dan partisipatif para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

**Kompensasi**

**a. Pengertian Kompensasi**

Menurut Wibowo (2016:289) “kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja”.

Menurut Moekijat (2016:49) “kompensasi merupakan balas jasa yang dibayar untuk jasa pegawai, pekerja, jam-jaman atau pegawai-pegawai yang tidak bersifat melakukan pengawasan dan tata usaha”.

Selanjutnya menurut Hasibuan (2016:118) “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi

yang dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi yang berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang.

## METODE

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif-kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu mengumpulkan data dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden karyawan Holland Bakery Depok yang berlokasi pada Holland bakery cabang jalan raya Bogor, Holland bakery cabang depan brimob Depok, dan Holland bakery cabang margonda depok dan hasil pengumpulan data yang dikumpulkan dilakukan pengujian untuk memperoleh hasil. Dan jika dilihat dari hubungan antar variabel penelitian juga bisa digolongkan sebagai penelitian kausalitas.

Penetapan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah *non probability sampling* yaitu suatu teknik sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk menjadi sampel. Sedangkan teknik yang digunakan adalah *sampling jenuh* atau sensus. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 responden.

Sebagai obyek penelitian adalah karyawan pada Holland Bakery Depok yang berlokasi pada Holland bakery cabang jalan raya Bogor, Holland bakery cabang depan brimob Depok, dan Holland bakery cabang margonda depok yang akan dikaji adalah mengenai gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Statistik Deskriptif

Hasil dari statistik deskriptif pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.** Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	32	30.00	45.00	35.9375	2.97232
Kompensasi	32	24.00	37.00	31.3437	2.48362
Motivasi Kerja	32	30.00	50.00	39.8438	3.50216
Valid N (listwise)	32				

**Sumber** : : Data primer (diolah dengan SPSS 25.00)

### 2. Uji Reliabilitas

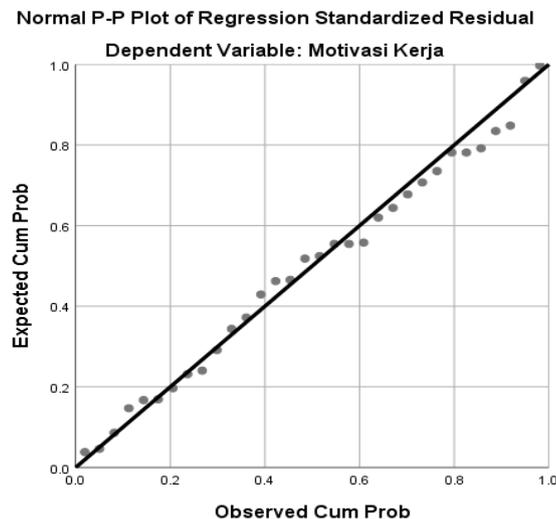
**Tabel 2.** Reliabilitas Kuesioner

Variabel	$r_{\alpha}$	Reliabilitas
Gaya kepemimpinan	0,807	Reliabel
Kompensasi	0,784	Reliabel
Motivasi kerja	0,832	Reliabel

**Sumber** : : Data primer (diolah dengan SPSS 25.00)

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai dari *Cronbach's Alpha* pada keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh pernyataan dalam setiap variabel dapat dikatakan reliabel.

### 3. Uji Normalitas



**Gambar 2.** Normal Probability Plot  
**Sumber :** Data primer diolah (2022)

Pada gambar *normal probability plot* di atas terlihat titik-titik menyebar berhimpit di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dari gambar tersebut maka dapat dinyatakan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

### 4. Uji Multikolinearitas

**Tabel 3.** Hasil Uji Multikolinearitas

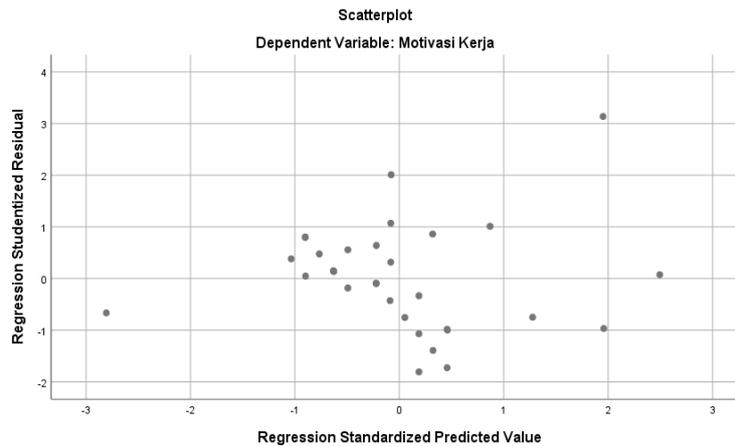
Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.513	1.949
	Kompensasi	.513	1.949

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

**Sumber :** Data primer (diolah dengan SPSS 25.00)

Dari hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel independen dalam penelitian, karena memperlihatkan nilai *tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10, pada umumnya terjadi multikolonieritas apabila nilai *VIF* > 10.

5. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Pengujian Heteroskedastisitas  
 Sumber : data primer yang diolah (2022)

Dari gambar tersebut, dapat terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	3.547	3.343	
1 Gaya Kepemimpinan	.436	.117	.370
Kompensasi	.884	.140	.627

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data primer diolah (2022)

- a. Nilai variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi konstan maka motivasi kerja karyawan adalah sebesar 3,547 satuan dengan anggapan variabel bebas lain besarnya konstan.
- b. Jika variabel gaya kepemimpinan ditingkatkan sebesar satu satuan maka motivasi kerja karyawan akan naik sebesar 0,436 satuan.
- c. Jika variabel kompensasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka motivasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,884 satuan.

7. Uji F

Tabel 5. Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	324.788	2	162.394	84.960	.000 <sup>b</sup>
	Residual	55.431	29	1.911		
	Total	380.219	31			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber : : Data primer (diolah dengan SPSS 25.00)

Berdasarkan uji ANOVA atau uji statistik F didapat nilai F hitung sebesar  $84,960 > F$  Tabel 3,33 dengan tingkat probabilitas 0,000. Probabilitas yang jauh lebih kecil jika dibandingkan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi motivasi kerja atau dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Holland Bakery Depok.

## 8. Uji t

**Tabel 6.** Hasil Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	1.061	.297
	Gaya Kepemimpinan	3.742	.001
	Kompensasi	6.333	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : : Data primer (diolah dengan SPSS 25.00)

- 1) Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Holland Bakery, artinya jika variabel gaya kepemimpinan semakin meningkat maka motivasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan.
- 2) Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Holland Bakery, artinya jika variabel kompensasi semakin meningkat maka motivasi kerja karyawan akan meningkat pula.

## 9. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 7.** Pengujian Determinasi

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 <sup>a</sup>	.854	.844	1.38254

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : : Data primer (diolah dengan SPSS 25.00)

Berdasarkan Tabel diatas, dapat diketahui bahwa besarnya *adjusted R square* adalah 0,844, hal ini berarti 84,4% variasi dari motivasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independent yaitu gaya kepemimpinan dan kompensasi, sedangkan sisanya 15.6% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja

Hasil perhitungan statistik pada variabel gaya kepemimpinan didapatkan koefisien regresi 0,436 yang berarti variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif, artinya jika variabel gaya kepemimpinan ditingkatkan maka motivasi kerja karyawan pada Holland Bakery akan semakin meningkat pula.

Sedangkan hasil uji hipotesis dengan tingkat signifikansi penelitian pada variabel gaya kepemimpinan didapatkan sebesar  $0,001 < 0,05$ , maka dapat diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dapat diterima.

## **2. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan**

Hasil perhitungan statistik pada variabel kompensasi didapatkan koefisien regresi 0,884 yang berarti variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif, artinya jika kompensasi semakin meningkat, maka motivasi kerja karyawan pada Holland Bakery akan meningkat pula.

Sedangkan hasil uji hipotesis diperoleh tingkat signifikansi penelitian pada variabel kompensasi didapatkan sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dapat diterima, yang berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Holland Bakery Depok.

## **3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara Simultan terhadap Motivasi Kerja Karyawan**

Hasil perhitungan statistik dengan uji ANOVA tingkat probabilitas sebesar 0,000. Dikarenakan probabilitas yang jauh lebih kecil jika dibandingkan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi motivasi kerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Holland Bakery Depok.

Sedangkan *adjusted R square* adalah 0,844, hal ini berarti 84,4% variasi dari motivasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independent yaitu gaya kepemimpinan dan kompensasi, adapun sisanya 15,6% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model seperti kedisiplinan, lingkungan kerja, komunikasi dengan atasan dan karyawan lainnya dan sebagainya.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Holland Bakery Depok. Dengan demikian semakin diterima oleh karyawan atas gaya kepemimpinan diterapkan oleh pimpinan, maka akan berdampak terhadap meningkatnya motivasi kerja karyawan.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan Holland Bakery Depok. Dengan demikian apabila kompensasi semakin tinggi, maka akan berdampak pada meningkatnya motivasi kerja karyawan.

3. Gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Holland Bakery Depok.

### Saran

Adapun saran-saran yang dapat disampaikan penulis dalam penelitian ini antara lain:

1. Sebaiknya pimpinan pada Holland Bakery Depok dapat memperbaiki gaya kepemimpinannya dengan melibatkan karyawan berupa saran-saran dalam pengambilan keputusan, sehingga karyawan merasa ikut bertanggung jawab atas keputusan yang diambil pimpinan dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Hendaknya perusahaan dapat memberikan kompensasi kepada karyawan berupa insentif apabila karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan sehingga diharapkan karyawan semakin termotivasi untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya.
3. Penulis berharap dengan adanya penelitian ini, Holland Bakery Depok dapat lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya baik dalam memberikan motivasi, melibatkan karyawan dalam berdiskusi, ataupun kompensasi. Selain itu, penulis berharap penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Febriyanto, Wahyu Nur. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Karyawan PT Deltomed). *Skripsi*. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Flippo, Edwin B. (2016). *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan, Malayu, S.P, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi revisi, cetakan keenam belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ismanir, Hetty. (2015). *Manajemen Unit Kerja*. Sleman : Deepublish.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bandung : CV Alfabeta.
- Moekijat. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Mandar.
- Nabilah, S.T., Hidayah, T., dan Supeni, N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada Kantor PT. Telekomunikasi Indonesia Cabang Jember. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Manajemen Keuangan*, Volume 1 No. 1 November.
- Parashakti, R.D., dan Setiawan, D.I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, Vol 10, No 1 Januari.
- Pradita, M.Y. (2017). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi Dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 4 No.2, Juni, p 153-164.
- Pratama, T. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *e Jurnal Katalogis*, Volume 4 Nomor 8, Agustus, hlm 54-61.
- Rasyid, Mohammad Nurhasan. (2016). Pengaruh Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Senyum Media *Stationery* Jember. *Skripsi*. Jember : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- Rivai. Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*., Edisi ke 6, Depok : PT. Raja Grafindo Persada.

- Robbins, P. Stephen, Mary Couter. (2016). *Management. Twelfth Edition*. United States : Pearson Education Limited.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Saikhoni, A.A., Sujiono dan Purwanto. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan, Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 1 No. 1 Desember, Hlm 1-11.
- Senen, Krisnaldy, dan Ishak, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi (Studi Kasus Yayasan Nurul Ihsan). *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*. Vol.1, No.1 Februari 2021: 165- 172.
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.
- Syardiansah dan Utami, M.P. (2019). Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pati Sari Di Aceh Tamiang. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen)*, Vol. 5 (2) Mei 2019
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

# **ANALISIS KUALITAS PRODUK DAN *WORD OF MOUTH* TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN DENGAN *BRAND IMAGE* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Empiris pada Pengguna Sepatu Ventela di Wilayah Cilandak, Jakarta Selatan)**

**Hendriyanto<sup>1\*</sup>, Iha Haryani Hatta<sup>2</sup>, Ateniyanti<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia

\*Email koresponden : [Hendri.y4ntoo@gmail.com](mailto:Hendri.y4ntoo@gmail.com)

**Diterima 15 September 2023, Disetujui 18 September 2023**

## **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas produk dan word of mouth terhadap *brand image* dan dampaknya pada keputusan pembelian sepatu Ventela di wilayah Cilandak, Jakarta Selatan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 135 orang. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh kualitas produk dan *word of mouth* terhadap *Brand image* sepatu Ventela di wilayah Cilandak, Jakarta Selatan. Terdapat pengaruh kualitas produk dan *word of mouth* terhadap keputusan pembelian sepatu Ventela di wilayah Cilandak. Kualitas produk merupakan salah satu aspek yang diperhatikan konsumen dalam mengambil keputusan pembelian. Kualitas produk yang baik akan memberikan kepercayaan kepada konsumen yang akan menjadi motivasi bagi konsumen untuk membeli produk tersebut. *Brand image* berpengaruh terhadap keputusan pembelian sepatu produk Ventela wilayah Cilandak, Jakarta selatan. *Brand* suatu produk juga sangat diperhatikan konsumen dalam mengambil keputusan pembelian karena konsumen ketika membeli barang cenderung mempertimbangkan brand terkenal dan berkualitas tinggi untuk mengurangi risiko masalah setelah pembelian. Nilai *R Square* untuk variabel keputusan pembelian yang diperoleh adalah sebesar 0,513 atau 513%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kualitas produk, *word of mouth* dan *brand image* secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 513% terhadap keputusan pembelian produk sepatu Ventela, sedangkan sebanyak (1-*R Square*) 48.7% sisanya merupakan besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci :** Kualitas produk, *word of mouth*, *brand image*, keputusan pembelian

## **Abstract**

*The purpose of this study was to determine the effect of product quality and word of mouth on brand image and its impact on purchasing decisions for Ventela shoes in the Cilandak area, South Jakarta. The sample in this study were 135 people. The analysis method in this study uses path analysis. The results showed that there was an effect of product quality and word of mouth on the brand image of Ventela shoes in the Cilandak area, South Jakarta. There is an influence of product quality and word of mouth on purchasing decisions for Ventela shoes in the Cilandak area. Product quality is one of the aspects that consumers pay attention to in making purchasing decisions. Good product quality will give consumers confidence which will be a motivation for consumers to buy these products. Brand image affects the decision to purchase Ventela product shoes in the Cilandak area, South Jakarta. The brand of a product is also very concerned about consumers in making purchasing decisions because consumers when buying goods tend to consider well-known and high-quality brands to reduce the risk of problems after purchase. The R Square value for the purchasing decision variable obtained is 0.513 or 513%. These results indicate that the effect of product quality, word of mouth and brand image together have an influence of 513% on the decision to purchase Ventela shoe products, while as much as (1-R Square) the remaining 48.7% is the contribution of the influence provided by other factors not examined.*

**Keywords:** Product quality, word of mouth, brand image, purchase decision, purchase decisio

## PENDAHULUAN

Perusahaan dapat menjadi pemimpin pasar melalui perjuangan yang panjang dalam memangkan persaingan bisnis sehingga mampu menguasai pangsa pasar terbesar, hasil inovasi kreatif, atau menang menjadi pihak yang pertama dalam memasuki pasar dengan produknya yang spesifik (Tjiptono, 2015).

Sebelum konsumen menggunakan suatu produk yang akan dibelinya, konsumen cenderung mengandalkan informasi dari orang lain yang sudah terlebih dahulu membeli produk tersebut. Keputusan konsumen dalam memutuskan untuk memilih suatu merek atau membeli suatu produk tidak lepas dari perilaku konsumen yang dipengaruhi banyak faktor (Widyastuti dan Alwani, 2018). Jika hal tersebut tidak sesuai untuk mereka, maka mereka akan menolak produk tersebut *Brand image* merupakan gambaran atau kesan yang ditimbulkan oleh suatu merek dalam benak pelanggan. (Khraim, 2011).

*Brand image* merupakan prioritas penting dalam benak konsumen karena menjadi acuan sebelum melakukan pembelian. Melalui *brand image* yang baik atau positif dapat menciptakan nilai lebih pada konsumen, dimana akan menimbulkan nilai lebih pada saat melakukan suatu pembelian atau menggunakan suatu merek tertentu. Jika suatu merek memiliki citra (*image*) yang buruk pada konsumen tidak tertarik membeli atau menggunakan merek tersebut. Maka dari itu perusahaan harus pintar dalam membangun citra, dalam artian bagaimana suatu perusahaan dapat menarik konsumen dan dibenak konsumen perusahaan tersebut memiliki citra yang positif atau citra yang baik. Apabila merek suatu produk positif, biasanya konsumen akan terus membeli produk tersebut. Sehingga secara tidak langsung menumbuhkan citra positif perusahaan.

*Word of mouth* dapat menciptakan promosi yang positif (Sernovitz, 2009). Konsumen yang sudah mengkonsumsi suatu produk dan merasakan kepuasan akan menceritakan apa yang mereka alami dan rasakan kepada orang lain. Begitupula sebaliknya, mereka akan bertanya terlebih dahulu atau melihat bagaimana review pengalaman oranglain saat mengkonsumsi barang atau jasa sebelum diputuskan untuk membeli. Sehingga dapat disimpulkan keputusan konsumen untuk membeli dan menumbuhkan rasa ingin tahu masyarakat terhadap produk tersebut dipengaruhi oleh promosi *word of mouth*.

Sepatu Ventela memiliki berbagai macam jenis dan model yang cocok digunakan untuk berbagai jenis kegiatan. Terdapat banyak *series* yang telah diproduksi oleh Ventela seperti *Back to 70's low and high series*, *P'76 public low and high series*, *R'77 retro series*, dan *Gum low and high series*, *Clasic zipper* dan *clasic velcro*. Setiap pasang sepatu Ventela melalui proses yang panjang dan detail mulai dari pemilihan material, proses produksi hingga pemeriksaan kualitas yang sangat ketat. Hal ini dilakukan agar kualitas sepatu Ventela terjaga sangat baik. Dengan sumber daya yang berlimpah sepatu Ventela mampu memproduksi sepatu dengan kuantitas yang sangat besar dan kualitas terbaik sehingga semua kalangan dapat memiliki sepatu berkualitas tinnga dengan harga yang sangat terjangkau.

## KAJIAN TEORI

Menurut Kotler dan Keller (2016:227) Proses keputusan pembelian merupakan proses dimana konsumen melewati lima tahap, yaitu pengenalan masalah, pencarian informasi, evaluasi alternatif, keputusan pembelian, dan perilaku pasca pembelian, yang dimulai jauh sebelum pembelian aktual dilakukan dan memiliki dampak yang lama setelah itu.

Citra merek adalah persepsi konsumen terhadap merek suatu produk yang dibentuk dari informasi yang didapatkan konsumen melalui pengalaman menggunakan produk tersebut. Menurut Keller (2013:3), *brand image* adalah tanggapan konsumen akan suatu merek yang didasarkan atas baik dan buruknya merek yang diingat konsumen.

Menurut Kotler dan Armstrong dalam Hutami Permita Sari (2014:35), *Word Of Mouth* adalah komunikasi pribadi tentang suatu produk antara target pembeli dengan tetangganya, temannya, anggota keluarganya, dan orang-orang yang dia kenal. Komunikasi *Word Of Mouth* mengacu pada pertukaran komentar, pemikiran, atau ide antara dua konsumen atau lebih, dimana mereka bukan merupakan pemasar resmi dari perusahaan. Informasi yang didapatkan dari *Word Of Mouth* lebih jelas dan mudah dimengerti oleh konsumen karena pesan dalam informasi tersebut berasal langsung dari orang yang mempunyai pengalaman.

## METODE

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Penelitian kuantitatif yaitu mengumpulkan data dengan cara menyebarkan kuesioner kepada konsumen yang melakukan pembelian produk sepatu Ventela di wilayah Cilandak, Jakarta Selatan, khususnya di outlet Mall Cilandak.

Penetapan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah *non probability sampling* yaitu suatu teknik sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk menjadi sampel. Sedangkan metode yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 135 responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel Kualitas produk berada pada kategori tinggi. Responden menilai bahwa kualitas produk Sepatu Ventela memiliki kualitas yang baik. Selain itu, variabel *word of mouth* dan *brand image* berada pada kategori baik. Sedangkan indikator loyalitas pelanggan pada sepatu Ventela berada pada kategori tinggi.

### 2. Uji Normalitas

**Tabel 1.** Hasil Uji Normalitas  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		135
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.72708120
	Absolute	.060
Most Extreme Differences	Positive	.051
	Negative	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		.698
Asymp. Sig. (2-tailed)		.715

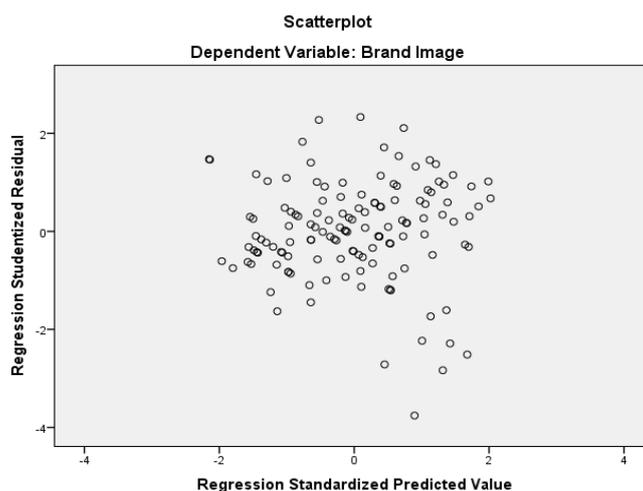
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Sumber** : Data diolah, menggunakan SPSS versi 20

Uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* untuk  $\alpha = 0,05$  dengan jumlah sampel (n) sebanyak 135 responden. Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan program SPSS versi 20 diperoleh nilai p-value = 0,715. Untuk nilai p-value Variabel loyalitas pelanggan (Z) lebih besar dari nilai *level of significant* (0,05). Ini berarti bahwa hipotesis nol diterima dan dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sampel berasal dari populasi yang berdistribusi “normal”.

### 3. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 1.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Sumber** : Data diolah, menggunakan SPSS versi 20

### 4. Uji Multikolinieritas

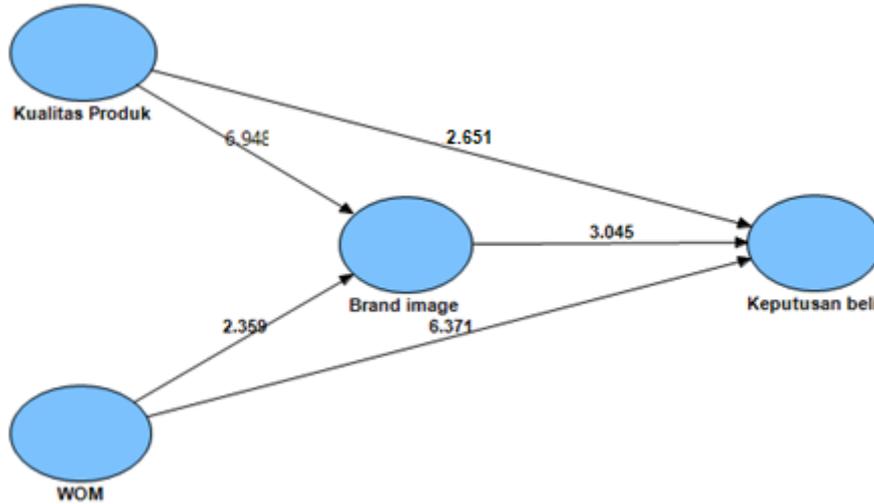
**Tabel 2.** Hasil Uji Multikolinieritas

Model	t	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
(Constant)	-.510	.611		
1				
Kualitas Produk	2.177	.031	.608	1.645
WOM	7.444	.000	.921	1.085
Brand Image	3.828	.000	.571	1.752

**Sumber** : Data diolah, menggunakan SPSS versi 20

Berdasarkan uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* semuanya berada di atas angka 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga menunjukkan tidak ada multikolinieritas dalam model regresi ini.

5. Uji F



Gambar 2. Hasil Uji T  
 Sumber : Data diolah, menggunakan SPSS versi 20

6. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi

No	Variabel	R square
1	Kualitas produk	
2	Word of mouth	
3	Brand image	0.430
4	Keputusan pembelian	0.513

Sumber : Data diolah, menggunakan SPSS versi 20

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square untuk variabel Brand image yang diperoleh adalah sebesar 0,430 atau 43%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kualitas produk dan word of mouth secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 43% terhadap Brand image, sedangkan sebanyak (1-R Square) 57% sisanya merupakan besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kemudian nilai R Square untuk variabel keputusan pembelian yang diperoleh adalah sebesar 0,513 atau 51,3%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kualitas produk, word of mouth dan brand image secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 51,3% terhadap keputusan pembelian produk sepatu Ventela, sedangkan sebanyak (1-R Square) 48,7% sisanya merupakan besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

### **1. Pengaruh Secara Parsial Kualitas Produk terhadap *Brand Image***

Hasil analisis jalur menunjukkan terdapat pengaruh kualitas produk terhadap *Brand image* sepatu Ventela di wilayah Cilandak, Jakarta selatan, dengan nilai t hitung untuk variabel kualitas produk lebih besar dari nilai t tabel (1,96) yang mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *Brand image* timbul karena adanya kualitas produk yang baik. *Brand image* memiliki peran penting dalam mengembangkan brand suatu produk karena *brand image* memiliki aspek reputasi dan kredibilitas yang akan digunakan konsumen sebagai pertimbangan dalam menggunakan suatu produk maupun jasa. Konsumen cenderung akan memiliki persepsi yang positif terhadap merek pioner (merek pertama pada suatu kategori produk) meskipun merek lainnya muncul (Suryoningsih dkk., 2016).

Kualitas produk harus diukur melalui sudut pandang konsumen terhadap kualitas produk itu sendiri, sehingga selera konsumen disini sangat berpengaruh. Jadi dalam mengelola kualitas suatu produk harus sesuai dengan kegunaan yang diinginkan dan dibutuhkan oleh konsumen.

### **2. Pengaruh Secara Parsial *Word of Mouth* terhadap *Brand Image***

Hasil analisis jalur menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel *Word of mouth* terhadap *brand image* sepatu Ventela di wilayah Cilandak, dengan nilai t hitung untuk variabel *Word of mouth* lebih besar dari nilai t tabel (1,96) yang mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan.

Kebiasaan konsumen untuk menceritakan pengalamannya kepada orang lain juga akan mendukung terbentuknya *brand image*. Ketika konsumen mendapatkan kesan positif dari sepatu Ventela di wilayah Cilandak, maka akan terbentuk *brand image* positif bagi produk sepatu Ventela. *Brand image* positif dibenak konsumen ini akan memicu terjadinya keputusan pembelian produk sepatu Ventela bagi konsumen lainnya.

### **3. Pengaruh Secara Parsial Kualitas Produk terhadap Keputusan Pembelian**

Hasil analisis jalur menunjukkan terdapat pengaruh kualitas produk terhadap keputusan pembelian sepatu Ventela di wilayah Cilandak, dengan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (1,96) yang mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan.

Kualitas produk yang baik bertujuan untuk menimbulkan kepuasan pada diri konsumen. Apabila konsumen merasa puas, maka konsumen tersebut akan melakukan pembelian ulang yang akan meningkatkan keputusan pembelian.

Kualitas produk merupakan salah satu aspek yang diperhatikan konsumen dalam mengambil keputusan pembelian. Kualitas produk yang baik akan memberikan kepercayaan kepada konsumen yang akan menjadi motivasi bagi konsumen untuk membeli produk tersebut.

### **4. Pengaruh Secara Parsial *Word of Mouth* terhadap Keputusan Pembelian**

Hasil analisis jalur menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel word of mouth terhadap keputusan pembelian sepatu Ventela di wilayah Cilandak, dengan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (1,96) yang mengindikasikan tidak adanya pengaruh yang signifikan.

*Word of Mouth* (WOM) memiliki peran yang sangat berpengaruh atau efektif dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan. Karena *Word of Mouth* dapat menyebar luas secara cepat dan dipercaya oleh para calon konsumen. Penyebaran *Word of Mouth* tidak hanya dapat dilakukan dengan cara pemberian informasi melalui komunikasi mulut ke mulut, tetapi juga dapat di sebarluaskan melalui media sosial internet yang ada.

*Word of Mouth* menjadi salah satu strategi yang sangat efektif berpengaruh di dalam keputusan konsumen untuk membeli produk sepatu Ventela dan *Word of Mouth* dapat membangun rasa kepercayaan para pelanggan

### **5. Pengaruh *Brand Image* terhadap Keputusan Pembelian**

Hasil analisis jalur menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel brand image terhadap keputusan pembelian sepatu produk Ventela di Jakarta, dengan nilai t hitung untuk variabel kepuasan konsumen lebih besar dari nilai t tabel (1,96) yang mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan.

*Brand image* adalah persepsi tentang merek yang merupakan refleksi memori konsumen akan asosiasinya pada merek tersebut. Brand suatu produk juga sangat diperhatikan konsumen dalam mengambil keputusan pembelian karena konsumen ketika membeli barang cenderung mempertimbangkan brand terkenal dan berkualitas tinggi untuk mengurangi risiko masalah setelah pembelian (Momani, 2015). Konsumen akan terus mengambil berbagai keputusan setiap hari tetapi konsumen terkadang mengambil keputusan ini tanpa memikirkan bagaimana mengambil keputusan dan apa yang terlibat dalam pengambilan keputusan tersebut (Sari dkk., 2015).

### **6. Pengaruh Kualitas Produk terhadap Keputusan Pembelian melalui *Brand Image***

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara kualitas produk terhadap keputusan pembelian melalui brand image. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa kualitas produk memengaruhi keputusan pembelian produk sepatu Ventela melalui citra merek secara positif serta signifikan. Keputusan pembelian ialah sikap seorang individu dalam melakukan pembelian produk ataupun mengonsumsi sebuah barang ataupun jasa yang sudah ia percayai serta yakini bisa memberikan kepuasan serta individu tersebut bersedia menerima risiko yang mungkin terjadi apabila membeli ataupun mengonsumsinya. Hal ini sejalan dengan teori Schiffman & Kanuk (2007: 235) yang mengungkapkan bahwa memberikan prioritas pada kualitas produk dan juga.

Hasil tersebut memberikan implikasi bahwa setiap terjadi peningkatan kualitas produk akan membuat peningkatan juga pada keputusan pembelian melalui citra merek. Maksud dari peningkatan kualitas produk disini yaitu produk berkualitas tinggi yang diproduksi oleh

perusahaan dapat membuat konsumen berminat untuk memutuskan membeli produk di perusahaan tersebut. Selain itu kualitas produk juga menjadi faktor penentu dalam persaingan karena produk yang berkualitas dapat membuat pelanggan tertarik untuk memutuskan membeli produknya.

#### **7. Pengaruh *Word of Mouth* terhadap Keputusan Pembelian melalui *Brand Image***

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh tidak langsung antara *word of mouth* terhadap keputusan pembelian melalui *brand image*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *brand image* bukanlah mediator antara *word of mouth* dan keputusan pembelian, melainkan keduanya bisa berperan sebagai faktor yang saling mempengaruhi.

*Word of mouth* merujuk pada proses di mana konsumen berbicara tentang produk atau merek kepada orang lain, entah secara langsung atau melalui media sosial dan platform online. Hal ini dapat mempengaruhi persepsi orang lain terhadap produk atau merek tersebut. *Word of mouth* memiliki dampak yang kuat pada keputusan pembelian karena kebanyakan orang cenderung lebih percaya pada rekomendasi dari teman, keluarga, atau ulasan pengguna lainnya daripada iklan atau promosi dari merek itu sendiri.

*Brand image* mencerminkan persepsi, kesan, dan penilaian yang dibuat oleh konsumen tentang suatu merek berdasarkan pengalaman dan informasi yang mereka terima dari berbagai sumber. Citra merek yang kuat dan positif dapat mempengaruhi preferensi dan keputusan pembelian konsumen. Persepsi ini bisa dipengaruhi oleh elemen-elemen seperti kualitas produk, reputasi merek, nilai-nilai merek, citra merek, dan lain sebagainya.

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian data penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh kualitas produk terhadap *Brand image* sepatu Ventela di wilayah Cilandak, Jakarta Selatan. *Brand image* memiliki peran penting dalam mengembangkan *brand* suatu produk karena *brand image* memiliki aspek reputasi dan kredibilitas yang akan digunakan konsumen sebagai pertimbangan dalam menggunakan suatu produk maupun jasa.
2. Terdapat pengaruh antara variabel *Word of mouth* terhadap *brand image* sepatu Ventela di wilayah Cilandak. Kebiasaan konsumen untuk menceritakan pengalamannya kepada orang lain akan mendukung terbentuknya *brand image*. Ketika konsumen mendapatkan kesan positif dari sepatu Ventela di wilayah Cilandak, maka akan terbentuk *brand image* positif bagi produk sepatu Ventela.
3. Terdapat pengaruh kualitas produk terhadap keputusan pembelian sepatu Ventela di wilayah Cilandak. Kualitas produk merupakan salah satu aspek yang diperhatikan konsumen dalam

mengambil keputusan pembelian. Kualitas produk yang baik akan memberikan kepercayaan kepada konsumen yang akan menjadi motivasi bagi konsumen untuk membeli produk tersebut.

4. Terdapat pengaruh antara variabel *word of mouth* terhadap keputusan pembelian sepatu Ventela di wilayah Cilandak. *Word of Mouth* menjadi salah satu strategi yang sangat efektif berpengaruh di dalam keputusan konsumen untuk membeli produk sepatu Ventela dan *Word of Mouth* dapat membangun rasa kepercayaan para pelanggan.
5. *Brand image* berpengaruh terhadap keputusan pembelian sepatu produk Ventela wilayah Cilandak, Jakarta selatan. *Brand* suatu produk juga sangat diperhatikan konsumen dalam mengambil keputusan pembelian karena konsumen ketika membeli barang cenderung mempertimbangkan *brand* terkenal dan berkualitas tinggi untuk mengurangi risiko masalah setelah pembelian.

### Saran

Adapun saran-saran yang dapat disampaikan penulis dalam penelitian ini antara lain:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel kualitas produk pada indikator Sepatu Ventela mudah dirawat dan pelayanan yang diberikan toko sepatu Ventela, dengan nilai rata-rata terendah. Diharapkan manajemen untuk memberikan perhatian pada proses produksi atau menjaga kualitas produk agar produk mudah dalam perawatan dan meningkatkan pelayanan kepada pelanggan, sehingga meningkatkan keputusan pembelian.
2. Pada variabel *word of mouth*, diharapkan manajemen untuk menjaga kualitas produk, persepsi negatif konsumen terhadap produk sepatu Ventela dapat diminimalisir dengan adanya *word of mouth*.
3. Diharapkan produsen sepatu Ventela untuk menyediakan produk yang bervariasi sehingga dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen terhadap produk Ventela.
4. Diharapkan produsen sepatu Ventela memperhatikan faktor-faktor pembentuk keputusan pembelian, sehingga keputusan pembelian meningkat yang selanjutnya akan menciptakan WOM positif atas produk sepatu Ventela.
5. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti kualitas produk, *word of mouth*, *brand image* dan keputusan pembelian, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden pada masing-masing jenis produk Ventela, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi daripada angket yang jawabannya telah tersedia.

### DAFTAR PUSTAKA

- Al Ayubi, S., Permata, I. S., & Mukri, C. (2022). ANALISIS PERBANDINGAN METODE ALTMAN Z-SCORE DAN SPRINGATE DALAM MEMPREDIKSI POTENSI KEBANGKRUTAN PT.INDOCEMENT TUNGGAL PRAKARSA PERIODE 2017-2019. *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 2(2), 119-131. <https://doi.org/10.35814/jimp.v2i2.3318>

- Aprilia, R., Savitri, L., & Ichwani, T. (2023). PENGARUH KUALITAS PRODUK, HARGA DAN CELEBRITY ENDORSER TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK SKINCARE MSGLOW DI KOTA BEKASI. *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(1), 42-57. <https://doi.org/10.35814/jimp.v3i1.4127>
- Detika Yossy Pramesti, Sri Widyastuti, & Dian Riskarini. (2021). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, KERAGAMAN PRODUK, DAN PROMOSI E-COMMERCE TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN SHOPEE. *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 1(1), 27-39. <https://doi.org/10.35814/jimp.v1i1.2065>
- Jasmalinda (2021). Pengaruh Citra Merek Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Motor Yamaha Di Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Inovasi Penelitian* Vol.1 No.10 Maret 2021
- Jelita Safitri Nababan, Harry Soesanto (2019). Analisis Pengaruh Kualitas Produk Dan *Word Of Mouth* Terhadap Keputusan Pembelian Dengan Brand Image Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pengguna Fladeo Ladies di Jakarta). *Diponegoro Journal Of Management* Volume 8, Nomor 4, Tahun 2019, Hal. 58-69
- Keller, Kevin L. (2013). *Strategic Brand Management ; Building, Measuring, and. Managing Brand Equity*. Fourth Edition Harlow, English : Pearson Education. Inc.
- \_\_\_\_\_, dan Armstrong, Gary. (2012). *Principles of. Marketing*. New Jersey: Prentice Hall.
- \_\_\_\_\_, (2012). *Manajemen Pemasaran Edisi 13, Bahasa Indonesia Jilid 1 dan. 3 Cetakan*. Jakarta: Rajawali.
- \_\_\_\_\_, (2015). *Strategi Pemasaran, Edisi 4*, Yogyakarta: Andi Offset.
- \_\_\_\_\_, dan Kevin Lane Keller.(2016). *Manajemen Pemasaran edisi 12 Jilid 1. & 2.*Jakarta: PT. Indeks.
- Khraim, H.S. (2011). The Influence of Brand Loyalty on Cosmetics Buying Behavior of UAE Female Consumers. *International Journal of Marketing Studies* Vol. 3, No. 2.
- Lidya, L. O., Harimurti Wulandjani, & Dian Riskarini. (2022). ANALISIS PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KUALITAS PELAYANAN DAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN JASA TRANSPORTASI PADA KRL COMMUTER LINE JABODETABEK (STUDI KASUS PADA MAHASISWI REGULER KHUSUS FEB UNIVERSITAS PANCASILA). *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 2(1), 12-19. <https://doi.org/10.35814/jimp.v2i1.2977>
- Nidjo Sandjojo, (2011). *Metode Analisis Jalur (Path Analysis) dan Aplikasinya., Cetakan Pertama*. Jakarta, Penerbit Pustaka Sinar Harapan.
- Ridwan. (2013). *Inovasi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sari, Hutami Permita. (2014). Pengaruh Elektronik Word Of Mouth dan Brand Image Terhadap Purchase Intention Pada Konsumen Smartphone Samsung Yang Berbasis Android. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 11, Nomor 2, April 2014. ISSN 1693 –7910
- Sari, Ratna Dwi Kartika. (2012). Analisis Pengaruh Kualitas Produk, Persepsi Harga, dan Word Of Mouth Communication Terhadap Keputusan Pembelian Mebelian pada CV. Mega Jaya Mebel Semarang. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro
- Tjiptono, F. & Chandra, G. (2012). *Pemasaran Strategik. Edisi Kedua*. Yogyakarta. Yogyakarta: ANDI.
- Widanta, F. F., Nurul Hilmiyah, & Setiarini. (2023). ANALISIS PENGARUH STRATEGI DIGITAL MARKETING, E-SERVICE QUALITY, SERTA PRODUCT QUALITY TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN USED CAR SHOWROOM WIDJAYA MOTOR PADA ENIGMA PANDEMI COVID - 19 . *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(1), 58-69. <https://doi.org/10.35814/jimp.v3i1.4783>
- Widyastuti, P., & Alwani, A. (2018). Peran Community Advice Sebagai Pemoderasi Dalam Keputusan Pembelian. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 67-80.
- Wijaya, T. (2014). *Manajemen Kualitas Jasa. Edisi 1*. Jakarta: PT Indeks,

