



Manajemen & Kewirausahaan

Berbagi Ilmu dan Pengetahuan





Manajemen & Kewirausahaan

Berbagi Ilmu dan Pengetahuan

Vol. 5, No. 2, 2024 ISSN 2774-6941 (*online*)

Diterbitkan oleh Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Manado. Jurnal ini berfokus pada kajian manajemen, bisnis, dan kewirausahaan dan diterbitkan dua kali dalam satu tahun.

Editor in Chief:

Nikolas Fajar W (Universitas Negeri Manado)

Managing Editor:

Aditya Pandowo (Universitas Negeri Manado)

Dewan Editor:

Aprih Santoso (Universitas Semarang)

Liem Gai Sien (Universitas Ma Chung, Malang, Association of International Business and Professional Management)

Elfitra Azliyanti (Universitas Bung Hatta)

Paulus Kindangen (Universitas Sam Ratulangi)

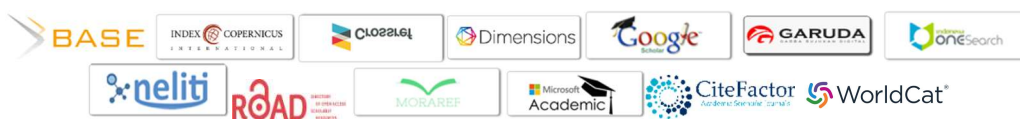
Stefany I. Angmalisang (Universitas Negeri Manado)

Tinneke E. M. Sumual (Universitas Negeri Manado)

Affiliated by: Asosiasi Program Studi Manajemen dan Bisnis Indonesia (APSMBI)

Forum Manajemen Indonesia (FMI)

Indexed by:



Alamat Redaksi:

Jurusan Manajemen FEB-UNIMA
Jl Kampus UNIMA Tondano-95618
Sulawesi Utara

editor.mk@unima.ac.id

<https://ejurnal.unima.ac.id/index.php/manajemen-dan-kewirausahaan/index>

TIM REVIEWER

Alfiana, Manajemen - *Universitas Widyatama, Bandung*
Ardianus Laurens Paulus, Manajemen - *Universitas Katolik Widya Mandala, Surabaya*
Arie F. Kawulur, Manajemen - *Universitas Negeri Manado*
Deske Mandagi, Manajemen - *Universitas Klabat, Manado*
Grace J. Sopotan, Manajemen - *Universitas Negeri Manado*
Innocentius Bernarto, Manajemen - *Universitas Pelita Harapan, Jakarta*
Lydia I. Kumajas, Manajemen - *Universitas Negeri Manado*
Merinda H. Ch. Pandowo, Manajemen - *Universitas Sam Ratulangi, Manado*
Muhammad Rasyidin, Manajemen - *Universitas Malikusaleh, Aceh*
Ni Made Suci, Manajemen - *Universitas Pendidikan Ganesha, Bali*
Nina Farliana, Manajemen - *Universitas Negeri Semarang, Semarang*
Nova Ch. Mamuaya, Manajemen - *Universitas Negeri Manado*
Rizan Machmud, Manajemen - *Universitas Negeri Gorontalo*
Suwatno, Manajemen - *Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung*
Titik Kusmantini, Manajemen - *Universitas Pembangunan Nasional Veteran, Yogyakarta*
Vinno P. Manoppo, Manajemen - *Universitas Negeri Manado*
Wahyu D. Gustiawan, Manajemen - *Universitas Kadiiri*
Wayan Ardhani, Manajemen - *Universitas Mahendradatta, Bali*

Adrián Szilárd Nagy, Management - *University of Debrecen, Hungary*
Hong, Lu Man, Management - *University of Malaysia, Kelantan,*
Johan Reinner Tumiwa, Management - *University of Debrecen, Hungary*
Leomar Miano, Management - *Southern Luzon State University, Philippines*
Lynet Okiko, Management - *Adventist University of South Africa, South Africa*

Alamat Redaksi:

Jurusan Manajemen FEB-UNIMA
Jl Kampus UNIMA Tondano-95618
Sulawesi Utara

editor.mk@unima.ac.id

<https://ejurnal.unima.ac.id/index.php/manajemen-dan-kewirausahaan/index>

DAFTAR ISI

Pengaruh Kualitas Produk, Promosi, dan Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Keputusan Pembelian Pelanggan Minimarket Alfamart Ruko Beryl Gading Serpong.....	111-124
<i>Dhama R. Chandra, Harlis Setiyowati</i>	
Strategi Penanggulangan Bencana Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah: Kajian Literatur.....	125-144
<i>Andryman, Sobar Sutisna, Anwar Kurniadi, Pujo Widodo, Kusuma</i>	
Human Resource Information System of Monitoring Employee Attendance Using Microsoft Power BI at Catholic University of De La Salle Manado.....	145-154
<i>Joseph Palulungan</i>	
Apakah Organizational Justice dan Teamworks Berpengaruh Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Perusahaan di Banten?.....	155-168
<i>Santi Riana Dewi, Andari, Deviyanto, Sukemi</i>	
Peranan Transformasi Digital Pada Keberlangsungan Usaha UMKM di Kota Manado.....	169-184
<i>Regina T. Saerang, Emilia M. Gunawan, Mirah H. Rogi</i>	
Pengaruh Penghargaan, Kompensasi, dan Penggunaan Teknologi Terhadap Produktivitas Karyawan.....	185-196
<i>Ciya Gusyaf Perta, Ari Murti Rozamuri</i>	
Pengaruh <i>Meaningful Youth Participation</i> Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Generasi Z di DKI Jakarta.....	197-218
<i>Yerly Pisiana Lovelita Ngilly, Ari Murti Rozamuri</i>	
Pengaruh Literasi Kewirausahaan, Kreativitas Individu, dan Sikap Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha Pada Mahasiswa.....	219-228
<i>Johanris R. Gultom, Grace J. Sopotan, Marlyn Londa</i>	

Alamat Redaksi:

Jurusan Manajemen FEB-UNIMA
Jl Kampus UNIMA Tondano-95618
Sulawesi Utara

editor.mk@unima.ac.id

<https://ejurnal.unima.ac.id/index.php/manajemen-dan-kewirausahaan/index>

Pengaruh Kualitas Produk, Promosi dan Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Keputusan Pembelian Pelanggan Minimarket Alfamart Ruko Beryl Gading Serpong

Dhamma Raynaldo Chandra¹, Harlis Setiyowati²

1,2 Retail Management, Universitas Pradita, Indonesia

 dhamma.raynaldo@student.pradita.ac.id

Submitted : 05-03-2024

Revised : 16-04-2024

Accepted : 30-06-2024

How to cite:

Chandra, D. S & Setiyowati, H. (2024). Pengaruh Kualitas Produk, Promosi, dan Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Keputusan Pembelian Pelanggan Minimarket Alfamart Ruko Beryl Gading Serpong. *Manajemen dan Kewirausahaan*. 5(2), 111-124.

<https://doi.org/10.52682/mk.v5i2.8823>

Copyright 2024 by authors

Licensed by Commons Attribution International

License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas produk, promosi dan kualitas pelayanan terhadap loyalitas pelanggan melalui keputusan pembelian pelanggan minimarket Alfamart Ruko Beryl Gading Serpong. Metode penelitian ini yaitu metode kuantitatif yang bersifat ex post facto dimana pengumpulan data nya menggunakan cara kuisioner berupa 150 responden lalu mengelola data nya dan analisis yang dipakai adalah analisis deskriptif. Hasil penelitian Variabel Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan memberikan efek positif signifikan terhadap loyalitas pelanggan para responden. Adapun variabel yang tidak memberikan efek positif terhadap loyalitas pelanggan yaitu variabel Promosi. Variabel yang memiliki pengaruh positif signifikan paling tinggi terhadap loyalitas pelanggan yaitu Kualitas Produk dengan nilai uji R-Square dan hasil uji nilai F-Square yang positif

Katakunci: kualitas layanan elektronik; kepuasan pelanggan elektronik; kesetiaan pelanggan elektronik; tujuan pembangunan berkelanjutan

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of product quality, promotion, and service quality on customer loyalty through the purchasing decisions of Alfamart Ruko Beryl Gading Serpong minimarket customers. This research method is a quantitative method that is ex post facto in nature where data collection uses a questionnaire in the form of 150 respondents and then manages the data and the analysis used is descriptive analysis. The research results of the product quality and service quality variables had a significant positive effect on the respondents' customer loyalty. The variable that does not have a positive effect on customer loyalty is the Promotion variable. The variable that has the highest significant positive influence on customer loyalty is product quality with a positive R-Square test value and F-Square test results

Keywords: electronic loyalty; electronic service quality; electronic satisfaction; sustainable development goals

1. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang memiliki berbagai macam suku, agama, budaya dan ras, dimana keberagaman ini menciptakan kebutuhan para masyarakat Indonesia yang beragam atau berbeda. Berdasarkan data dari Global Retail Development Index (GRDI), Indonesia penduduki peringkat ke-4 dalam perkembangan pasar ritel di suatu negara. Indonesia adalah negara yang memiliki 272 juta jiwa dengan angka penjualan ritel nasional yang telah mencapai 407 miliar dollar AS atau Rp 6.044 triliun maka total nilai GRDI Indonesia adalah 53.0 dan bisa disimpulkan bahwa berdasarkan data ini Indonesia berarti negara yang memiliki banyak perusahaan maupun industri ritel yang juga dengan peminat yang banyak. Bisnis ritel memiliki berbagai macam jenis seperti makanan, pakaian, dan keperluan lainnya dengan keunikannya masing-masing. Setiap bisnis ritel pastinya memiliki daya saingnya yang lebih tinggi dibanding yang lain nya dari segi loyalitas pelanggan dan tingkat keputusan pembelian yang biasanya dipengaruhi oleh kualitas produk, promosi maupun kualitas pelayanan bisnis ritel.

Bisnis ritel pada umumnya berusaha mencari cara untuk menjaga loyalitas pelanggan pada setiap bisnisnya melalui keputusan pembelian yang positif. Kebanyakan bisnis ritel memerhatikan kualitas produk, promosi dan kualitas pelayanannya karena biasanya para pembeli hanya membuat keputusan pembelian yang positif dan akan loyal terhadap suatu bisnis ritel ketika pembeli tersebut merasa kualitas produk suatu bisnis nya baik, promosi yang menguntungkan pembeli dan juga kualitas pelayanan yang memuaskan. Bisnis Ritel yang pada umumnya loyalitas dan keputusan pembelian nya di pengaruhi oleh kualitas produk, promosi dan kualitas pelayanan adalah minimarket atau bisnis Ritel yang menjual kebutuhan sehari-hari maupun produk lainnya yang dipakai langsung oleh konsumen atau pembeli seperti salah satu contohnya adalah Alfamart.

Alfamart yang dipegang oleh PT Sumber Alfaria Trijaya TBK adalah minimarket di Indonesia yang sudah memiliki cabang hampir di seluruh provinsi Indonesia. Masyarakat pada umum nya sudah mengetahui atau mengenal minimarket Alfamart yang biasa menjadi tujuan para masyarakat ketika ingin membeli produk kebutuhan sehari-hari maupun produk yang di konsumsi secara langsung karena Alfamart telah menjaga kualitas produk, promosi dan kualitas pelayanannya. Walaupun Alfamart sudah berusaha menjaga kualitas produk, promosi dan kualitas pelayanannya ada beberapa kesalahan atau kasus yang pernah terjadi yang menjadi permasalahan bagi Alfamart dan membuat keputusan pembelian pembeli menjadi negatif atau menjadi tidak berminat untuk membeli produk Alfamart dan berujung ke tidak ada nya loyalitas pelanggan. Salah satu contoh kasus Alfamart yang bersumber dari beritaterbit.com yaitu di saat salah satu wartawan media beritaterbit.com sedang berbelanja di Alfamart dan ingin melakukan transaksi di kasir alfamart tiba-tiba ada salah satu pembeli yang bertanya mengenai apakah salah satu produk alfamart yang ingin dia beli sudah "expired" atau belum lalu salah satu pegawai alfamart menjawab sudah expired dan pegawai alfamart itu juga mengaku ada beberapa produk alfamart yang sudah expired, mengetahui hal ini pembeli yang hendak membeli salah satu produk Alfamart menjadi tidak ingin membeli nya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas produk, promosi dan kualitas pelayanan terhadap loyalitas pelanggan melalui keputusan pembelian pelanggan minimarket Alfamart Ruko Beryl Gading Serpong yang nanti nya akan bermanfaat juga bagi pemilik toko Alfamart Ruko beryl dalam meningkatkan tingkat penjualan serta kualitas keseluruhan toko. Peneliti memilih Alfamart Ruko Beryl sebagai objek penelitian dikarenakan peneliti melihat fenomena dimana Alfamart Ruko Beryl unggul dibanding pesaingnya yang berlokasi persis disamping Alfamart Ruko Beryl. Dibalik keunggulan Alfamart memiliki keputusan pembelian dan loyalitas pelanggan yang dipengaruhi oleh kualitas produk, promosi dan kualitas pelayanan Alfamart.

2. KAJIAN LITERATUR

2.1. Kualitas Produk

Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (*SDGs*) merupakan upaya dalam pengembangan yang berpusat pada penerapan prinsip-prinsip berkelanjutan untuk terus meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat, menjaga kelangsungan hidup sosial, melindungi kualitas lingkungan, dan memastikan keadilan dan tata pemerintahan yang memungkinkan peningkatan kualitas hidup setiap generasi (Bappenas, 2020). *SDGs* yang merupakan komitmen global dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat memiliki 17 tujuan yang mencakup berbagai aspek. Adapun 17 tujuan yang dimaksud adalah: (1) Tanpa adanya kemiskinan, (2) Tidak ada kelaparan (3) Menjamin adanya kehidupan yang sehat dan meningkatkan kesejahteraan, (4) Mengadakan pendidikan yang berkualitas, (5) Menjamin kesetaraan gender, (6) Ketersediaan air bersih dan sanitasi yang berkelanjutan, (7) Menjamin energi yang bersih dan berkelanjutan serta terjangkau, (8) Meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan pekerjaan yang layak , (9) Menjamin Infrastruktur kokoh, industrialisasi inklusif, dan pendorongan inovasi, (10) Berkurangnya ketimpangan, (11) Permukiman serta kota yang berkelanjutan, (12) Produksi dan konsumsi pangan, (13) Perubahan Iklim, (14) Pelestarian ekosistem laut, (15) Pelestarian ekosistem di darat, (16) Mewujudkan keadilan, perdamaian, dan lembaga yang tangguh, (17) Kemitraan global.

2.2. E-Service Quality

Kualitas layanan elektronik merupakan hal penting yang menjadi perhatian khususnya perusahaan yang bergerak secara *online* karena tantangan untuk menyanggupi kepuasan pelanggan melalui *e-service quality* akan lebih berat daripada secara langsung/tatap muka. Menurut Wu (2014) dalam Magdalena & Jaolis (2018) *e-service quality* merujuk pada layanan online sebagai pengembangan suatu situs web untuk memberikan proses belanja, pembayaran, dan pengiriman dengan cara yang efisien dan efektif. Indikator yang digunakan untuk mengukur kualitas pelayanan elektronik menurut Wolfinbarger dan Gilly (2003) dalam Normanita, Hidajat, dan Yogantari (2021) antara lain:

1. *Reliability*, merujuk pada kapabilitas perusahaan untuk menyediakan layanan yang tepat dan memadai.
2. *Customer Service*, merujuk pada layanan yang digunakan untuk menangani masalah konsumen dengan tanggap dan kemauan perusahaan untuk membantu hambatan yang dialami pelanggan.
3. *Security*, merujuk pada langkah-langkah keamanan yang diambil perusahaan untuk

melindungi pembayaran dan privasi informasi konsumen.

4. *Website Design*, meliputi semua aspek pengalaman pengguna di situs web perusahaan, termasuk navigasi, pencarian berbagai informasi, proses permintaan, dan personalisasi yang sesuai.

Penelitian oleh Hidayah & Suryadi (2021) menyatakan bahwa efisiensi, yang merupakan salah satu indikator kualitas layanan elektronik, menjadi yang terpenting di dalam penelitian, karena menunjukkan seberapa cepat dan mudah pelanggan mengakses situs akan menyebabkan semakin sering konsumen mengunjungi situs tersebut. Penelitian oleh Saragih, (2019) mengungkapkan bahwa kesetiaan pelanggan sangat bergantung pada kualitas pelayanan yang diberikan karena pelanggan menjadi sangat kritis untuk membandingkan pelayanan ketika melakukan transaksi online. Adapun Puspita et al., (2022) menyatakan bahwa *e-service quality* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *e-loyalty*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas layanan elektronik memberi kesan positif dalam pikiran konsumen.

H1: E-service quality memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap e-loyalty

Penelitian Rintasari & Farida (2020) peneliti mengungkapkan bahwa *e-service quality* dapat meningkatkan *e-satisfaction*. Semakin baik responden memberikan penilaian kepada suatu e-commerce, maka dapat menandakan *e-satisfaction* pelanggan makin meningkat. Penelitian oleh Riza & Sutopo (2017) dan Baistama & Martini (2021) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara *e-service quality* terhadap *e-satisfaction*.

H2: E-service quality memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap e-satisfaction

2.3. E-Satisfaction

Kepuasan pelanggan elektronik merupakan cerminan perasaan pelanggan setelah menggunakan suatu produk ataupun jasa dengan cara membandingkannya dengan ekspektasi sebelum membelinya (Prasmara et al., 2020). Menurut Fahim (2010) dalam Magdalena & Jaolis, (2018) *e-satisfaction* berkaitan dengan pengalaman bertransaksi sebelumnya dengan suatu e-commerce oleh konsumen yang menimbulkan rasa puas. Beberapa indikator yang menjadi variabel dari kepuasan konsumen antara lain (Sativa & Astuti, 2016):

1. Rela tanpa paksaan menyarankan produk/jasa tersebut kepada orang lain
2. Tidak ingin mencari alternatif barang atau jasa lain
3. Puas terhadap hasil dari produk atau jasa yang didapatkan.

Penelitian oleh Wibowo (2019) dan Baistama & martini (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *e-satisfaction* terhadap *e-loyalty*. Adapun penelitian oleh Saragih (2019) mengungkapkan bahwa kemampuan e-commerce dalam menyediakan produk sesuai dengan yang diharapkan pelanggan menjadi keunggulan yang membuat e-commerce memiliki pelanggan setia.

H3: E-satisfaction memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap e-loyalty

2.4. E-Loyalty

Kesetiaan pelanggan elektronik merupakan hasrat konsumen untuk mengunjungi kembali suatu *website* atau aplikasi baik terjadi suatu transaksi maupun tidak (Hur et al dalam (Kartono & Halilah, 2019). Kotler & Keller (2009) dalam (Setiyowati, H. et al. (2018); Normanita et al. (2021) mengungkapkan beberapa indikator kesetiaan pelanggan elektronik, diantaranya:

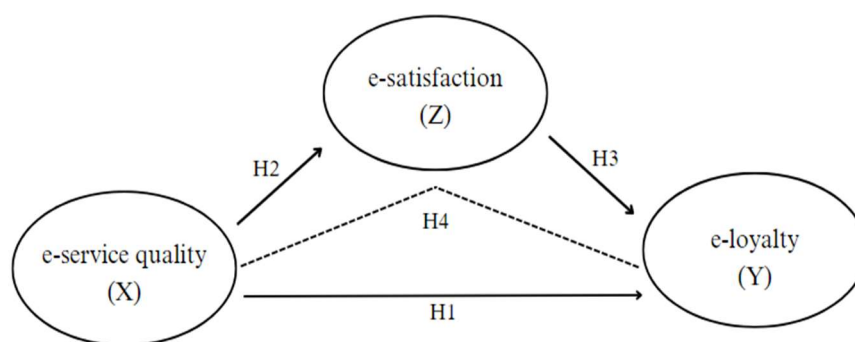
1. Berkeinginan untuk melakukan pembelian ulang atas produk yang sudah dibeli (*repeat*).
2. Tidak mudah terpengaruh oleh usaha pemasaran yang dilakukan oleh perusahaan lain atau individu lain yang mungkin mengakibatkan perpindahan (*retention*)
3. Memiliki hasrat untuk merekomendasikan suatu produk maupun jasa kepada orang lain (*referral*).

E-service quality berpengaruh positif dan signifikan terhadap *e-satisfaction* pada *Weverse Shop* di Indonesia melalui *e-satisfaction*. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Hidayah & Suryadi (2021) mengungkapkan bahwa ketika *e-commerce* memberikan *e-service quality* yang baik, maka dapat meningkatkan *e-satisfaction* sekaligus menciptakan *e-loyalty*. *E-satisfaction* dapat memediasi secara efektif antara *e-service quality* dengan *e-loyalty*.

Penelitian oleh Pradnyaswari & Aksari (2020) mengungkapkan bahwa apabila *e-service quality* yang diberikan semakin baik, maka kepuasan pelanggan terhadap suatu aplikasi akan semakin baik sehingga memunculkan suatu kesetiaan. Adapun penelitian lain oleh Salmah et al., (2021) menyimpulkan bahwa *e-service quality* memengaruhi *e-loyalty* melalui *e-satisfaction* secara positif dan signifikan.

H4: E-service quality memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap e-loyalty dengan e-satisfaction sebagai mediator

2.5 Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

3. METODE RISET

Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa angket sebagai sumber data primer. Angket akan disebarakan menggunakan *google form* melalui *social media*. Data

penelitian ini diolah dan dianalisis dengan *software* SmartPLS 3 yang merupakan *software* untuk menganalisis data dengan teknik *Partial Least Square*.

Populasi penelitian ini adalah pengguna *Weverse Shop* di Indonesia yang telah membeli *merch* dari *Weverse Shop* minimal 3x dalam satu tahun. Penentuan jumlah sampel mengikuti pedoman Teori Roscoe (1975) dalam (Rahman et al., 2022) dimana jumlah sampel yang tepat adalah ada di rentang antara 30-500 orang untuk kebanyakan penelitian dan baiknya minimum 10x lipat dari total variabel yang dimiliki. Berdasarkan pedoman tersebut, responden yang dikumpulkan berjumlah 128 orang.

Data penelitian ini diolah dan dianalisis dengan *software* SmartPLS 3 yang merupakan *software* untuk menganalisis data dengan teknik *Partial Least Square* (sekarang disebut PLS). Teknik pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan melakukan beberapa pengujian, diantaranya pengujian outer model yang menjelaskan bagaimana relasi antara indikator dengan variabel latennya (Ghozali, 2021) dan pengujian inner model untuk melihat relasi antar variabel dengan berfokus pada nilai *r-square*, *effect size*, dan *predictive relevance* (Ghozali, 2021), serta pengujian *goodness of fit* untuk memeriksa *outer model* dan *inner model* dan mengukur keefektifan dari prediksi model (Ghozali, 2021).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Data Responden

Populasi penelitian ini adalah pengguna *Weverse Shop* di Indonesia yang telah membeli *merch* dari *Weverse Shop* minimal 3x dalam satu tahun. Responden yang dikumpulkan berjumlah 128 orang.

Tabel 1. Data Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Usia	<17 Tahun	32	25%
	18 – 21 Tahun	36	28.1%
	22 – 26 Tahun	22	17.2%
	27 – 31 tahun	26	20.3%
	>31 Tahun	12	9.4%
Jenis Kelamin	Laki-laki	43	33.6%
	Perempuan	85	66.4%
Pekerjaan	Pelajar	56	43.8%
	Karyawan Swasta	37	28.9%
	PNS	16	12.5%
	Wiraswasta	11	8.6%
	Lainnya	8	6.3%

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel di atas menunjukkan data pengguna *Weverse Shop* dengan rentang usia terbesar berada di 18 – 21 tahun (28.1%), jenis kelamin pengguna terbanyak adalah perempuan (66.4%), dan sebagian besar dari responden merupakan pelajar (43.8%).

4.2. Uji Instrumen

Tabel 2. Convergent Validity

Variabel	Dimensi	Indikator	Loading Factor	Keterangan
E-Loyalty	EL1	EL11	0.772	Valid
		EL12	0.837	Valid
	EL2	EL21	0.801	Valid
		EL22	0.811	Valid
	EL3	EL31	0.787	Valid
		EL32	0.804	Valid
E-Service Quality	EQ1	EQ12	0.768	Valid
	EQ2	EQ22	0.797	Valid
	EQ3	EQ31	0.793	Valid
	EQ4	EQ42	0.724	Valid
E-Satisfaction	ES1	ES11	0.747	Valid
	ES2	ES21	0.833	Valid
		ES22	0.833	Valid
	ES3	ES31	0.763	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Seluruh indikator dari semua konstruk telah memiliki nilai >0.70 , maka dari itu dapat dikatakan bahwa seluruh konstruk telah valid dan memenuhi syarat pengujian *convergent validity*.

Tabel 3. Nilai Cross Loading

Indikator	Variabel		
	EL	EQ	ES
EL11	0.772	0.580	0.569
EL12	0.837	0.688	0.626
EL21	0.801	0.606	0.528
EL22	0.811	0.684	0.558
EL31	0.787	0.655	0.646
EL32	0.804	0.709	0.626
EQ12	0.630	0.768	0.604
EQ22	0.677	0.797	0.585
EQ31	0.608	0.793	0.722
EQ42	0.609	0.724	0.578
ES11	0.563	0.565	0.747
ES21	0.566	0.732	0.833
ES22	0.565	0.668	0.833
ES31	0.658	0.598	0.763

Sumber: Data diolah, 2023

Setiap indikator penilaian memiliki nilai *cross loading* yang terbesar bila dibandingkan dengan indikator yang dimiliki variabel lainnya, maka dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator telah memenuhi syarat.

Tabel 4. Nilai Cronbach Alpha, CR, dan AVE

Indikator	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
EL	0.889	0.915	0.643
EQ	0.772	0.854	0.594
ES	0.805	0.873	0.632

Sumber: Data diolah, 2023

Penelitian ini merupakan penelitian konfirmatori sehingga nilai *cronbach's alpha* setiap variabel dinyatakan memenuhi syarat karena >0.7 . Pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa ketiga indikator memiliki nilai >0.7 , sehingga seluruh indikator dapat dikatakan valid dan memenuhi syarat *composite reliability*. Nilai AVE ditunjukkan pada tabel di bawah. Pada tabel 4. EL, EQ, dan ES memiliki nilai $AVE > 0.5$, sehingga dapat dikatakan valid dan memenuhi syarat AVE.

Tabel 5. Nilai R-Square

	R Effects		F Effects			Q Effects			VIF		
	R Square	R Square Adjusted	EL	EQ	ES	SSO	SSE	$Q^2 (=1 - SSE/SSO)$	EL	EQ	ES
EL	0.687	0.682				768.000	439.049	0.428			
EQ			0.443		1.898	512.000	512.000		2.898		1.000
ES	0.655	0.652	0.057			512.000	305.621	0.403	2.898		

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 5. menunjukkan nilai *R Square* untuk variabel endogen *e-loyalty* (EL) memiliki nilai 0.687 (kuat). Dapat dikatakan variabel eksogen, yaitu *e-service quality* (EQ) memengaruhi *e-loyalty* (EL) sebesar 68.7%, sementara sisanya adalah variasi yang tidak dapat dijelaskan. Nilai tersebut juga menunjukkan bahwa model yang ada memiliki pengaruh yang baik. Kemudian *R Square* untuk variabel *e-satisfaction* (ES) memiliki nilai 0.655 (kuat). Dapat dikatakan variabel eksogen, yaitu *e-service quality* (EQ) memengaruhi *e-loyalty* (EL) sebesar 65.5%, sementara sisanya adalah variasi yang tidak dapat dijelaskan oleh model.

Selanjutnya, nilai *f-square* adalah sebesar 0.443, 1.898, dan 0.057. Ini menandakan bahwa pengaruh EQ terhadap EL termasuk kuat karena $0.443 > 0.35$. Pengaruh EQ terhadap ES termasuk kuat karena $1.898 > 0.35$. Sedangkan untuk pengaruh ES terhadap EL termasuk lemah karena lebih kecil dari 0.15.

Sedangkan nilai *Q-Square* untuk variabel *e-loyalty* (EL) adalah $0.428 > 0$ dan nilai *Q-Square* untuk *e-satisfaction* adalah $0.403 > 0$. Kedua *Q-Square* memiliki nilai > 0 , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat relevansi prediksi.

Hasil pengujian menunjukkan korelasi EQ dan EL tidak memiliki masalah multikolinearitas karena nilai VIF $2.898 < 5$, korelasi ES dan EL tidak memiliki masalah

multikolinearitas karena nilai VIF $2.898 < 5$, dan nilai VIF untuk EQ dan ES juga tidak memiliki masalah multikolinearitas karena $1.000 < 5$.

Tabel 6. Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.073	0.073
Chi-Square	191.892	191.892
NFI	0.818	0.818

Sumber: Data diolah, 2023

Data pada tabel di atas menunjukkan hasil *Standardized Root Mean Square (SRMR)* menunjukkan nilai $0.073 < 0.08$. Nilai *NFI* berada di $0.818 < 0.90$ menandakan bahwa model penelitian ini masih belum memenuhi kriteria model fit yang baik. Namun, bila di presentasikan maka model fit dari nilai *NFI* 0.818 dapat dikatakan kuat sebesar 81.8%.

Tabel 7. Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
EQ -> EL	0.634	0.633	0.082	7.710	0.000
EQ -> ES	0.809	0.808	0.037	21.796	0.000
ES -> EL	0.227	0.228	0.096	2.371	0.018
EQ -> ES -> EL	0.184	0.185	0.079	2.315	0.021

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil pengujian hipotesis yang ditunjukkan oleh koefisien jalur (*path coefficient*), yang mengindikasikan pengaruh *e-service quality* terhadap *e-loyalty* memiliki T Statistik 7.710 dan P Values 0.000. Pengaruh *e-service quality* terhadap *e-satisfaction* memiliki T Statistik 21.796 dengan P Values 0.000, serta pengaruh *e-satisfaction* terhadap *e-loyalty* memiliki T Statistik 2.371 dengan P Values 0.018. Ini menunjukkan bahwa seluruh pengujian hipotesis diterima.

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung pada metode *bootstrapping* yang melibatkan variabel *e-service quality* dan *e-satisfaction* terhadap *e-loyalty* diterima karena nilai P-Values 0.021 dan nilai T Statistik 2.315.

4.3. Pembahasan

***E-service quality* terhadap *e-loyalty* memiliki pengaruh yang signifikan positif.**

Hasil pengujian menunjukkan P-Values $0.000 < 0.05$ dan memiliki perhitungan T-Statistics $7.710 > T\text{-Tabel } 1.96$ dengan taraf signifikansi 5%, hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Berdasarkan hasil ini, maka dapat dinyatakan bahwa *e-service quality* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *e-loyalty*, artinya *Weverse Shop* telah memiliki *e-service quality* yang baik sehingga *e-loyalty* konsumen meningkat. Hidayah dan Suryadi (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara *e-service quality* terhadap *e-loyalty*. Terdapat efek langsung dari dimensi *e-Servoqual* pada *e-loyalty* (Racbhini, W., et.al., 2021)

E-service quality terhadap e-satisfaction memiliki pengaruh yang signifikan positif.

Hasil pengujian menunjukkan P-Values $0.000 < 0.05$ dan memiliki perhitungan T-Statistics $21.796 > T\text{-Tabel } 1.96$ dengan taraf signifikansi 5%, hasil ini menunjukkan bahwa Hipotesis diterima. Berdasarkan hasil ini, maka dapat dinyatakan bahwa *e-service quality* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *e-satisfaction*, artinya *Weverse Shop* telah memiliki *e-service quality* yang baik sehingga *e-satisfaction* konsumen juga meningkat. Penelitian oleh Rintasari & Farida (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara *e-service quality* terhadap *e-satisfaction*.

E-satisfaction terhadap e-loyalty memiliki pengaruh yang signifikan positif.

Hasil pengujian menunjukkan P-Values $0.018 < 0.05$ dan T-Statistics $2.371 > T\text{-Tabel } 1.96$ dengan taraf signifikansi 5%, sehingga H_a diterima. Konsumen *Weverse Shop* telah memiliki *e-satisfaction* yang baik ketika berbelanja di *Weverse Shop* sehingga *e-satisfaction* konsumen juga baik. Penelitian oleh Wibowo (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara *e-satisfaction* terhadap *e-loyalty*.

E-service quality terhadap e-loyalty dengan e-satisfaction sebagai mediator memiliki pengaruh yang signifikan positif.

Hasil pengujian menunjukkan P-Values $0.021 < 0.05$ dan T-Statistics $2.315 > T\text{-Tabel } 1.96$ dengan taraf signifikansi 5%, hasil ini menunjukkan bahwa H_a diterima. *Weverse Shop* telah memiliki *e-service quality* yang baik sehingga menyebabkan tingginya kepuasan konsumen dan meningkatnya *e-loyalty* konsumen dalam berbelanja di *Weverse Shop*. Penelitian dari Saragih (2021) menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan dan positif antara *e-service quality* terhadap *e-loyalty* dengan *e-satisfaction* sebagai mediator

Kontribusi terhadap Tujuan Pembangunan Berkelanjutan/Sustainable Development Goals (SDGs)

Meningkatkan *e-service quality* pada *Weverse Shop* untuk mendorong *e-loyalty* melalui *e-satisfaction* adalah langkah yang relevan dalam mendukung tujuan SDG 1 dan SDG 8 (tidak ada kemiskinan, pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi) *Weverse shop* dapat memberikan peluang ekonomi kepada perorangan maupun UMKM di Indonesia dengan membuat kesempatan untuk ikut serta dalam perdagangan elektronik, selain itu mendukung SDG 9 (Industri, Inovasi, dan Infrastruktur) juga relevan terhadap adanya peningkatan *e-service quality* untuk mendorong *e-loyalty* pada *Weverse Shop* menjadi *e-satisfaction*. Dengan meningkatkan *e-service quality* pada *Weverse Shop*, *e-commerce* ini akan lebih mudah untuk diakses oleh masyarakat di berbagai pelosok Indonesia dalam waktu singkat melalui pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi.

5. KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Menurut hasil dan penjabaran penelitian di atas, maka peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan, antara lain, meningkatkan *e-service quality* pada *Weverse Shop* untuk mendorong *e-loyalty* melalui *e-satisfaction* adalah langkah yang relevan dalam mendukung tujuan SDGs yang pertama, kedelapan, dan kesembilan karena menciptakan terbukanya lapangan pekerjaan dan berkontribusi terhadap pembangunan ekonomi, *e-*

service quality memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *e-loyalty*, *e-service quality* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *e-satisfaction*, *e-satisfaction* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *e-loyalty*, *e-service quality* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *e-loyalty* dengan *e-satisfaction* sebagai mediator.

Beberapa keterbatasan pada penelitian ini adalah sample berjumlah 128 responden belum bisa mewakili seluruh pengguna *Weverse Shop* di Indonesia dan belum banyak sumber yang menjelaskan mengenai *Weverse Shop* sehingga masih terbatas untuk mengumpulkan informasi tentang aplikasi tersebut. Peneliti berharap peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain demi menghasilkan penelitian yang dapat lebih diandalkan.

5.2. Saran

Adanya peningkatan *e-service quality*, seperti meningkatnya keandalan (*reliability*), layanan konsumen (*customer service*), keamanan (*security*), dan desain yang diterapkan oleh suatu aplikasi atau situs, dapat meningkatkan *e-satisfaction* ketika sedang menggunakan dan berbelanja aplikasi atau situs tersebut. Adanya kepuasan pelanggan elektronik yang dirasakan konsumen secara berkelanjutan akan membuat konsumen lebih setia menggunakan aplikasi atau situs tertentu. Sebagai implikasi praktis, penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan bagi *Weverse Shop* sebagai salah satu *e-commerce* sarana membeli merchandise *official* bagi fans K-Pop. *Weverse shop* dapat meningkatkan *e-service quality* pada aplikasi dan situs mereka agar dapat menggarap konsumen lebih banyak lagi dan mempertahankan loyalitas konsumen lama mereka.

REFERENSI

- Bappenas. (2020). *Pedoman Teknis Penyusunan Rencana Aksi Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB)/Sustainable Development Goals (SDGs)* (V. et al. Yulaswati, Ed.; 3rd ed.). Kedeputan Bidang Kemaritiman dan Sumber Daya Alam, Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/ Badan Perencanaan Pembangunan Nasional.
- Bulkia, S., Ratnawati, T., & Pristiana, U. (2023). Harmonization of Business Practices with SDGs: Linking Macroeconomic Influence, Disclosure of CSR, Sharia Business Risks on Company Value with Female Directors. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), 1-25.
- Hidayah, F. E., & Suryadi, N. (2021). Pengaruh E-Service Quality terhadap E-Loyalty Melalui E-Satisfaction pada Pengguna E-Commerce Tokopedia. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. 9(2), 1-17.
- Kartikasari, H., & Sudrajat, A. (2022). Makna Pembelian Album Fisik Bagi Penggemar Budaya Pop Korea. *Jurnal Analisa Sosiologi*, 11(3), 405–428.
- Kartono, R. A., & Halilah, I. (2019). Pengaruh E-Trust Terhadap E-Loyalty (Studi Pada Seller di Bukalapak). *Jurnal Politeknik Negeri Bandung*. 10(1), 1204-1214. <https://doi.org/10.35313/irwns.v10i1.1463>
- Kotler, P., Keller, K. L., & Chernev, A. (2022). *Marketing management* (16th ed.). Pearson Education.

- Lestari, A. E., & Setiyowati, H. (2023). Analysis of Appropriate Marketing Strategies for Catfish Farming in Duren Mekar Subdistrict as a Contribution to Achieving SDGs for Poverty Alleviation and Increasing Welfare. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(2), 131-142. <https://doi.org/10.53682/mk.v4i2.7773>
- Luthfina, S., & Irwansyah, I. (2020). Studi Fenomenologi: Penggunaan Aplikasi Weverse Shop oleh ARMY. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 18(3), 324. <https://doi.org/10.31315/jik.v18i3.3527>
- Magdalena, A., & Jaolis, F. (2018). Analisis antara E-Service Quality, E-Satisfaction, dan E-Loyalty dalam Konteks E-Commerce Bli Bli. *Jurnal Strategi Pemasaran*. 5(2),
- Normanita, Hidajat Koerniawan, & Yogantari, M. V. (2021). Pengaruh E-Service Quality dan Purchase Behavior terhadap Kepuasan Konsumen di Mediasi Loyalitas Konsumen Pengguna Game Online Mobile Legend Masa Normal Baru Pandemi Covid-19. *Jurnal Teknologi Dan Komputer*, 7, 445-454.
- Nurhayaty, M. (2022). Strategi Mix Marketing (Product, Price, Place, Promotion, People, Process, Physical Evidence) 7P di PD rasa Galendo Kabupaten Ciamis. *Jurnal Media Teknologi*, 7, 119-127. <https://doi.org/10.25157/jmt.v8i2.2669>
- Pradnyaswari, N. P. I., & Aksari, N. M. A. (2020). E-Satisfaction dan E-Trust Berperan dalam Memediasi Pengaruh E-Service Quality terhadap E-Loyalty pada Situs E-Commerce Blibli.com. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2683. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i07.p11>
- Prambors FM. (2021, February 8). *Aplikasi Fandom K-Pop Weverse dan UNIVERSE Bikin Bete karena Layanan yang Kurang Puaskan Fans!*
- Prasmara, A. E., Rachma, N., & Primanto, A. B. (2020). Pengaruh Online Marketing dan E-Service Quality Terhadap E-Loyalty dengan E-Satisfaction sebagai Variabel Intervening pada Online Shop Khayrscraf. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(8), 29-45.
- Purwati, T. E. (2015). Pengaruh Pesan Kampanye Terhadap Sikap Pengendara (Survey Eksplanatif Program "Parkir Meter" Dinas Perhubungan Kota Bekasi di Jl. Grand Galaxy City"). *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Komunikasi Interstudi. Jakarta.
- Puspita, A. M. D., Sudarmiatin, & Dhewi, T. S. (2022). The Effect of E-Service Quality on E-Customer Loyalty with E-WOM and Brand Image as Mediating Variables (Study on Shopee Food Consumers in Malang City). *International Journal of Humanities Education and Social Sciences (IJHESS)*, 2(1), 278-285. <https://doi.org/10.55227/ijhess.v2i1.233>
- Racbhini, W., Wulandjani, H., Thalib, S., Setiyowati, H., & Sasmito, T. (2021). Effect of E-CRM and E-Servqual on E-Loyalty through E-Satisfaction in Millennial Generation, Study of Online Shopping Behavior in Indonesia. *International Journal Economic and Business Applied*, 2(2), 76-90.
- Rahman, S., Fadrul, F., Yusrizal, Y., Marlyna, R., & Momin, M. (2022). Improving the Satisfaction and Loyalty of Online Shopping Customers Based on E-Commerce
-

- Innovation and E-Service Quality. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 24(1), 56–81. <https://doi.org/10.22146/gamaijb.58783>
- Rintasari, D., & Farida, N. (2020). Pengaruh E-Trust dan E-Service Quality terhadap E-Loyalty melalui E-Satisfaction (Studi Pada Pengguna Situs E-Commerce C2C Shopee Di Kabupaten Sleman). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(4), 539-547. <https://doi.org/10.14710/jiab.2020.28803>
- Riza, S., & Sutopo. (2017). Analisis Pengaruh E-Service Quality, Kualitas Informasi dan Persepsi Kemudahan terhadap E-Loyalty dengan E-Satisfaction sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 929-941.
- Rizaty, M. A. (2021). *Masyarakat RI Paling Banyak Gunakan Internet untuk Berkomunikasi*.
- Safitri, E. D., Pratiwi, N. M., & Maduwinarti, N. (2021). Pengaruh Customer Relationship Management (CRM), Desain Produk, Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan Swarovski Galaxy Mall Surabaya. *Jurnal Dinamika Administrasi Bisnis*, 7(2), 1-13
- Salmah, N. N. A., Suhada, S., & Damayanti, R. (2021). Peran E-satisfaction dalam Memediasi Pengaruh E-service Quality Terhadap E-loyalty Pelanggan pada Toko Online Cilufio. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 5(1), 132-140. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v5i1.191>
- Saragih, M. G. (2019). Pengaruh E-Service Quality Terhadap E-Loyalty Melalui E-Satisfaction (Studi Pada Pelanggan Toko Online Shopee di Kota Medan). *Jurnal Mantik Penusa*, 3(1), 190-195.
- Sativa, A., & Astuti, R. T. (2016). Analisis Pengaruh E-Trust dan E-Service Quality terhadap E-Loyalty dengan E-Satisfaction sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pengguna E-Commerce C2C Tokopedia). *Diponegoro Journal of Management*, 5(3), 1–10. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Setiyowati, H., Nugroho, M., & Halik, A. (2022). Developing a Blue Economy in Depok West Java, Indonesia: Opportunities and Challenges of Neon Tetra Fish Cultivation. *Sustainability*, 14(20), 13028. <https://doi.org/10.3390/su142013028>
- Setiyowati, H & Trisnawati, LPP. (2023). Penerapan Konsep Sustainable Finance: Model Analytical Hierarchy Process. *Jurnal Politeknik LP3I JAKARTA, Lentera Akuntansi*, 8(1), 141-155.
- Setiyowati, H., Wulandjani, H., & Shafenty, S. (2018). Metodologi Penelitian Bidang Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, Buku Ajar. <https://pdki-indonesia.dgip.go.id/detail/EC00202002759?type=copyright&keyword=EC00202002759>.
- Setiyowati, H., Wulandjani, H., & Shafenty, S. (2018). Manajemen Pemasaran, Buku Ajar. <https://pdki-indonesia.dgip.go.id/detail/EC00202002758?type=copyright&keyword=EC00202002758>
- Spotify. (2021, September 12). *Celebrating 7 years of Spotify's Flagship K-Pop Playlist, K-Pop Daebak*.
- Spotify. (2023). *Apa itu Spotify?*
-

- Sutarsih, T., & Maharani, K. (2023). *Statistik Telekomunikasi Indonesia 2022*. Badan Pusat Statistik.
- Sutisna, M. F. (2018). Pengaruh E-Service Quality Terhadap E-Loyalty Pada Website Lazada.co.id yang Dimediasi oleh Variabel E-Satisfaction (Studi Pada Konsumen Lazada di Indonesia). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*. 6(2),
- Sutopo, A., Arthiat, D. F., & Rahmi, U. A. (2014). *Kajian Indikator Sustainable Development Goals (SDGs)*. A. Said & Budiati Indah, Eds.
- Syabani, M. A. (2018). Pengaruh Electronic Service Quality terhadap Loyalitas Pelanggan dengan Kepuasan Pelanggan sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pelanggan Traveloka). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*. 7(2),
- Tobagus, A. (2018). Pengaruh E-Service Quality Terhadap E-Satisfaction Pada Pengguna di Situs Tokopedia. *Agora*, 6(1).1-10
- Wibawanto, A. (2018). Penggunaan Internet dalam Perpustakaan. *Jurnal Kajian Informasi Dan Perpustakaan*, 10(2), 191-214. <https://doi.org/10.21154/pustakaloka.v10i2.1472>
- Wibowo, H. A. (2019). The Mediating Role of E-Satisfaction on the Effect of E-Service Quality Dimensions on E-Loyalty: A Lesson from Bukalapak.com Indonesia. *Humanities and Social Sciences Letters*, 7(4), 199-203. <https://doi.org/10.18488/journal.73.2019.74.199.208>
- Widi, S. (2022). *Daftar Agensi K-Pop Terkaya 2021, Posisi Pertama Menaungi BTS*.
- World Health Organization. (2018, February 19). *Millennium Development Goals (MDGs)*.
-

Strategi Penanggulangan Bencana Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah: Kajian Literatur

Andryman¹, Sobar Sutisna², Anwar Kurniadi³, Pujo Widodo⁴, Kusuma⁵

^{1,2,3,4,5} Manajemen Bencana, Pasca Sarjana Universitas Pertahanan, Indonesia

✉ andrymanmutu@gmail.com

Submitted : 11-06-2024

Revised : 31-07-2024

Accepted : 02-08-2024

How to cite:

Andryman, Sutisna, S., Kurniadi, A., Widodo, P & Kusuma, K. (2024). Strategi Penanggulangan Bencana Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah: Kajian Literatur. *Manajemen dan Kewirausahaan*. 5(2), 125-144.

<https://doi.org/10.52682/mk.v5i2.8823>

Copyright 2024 by authors

Licensed by Commons Attribution International

License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>



ABSTRAK

Kejadian bencana meningkat pesat selama beberapa dekade terakhir. Berdasarkan data statistik BNPB, sepanjang tahun 2023 telah terjadi 3.239 kejadian bencana alam di seluruh Indonesia. Dalam hal penyelenggaraan penanggulangan bencana, pemerintah daerah membentuk Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) yang salah satu fungsinya adalah pengoordinasian pelaksanaan kegiatan penanggulangan bencana secara terencana, terpadu, dan menyeluruh. Tujuan penelitian ini untuk mengkaji lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi koordinasi BPBD dalam penyelenggaraan penanggulangan bencana. Metode penelitian dengan melakukan literature review dengan mencari dan mengumpulkan studi pustaka melalui media elektronik menggunakan beberapa databased seperti Google Scholar dan Semantic Scholar dengan kata kunci dan pemilihan artikel untuk penelitian ini menggunakan kriteria inklusi dan eksklusi. Berdasarkan hasil literature review, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi koordinasi BPBD dalam penanggulangan bencana, yaitu: Hubungan Koordinasi baik vertikal maupun horizontal; elemen mekanisme dasar koordinasi yaitu Hierarki Manajemen, Peraturan dan Prosedur, serta Perencanaan dan Penetapan Tujuan; Komunikasi; Kompetensi dan Evaluasi. Penting untuk memastikan koordinasi yang baik antara BPBD dan lembaga/instansi terkait agar penanggulangan bencana dapat berjalan lebih efisien dan efektif.

Katakunci: Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD); koordinasi; penanggulangan bencana

ABSTRACT

Disaster events have increased rapidly over the past few decades, with 3,239 natural disasters occurring throughout Indonesia in 2023 (BNPB, 2024). In terms of organizing disaster management, the local government forms a Regional Disaster Management Agency (BPBD), one of whose functions is to coordinate the implementation of disaster management activities in a planned, integrated, and comprehensive manner. The purpose of this study is to examine more deeply the factors that influence the coordination of BPBDs in organizing disaster management. The research method is to conduct a literature review by searching and collecting literature studies through electronic media using several databases such as Google Scholar and Semantic Scholar with keywords and selecting articles for this study using inclusion and exclusion criteria. Based on the results of the literature

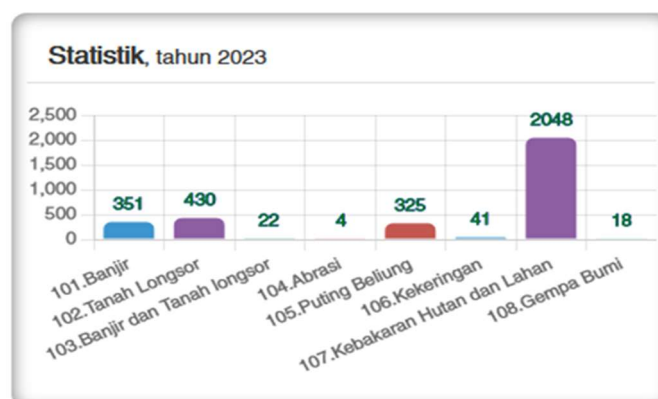
review, several factors influence BPBD coordination in disaster management, namely: Coordination Relationships both vertical and horizontal; elements of the basic coordination mechanism, namely Management Hierarchy, Regulations and Procedures, and Planning and Goal Setting; Communication; Competence and Evaluation. It is important to ensure good coordination between BPBDs and related institutions/agencies so that disaster management can run more efficiently and effectively.

Keywords: Regional Disaster Management Agency (BPBD); coordination; disaster management

1. PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara kepulauan dan berada di ekuator serta di antara tiga lempeng gempa utama dunia. Karena lokasinya di khatulistiwa, Indonesia juga memiliki iklim yang unik dengan musim hujan dan kemarau yang cukup lama. Wardyaningrum (2014) mengatakan, “kondisi geografis, demografis, sosiologis dan historis Indonesia menjadikan wilayah Indonesia rawan terhadap bencana (alam, nonalam, dan sosial)”. Buku Putih Pertahanan Indonesia tahun 2015 menyatakan bahwa, “ancaman terhadap keamanan negara terdiri dari tiga kategori: militer, non militer, dan hibrida”. Bencana adalah jenis ancaman non militer yang lebih berbahaya karena berdampak lebih besar dan langsung pada masyarakat. Bencana pasti menyebabkan kerusakan dan penderitaan bagi manusia, baik secara fisik maupun non-fisik, termasuk korban jiwa dan luka-luka, populasi yang harus mengungsi, kerusakan bangunan dan sarana, dan lainnya.

Bencana alam menyebabkan banyak kerugian, dan insiden bencana meningkat pesat selama beberapa dekade terakhir, tergantung pada intensitas dan frekuensi bencana, serta kerentanan dan kemampuan masyarakat (Yulianto, et al., 2021). Data yang dikumpulkan oleh Badan Nasional Penanggulangan Bencana dari basis Data Informasi Bencana Indonesia (DIBI) yang dapat ditemukan di situs web dibi.bnpb.go.id menunjukkan bahwa pada tahun 2023 terjadi 3.239 bencana alam di seluruh Indonesia. Kebakaran hutan dan lahan, tanah longsor, banjir, dan puting beliung adalah bencana yang paling sering terjadi, bersama dengan bencana kecil lainnya seperti kekeringan, banjir dan tanah longsor, gempa bumi, dan abrasi (BNPB, 2024). Oleh karena itu penyelenggaraan penanggulangan bencana di Indonesia menjadi penting dan sangat prioritas.



Sumber: BNPB (2024)

Gambar 1. Grafik Statistik Jumlah Kejadian Bencana Menurut Jenis Tahun 2023

Undang-Undang nomor 24 tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana menyebutkan, “penyelenggaraan penanggulangan bencana adalah serangkaian upaya yang meliputi penetapan kebijakan pembangunan yang berisiko timbulnya bencana, kegiatan pencegahan bencana, tanggap darurat, dan rehabilitasi”. Indrajit (2020) mengatakan, “penanggulangan bencana merupakan bentuk tanggung jawab pemerintah dalam melindungi setiap warganya sebagai wujud keamanan insani setiap individu dalam sebuah negara”. Pemerintah dan pemerintah daerah bertanggung jawab untuk menyelenggarakan penanggulangan bencana sebagaimana diatur oleh Undang-Undang.

Tujuan penyelenggaraan penanggulangan bencana adalah “untuk memastikan bahwa penanggulangan bencana dilakukan secara terencana, terpadu, terkoordinasi, dan menyeluruh untuk melindungi masyarakat dari ancaman, risiko, dan dampak bencana” (Peraturan Pemerintah nomor 21 tahun 2008). Dalam hal penyelenggaraan penanggulangan bencana, pemerintah daerah membentuk Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD). “Pengoordinasian pelaksanaan kegiatan penanggulangan bencana secara terencana, terpadu dan menyeluruh” merupakan salah satu fungsi dari BPBD (UU Nomor 24 Tahun 2007). Dalam kenyataannya, koordinasi merupakan kunci dalam menangani bencana di antara individu, kelompok, dan organisasi (Bahadori, Khankeh, Zaboli, & Malmir, 2015). Menurut beberapa penelitian tentang penanggulangan bencana alam, koordinasi lembaga yang baik akan menghasilkan tujuan dan pencapaian sasaran secara efektif, mengembangkan kapasitas lokal, meningkatkan keterlibatan partisipan, dan mencegah dampak berkelanjutan (Ramdani, 2015). Sebaliknya, kurangnya koordinasi antarlembaga dapat menyebabkan pencapaian sasaran penanggulangan bencana gagal (Ramdani, 2015).

Dalam penanggulangan bencana, koordinasi merupakan hal penting, dan dilakukan secara terpadu melalui koordinasi dengan berbagai pihak. Menurut Muzdalifah et al. (2023) menyatakan bahwa “kajian koordinasi lembaga merupakan isu penting dalam tataran penanggulangan bencana alam guna memberikan informasi ataupun pembelajaran kepada lembaga-lembaga terkait untuk lebih meningkatkan kapasitas sumber daya maupun mengatasi kelemahan sistem yang ada.” Oleh karena itu, penelitian ini akan mengkaji lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi koordinasi BPBD dalam penyelenggaraan penanggulangan bencana.

2. KAJIAN LITERATUR

2.1. Koordinasi

Menurut Sukarno (2016), koordinasi adalah upaya untuk mengarahkan pelaksanaan kegiatan agar menghasilkan tindakan yang seragam dan harmonis sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Koordinasi adalah proses mengatur dan menyesuaikan tindakan serta keputusan di antara berbagai aktor yang terlibat, dengan tujuan mencapai sasaran tertentu (Hustedt & Danken, 2017). Keberhasilan suatu kegiatan bergantung pada keberhasilan koordinasi di antara berbagai pihak yang terlibat. Tanpa koordinasi yang baik, perencanaan yang matang dan tujuan yang jelas tidak akan berarti banyak. Kegiatan tersebut berpotensi gagal atau mencapai hasil yang tidak maksimal karena ketidakharmonisan dan ketidakjelasan arah yang ingin dituju.

2.2. Penanggulangan Bencana

Menurut Undang-Undang nomor 24 tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana, “penyelenggaraan penanggulangan bencana adalah serangkaian upaya yang meliputi penetapan kebijakan pembangunan yang berisiko timbulnya bencana, kegiatan pencegahan bencana, tanggap darurat, dan rehabilitasi”. Undang-undang Penanggulangan Bencana menetapkan bahwa “pemerintah dan pemerintah daerah bertanggung jawab untuk menyelenggarakan penanggulangan bencana”. Tujuan penyelenggaraan penanggulangan bencana adalah untuk memastikan bahwa penanggulangan bencana dilakukan secara terencana, terpadu, terkoordinasi, dan menyeluruh untuk melindungi masyarakat dari ancaman, risiko, dan dampak bencana” (Peraturan Pemerintah nomor 21 tahun 2008). Penanggulangan bencana yang efektif dapat mengurangi dampak bencana dan melindungi masyarakat serta aset negara.

2.3. Badan Penanggulaan Bencana Daerah

Untuk melaksanakan tugas penanggulangan bencana di daerah baik Provinsi maupun Kabupaten/Kota dibentuk Badan Penanggulangan Bencana Daerah yang selanjutnya disebut BPBD yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah (Peraturan Presiden No. 1 tahun 2019). Menurut Undang-Undang nomor 24 tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana, “pembentukan badan penanggulangan bencana daerah dilaksanakan melalui koordinasi dengan Badan Nasional Penanggulangan Bencana, dan salah satu fungsi BPBD adalah pengoordinasian pelaksanaan kegiatan penanggulangan bencana secara terencana, terpadu, dan menyeluruh”.

3. METODE RISET

Dalam tulisan ini, peneliti menggunakan literature review sebagai metode penelitian. Menurut Snyder (2019), "literature review adalah sebuah metodologi penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan dan mengambil intisari dari penelitian sebelumnya serta menganalisis beberapa overview para ahli yang tertulis dalam teks." Kajian literatur dilakukan dengan mencari dan mengumpulkan studi pustaka melalui media elektronik menggunakan beberapa databased seperti Google Scholar dan Semantic Scholar.

Kriteria untuk menemukan kata kunci dalam penelusuran literature yaitu “Koordinasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) dalam Penanggulangan Bencana”. Pemilihan artikel untuk penelitian ini menggunakan kriteria inklusi dan eksklusi (lihat Tabel 1).

Tabel 1. Kriteria inklusi dan eksklusi artikel yang dipilih

Inklusi	Eksklusi
Jurnal yang terindeks	Jurnal tidak terindeks
Artikel penelitian dipublikasikan pada tahun 2019 - 2023	Artikel penelitian dipublikasikan sebelum tahun 2019
Artikel Bahasa Indonesia	Artikel selain Bahasa Indonesia
Artikel yang open access	Artikel yang tidak open access
Artikel yang digunakan adalah artikel penelitian (original research)	Artikel yang merupakan artikel review

Inklusi	Eksklusi
Artikel penelitian berupa studi kasus	Artikel penelitian tidak berupa studi kasus
Artikel full text	Artikel tidak full text
Topik penelitian koordinasi BPBD	Topik penelitian selain koordinasi BPBD

Sumber: Pengolahan data (2024)

Hasil analisis artikel koordinasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) dalam penanggulangan bencana, ditemukan 5 artikel yang memenuhi kriteria inklusi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi koordinasi. Artikel dikumpulkan dan disusun dalam tabel 2 yang berisi penulis, judul dan tahun artikel, daerah, terindeks dan hasil review.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisa Data

Untuk mengidentifikasi beberapa artikel yang menjelaskan koordinasi BPBD dalam penanggulangan bencana, dilakukan literatur review. Penelitian ini difokuskan pada faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan koordinasi BPBD dalam penanggulangan bencana. Pada tabel 2 dijelaskan hasil analisis artikel yang menjadi artikel rujukan dalam mengidentifikasi koordinasi BPBD.

Tabel 2. Hasil analisis artikel yang dipilih

No.	Penulis, Judul dan Tahun	Daerah	Terindeks	Hasil Review
[1]	Bakti, V. A., & Fadlurrahman (2020): Koordinasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah dalam Menanggulangi Bencana di Kabupaten Purworejo	Kabupaten Purworejo	Google Scholar, Garuda, Sinta	Koordinasi BPBD Kabupaten Purworejo dalam penanggulangan bencana dari 3 faktor yaitu: hubungan koordinasi, mekanisme koordinasi, dan faktor pendorong koordinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Koordinasi horizontal lebih banyak melibatkan lembaga dengan otoritas level yang sama, sedangkan koordinasi vertikal melibatkan beberapa lembaga dengan otoritas level yang berbeda. BPBD memiliki tanggung jawab untuk bertindak sebagai komandan atau koordinator lapangan. 2) Mekanisme dasar koordinasi telah diterapkan

No.	Penulis, Judul dan Tahun	Daerah	Terindeks	Hasil Review
				<p>secara efektif. Ini mencakup struktur manajemen yang menunjukkan koordinasi vertikal, peraturan, dan prosedur yang dipatuhi oleh BPBD, serta perencanaan dan penetapan tujuan yang dirancang untuk mengurangi efek bencana.</p> <p>3) Empat faktor yang berhasil diidentifikasi berkontribusi pada keberhasilan koordinasi BPBD dalam penanggulangan bencana, yaitu : forum yang tersedia (baik fisik maupun nonfisik), transparansi proses pengambilan keputusan, evaluasi kegiatan secara bersama, dan dukungan desentralisasi untuk setiap pihak.</p>
[2]	Murni, N. Y., & Alhadi, Z. (2019): Efektivitas Koordinasi Antar Stakeholders Oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang	Kota Padang	Google Scholar, Garuda, Sinta	<p>Koordinasi BPBD Kota Padang dalam penanggulangan bencana dari 3 faktor yaitu: pencapaian tujuan koordinasi, integrasi, dan adaptasi.</p> <p>Hasil penelitian menunjukan bahwa:</p> <p>(1) Tujuan koordinasi untuk meringankan beban para korban tercapai dengan kerjasama antara BPBD dengan stakeholders terkait. Selain itu tujuan koordinasi terkait percepatan penanganan dapat segera dilakukan melalui peran TRC dalam</p>

No.	Penulis, Judul dan Tahun	Daerah	Terindeks	Hasil Review
				<p>mengidentifikasi suatu bencana.</p> <p>(2) Integrasi mengacu pada bagaimana penggunaan sumber daya manusia dan komunikasi yang dilakukan oleh BPBD kepada stakeholders dalam rangka penanggulangan bencana. Selain itu, integrasi juga melibatkan ketersediaan sarana dan prasarana untuk para korban. Dengan melibatkan semua pihak, berkomunikasi dengan baik salah satunya memanfaatkan radio telekomunikasi, dan memastikan ketersediaan sarana, BPBD dapat lebih efektif dalam melindungi masyarakat dari dampak bencana.</p> <p>(3) Adaptasi mengacu pada penyesuaian diri BPBD dengan peran yang dimiliki oleh semua stakeholders' yang terlibat. Selain itu, BPBD juga berusaha menyesuaikan peran yang dimiliki dengan kebutuhan para korban. Dengan berkolaborasi dan memahami kebutuhan korban, BPBD dapat lebih efisien dalam melindungi masyarakat dari dampak bencana.</p>
[3]	Muzdalifah, S., Mafriana, S. B., Sompia, A. T., & Attijani, M. K. (2023): Efektivitas Koordinasi Badan	Provinsi Kalimantan Selatan	Google Scholar, Garuda, Sinta	Koordinasi BPBD Provinsi Kalimantan Selatan dalam Penanggulangan Banjir Di Kalimantan Selatan dilakukan dalam tiga fase yaitu sebelum, pada saat, dan sesudah bencana. Faktor-faktor yang

No.	Penulis, Judul dan Tahun	Daerah	Terindeks	Hasil Review
	Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Dalam Penanggulangan Banjir di Kalimantan Selatan			<p>mempengaruhi efektivitas koordinasi menurut peneliti terdiri dari 5 aspek, yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Aspek Informasi, Komunikasi dan Teknologi Informasi. Dalam aspek komunikasi BPBD dengan lembaga-lembaga terkait dilakukan secara hybrid, yakni secara online dan offline terbatas. Teknologi informasi yang digunakan berupa zoom meeting, google meet, dan whatsapp video call. 2) Aspek Kesadaran Urgensi Koordinasi Pada tahap prabencana, kesadaran instansi-instansi terkait dalam koordinasi bencana masih kurang. Beberapa lembaga mungkin tidak memiliki kewenangan langsung dalam penanggulangan bencana, tetapi memiliki kompetensi yang relevan. Ini dapat menghambat koordinasi yang efektif sebelum bencana terjadi. Pada tahap tanggap darurat, kesadaran akan pentingnya melakukan koordinasi penanggulangan bencana sudah baik. Lembaga terlibat mengadakan rapat pembagian tugas dan melaksanakan tugas sesuai dengan kewajibannya. Ini menunjukkan komitmen untuk bekerja sama dalam menghadapi situasi darurat. Pada tahap pemulihan, koordinasi dengan Satuan

No.	Penulis, Judul dan Tahun	Daerah	Terindeks	Hasil Review
				<p>Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten atau kota berjalan dengan baik. Pemulihan dilakukan di berbagai sektor, termasuk pemukiman, ekonomi, sosial, dan infrastruktur. Ini menunjukkan upaya untuk mengembalikan kondisi normal setelah bencana. Secara keseluruhan, penting bagi instansi-instansi terkait untuk terus meningkatkan koordinasi dan kesadaran dalam penanganan bencana pada setiap tahap.</p> <p>3) Aspek Kompetensi Partisipan dalam Pengambilan Keputusan</p> <p>Pada tahap prabencana, peningkatan kemampuan pengambilan keputusan dan fokus pada pencegahan bencana merupakan langkah positif dalam menghadapi situasi bencana. Dengan kerjasama yang baik, diharapkan penanggulangan bencana dapat lebih efektif dan responsif.</p> <p>Pada tahap tanggap darurat, peningkatan kompetensi dan pelaksanaan tugas yang baik merupakan langkah positif dalam penanganan bencana pada tahap tanggap darurat. Dengan kerjasama yang terus ditingkatkan, diharapkan respons terhadap bencana dapat semakin efisien dan efektif.</p>

No.	Penulis, Judul dan Tahun	Daerah	Terindeks	Hasil Review
				<p>Pada tahap pascabencana, pemulihan pascabencana memerlukan pengelolaan dana yang bijaksana dan fokus pada kebutuhan yang paling kritis</p> <p>4) Aspek Pencapaian Kesepakatan dan Keputusan Bersama</p> <p>Pada tahap prabencana, koordinasi yang efektif dan kerjasama dalam mengambil keputusan pada tahap prabencana merupakan langkah positif dalam menghadapi situasi bencana. Dengan terus memperkuat komunikasi dan kesepahaman, diharapkan penanggulangan bencana dapat lebih efisien dan responsif.</p> <p>Pada tahap tanggap darurat, terjadi kesepakatan bersama untuk melakukan fungsi penanggulangan sesuai dengan peran dan tanggungjawab.</p> <p>Pada saat pascabencana, aspek mengutamakan pemulihan kondisi masyarakat menjadi prioritas, sehingga upaya untuk solid dalam melaksanakan keputusan adalah hal yang diutamakan.</p> <p>5) Aspek Feedback untuk Koordinasi Selanjutnya</p> <p>Dalam koordinasi penanggulangan bencana, feedback diperoleh melalui forum evaluasi yang disebut RAKERIS (Rapat Kerja</p>

No.	Penulis, Judul dan Tahun	Daerah	Terindeks	Hasil Review
				Teknis). Pada tahap pascabencana, feedback dilakukan dengan adanya evaluasi pelaksanaan pemulihan pascabencana. Evaluasi dilakukan dengan monitoring pelaksanaan dan penggunaan dana untuk pemulihan.
[4]	Monica, C., & Siti Hazzah (2022): Koordinasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Dengan Dinas Pekerjaan Umum Dalam Upaya penanggulangan Pasca Bencana Banjir Di Kota Medan	Kota Medan	Google Scholar, Garuda, Sinta	<p>Koordinasi BPBD Kota Medan dengan Dinas Pekerjaan Umum dalam penanggulangan bencana dari 4 faktor yaitu: Kesatuan Tindakan, Komunikasi, Pembagian Kerja, Disiplin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Kesatuan Tindakan Meskipun tidak ada rencana kerja yang disusun bersama-sama, BPBD dan Dinas PU berkoordinasi dalam penanganan bencana banjir. Setiap instansi memiliki rencana kerja dan program sesuai dengan tugas pokok dan wewenangnya. Kerjasama antara BPBD dan Dinas PU dalam penanganan bencana banjir memerlukan sinergi dan koordinasi yang baik untuk mencapai hasil yang optimal. 2) Komunikasi Komunikasi antara BPBD dan Dinas PU masih kurang optimal karena jumlah pertemuan yang terbatas dan tidak adanya target jumlah pertemuan koordinasi. Komunikasi hanya dilakukan oleh pimpinan untuk memberikan informasi

No.	Penulis, Judul dan Tahun	Daerah	Terindeks	Hasil Review
				<p>terkait program kegiatan pasca bencana banjir. Fungsi komando BPBD Kota Medan juga masih kurang optimal. Sehingga perlu ditingkatkan koordinasi dan fungsi komando dalam penanganan bencana untuk hasil yang lebih baik.</p> <p>3) Pembagian Kerja Tidak adanya proses pembagian kerja, namun mengacu pada tugas pokok dan fungsi masing-masing pelaksana koordinasi. Pada tahap pembagian kerja ini kapasitas SDM juga mempengaruhi kinerja dari kedua instansi tersebut, yang mana jumlah SDM dan juga kemampuan dari segi pengalaman masih belum optimal. Secara keseluruhan, perlu terus memperkuat koordinasi dan memperhatikan kapasitas SDM untuk meningkatkan penanganan bencana.</p> <p>4) Disiplin Kedua instansi menerapkan kedisiplinan, tetapi ada yang kurang disiplin dalam ketepatan waktu proses pembangunan. Rapat pertemuan antara kedua instansi tidak memiliki jadwal khusus, padahal penting untuk membahas program kerja dalam penanggulangan pasca banjir di Kota Medan.</p>
[5]	Sigit, F. F., & Ginting, S. (2023):	Kabupaten Karo	Google Scholar,	Koordinasi BPBD Kabupaten Karo dalam penanggulangan

No.	Penulis, Judul dan Tahun	Daerah	Terindeks	Hasil Review
	Koordinasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo Dengan Dinas Sosial Dalam Penanggulangan Bencana Erupsi Gunung Sinabung		Garuda, Sinta	<p>bencana terdiri dari 5 faktor yaitu: Komunikasi, Kesadaran pentingnya koordinasi, Kompetensi partisipan, Kesepakatan, komitmen, dan Insentif koordinasi, dan kontinuitas perencanaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Komunikasi Komunikasi terkait koordinasi antara BPBD dan Dinas Sosial dalam penanggulangan bencana erupsi Gunung Sinabung masih mengalami kendala. Komunikasi yang hanya melalui grup WhatsApp atau telepon antar instansi terkait menyebabkan keterlambatan dalam menyampaikan informasi dan menghambat tindakan yang seharusnya dilakukan dengan cepat. 2) Kesadaran pentingnya koordinasi Koordinasi antara BPBD dan Dinas Sosial telah menunjukkan kesadaran akan pentingnya koordinasi. Kegiatan penanggulangan bencana yang berulang telah memungkinkan para pelaksana untuk memahami tugas masing-masing dan mengurangi kendala di lapangan. 3) Kompetensi partisipan Kompetensi partisipan dalam penanggulangan bencana melibatkan pihak-pihak yang berwenang dan ahli di bidangnya. BPBD dan Dinas Sosial menunjukkan tingkat kepatuhan terhadap

No.	Penulis, Judul dan Tahun	Daerah	Terindeks	Hasil Review
				<p>hasil koordinasi. Kepatuhan terhadap keputusan akhir dianggap sebagai langkah terbaik dalam menjalankan kegiatan penanggulangan bencana. Peraturan Bupati Karo Nomor 35 Tahun 2016 juga mengatur tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi, dan tata kerja perangkat daerah terkait penanggulangan bencana erupsi Gunung Sinabung.</p> <p>4) Kesepakatan, komitmen dan insentif koordinasi</p> <p>Dalam Penanganan bencana erupsi Gunung Sinabung, BPBD dan Dinas Sosial berkolaborasi melalui Surat Keputusan Bupati, yang mengatur tugas masing-masing Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Meskipun tidak ada insentif khusus untuk koordinasi, namun kesepakatan, komitmen, dan insentif koordinasi dalam penanggulangan bencana erupsi Gunung Sinabung telah ditetapkan dalam Surat Keputusan Bupati Karo Nomor 361/178/BPBD/2016. Ini dapat digunakan dalam situasi bencana seperti ketika ada dapur umum di lokasi kejadian.</p> <p>5) Kontinuitas perencanaan</p> <p>BPBD dan Dinas Sosial selalu memiliki rencana untuk penanggulangan bencana erupsi Gunung Sinabung di masa depan. Perencanaan ini disesuaikan dengan</p>

No.	Penulis, Judul dan Tahun	Daerah	Terindeks	Hasil Review
				kesepakatan yang ada dan kebutuhan di lapangan. Meskipun telah ada kesepakatan dan rencana sebelumnya, hasil kesepakatan dan rencana tersebut dapat berubah tergantung pada kondisi saat terjadinya bencana.

4.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil literatur review yang diperoleh sebagaimana tabel 2, faktor-faktor yang mempengaruhi koordinasi BPBD dalam penyelenggaraan penanggulangan bencana terdiri dari:

a. Hubungan Koordinasi

Koordinasi memiliki dua bentuk subkategori. Pertama, koordinasi vertikal mengacu pada komunikasi antara individu atau unit dalam satu lembaga (internal) atau antar lembaga (eksternal) secara garis lurus dari atas ke bawah atau dari bawah ke atas. Kedua, koordinasi horizontal terjadi ketika komunikasi terjadi antara individu atau unit dalam lembaga yang memiliki posisi yang setara. Koordinasi horizontal dapat terjadi baik pada lembaga yang memiliki fungsi yang sama (interdisciplinary) maupun pada lembaga yang memiliki fungsi yang berbeda (interrelated). Namun, posisi (tingkatan) lembaga tersebut tidak berbeda, atau dengan kata lain, tidak mengandung hierarki (Kaynak & Tuger, 2014; Octorano, 2015). Pada artikel [1] dan [3] menunjukkan hubungan koordinasi vertikal dilakukan oleh BPBD Kabupaten/Kota secara internal dengan Pemerintah Kabupaten/Kota dan secara eksternal dengan instansi di atasnya, yaitu: BPBD Provinsi, BNPB, Kementerian/Lembaga dan TNI/Polri. Koordinasi horizontal BPBD Provinsi/Kabupaten/Kota dilakukan dengan Organisasi Perangkat Daerah/OPD terkait yang ada dalam pemerintahan daerah. Koordinasi horizontal memang relatif sulit dilakukan, terutama pada unit atau lembaga yang kedudukannya setingkat, karena tidak memiliki hierarki otoritas yang tegas. Selain itu, permasalahan-permasalahan sering muncul dalam koordinasi horizontal karena adanya kepentingan yang berbeda dari masing-masing unit atau lembaga (Hustedt & Danken, 2017). Walaupun hubungan koordinasi dilakukan dengan instansi setingkat maupun di atasnya, BPBD Provinsi/Kabupaten/Kota yang terdampak bencana, memiliki kewajiban sebagai komando atau koordinator lapangan, karena mereka yang mengerti dan mengetahui terkait daerah dan masyarakatnya.

b. Mekanisme Dasar Koordinasi

Koordinasi lembaga dapat berjalan secara efektif apabila terdapat mekanisme dasar dalam pelaksanaannya. Menurut Stoner & Freeman (1992) menyebutkan, mekanisme dasar tersebut mengandung beberapa unsur yang harus diperhatikan, di antaranya: (1) Hierarki Manajemen, (2) Peraturan dan Prosedur, dan (3) Perencanaan dan Penetapan Tujuan. Penerapan hierarki manajemen ditunjukkan pada artikel [1],

[2], [3], [4], dan [5], dimana koordinasi pelaksanaan penanggulangan bencana dilakukan BPBD dengan unit atau lembaga yang kedudukannya setingkat ataupun di atasnya tetap mengedepankan unsur tersebut, sehingga tanggung jawab dan wewenang dapat ditetapkan dengan baik. Kesatuan tindakan, integrasi dan adaptasi semua stakeholder yang terlibat, membantu dalam memahami peran dan melaksanakan tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Artikel [1], [4], dan [5] menunjukkan penerapan peraturan dan prosedur dalam penanggulangan bencana dengan cara menggunakan peraturan dan prosedur yang berpedoman pada Undang-Undang Kebencanaan, Peraturan BNPB, Peraturan Daerah, dan Peraturan Kepala Daerah. Pihak-pihak lain (Organisasi Perangkat Daerah/OPD, swasta, Lembaga Swadaya Masyarakat/LSM) yang terlibat dalam penanggulangan bencana, melaksanakan sesuai peraturan dan prosedur tugas pokok dan fungsi masing-masing pihak saat terjadinya bencana. Selain itu penerapan peraturan dan prosedur dapat dilakukan juga dengan pembentukan tim penanganan bencana yang dituangkan dalam bentuk Surat Keputusan Kepala Daerah yang menetapkan aturan dan prosedur yang mengatur bagaimana pekerjaan dilakukan. Selain itu, dapat dimasukkan pula kesepakatan, komitmen, dan insentif koordinasi dalam peraturan dan prosedur guna mendukung pelaksanaan penanggulangan bencana. Unsur perencanaan dan penetapan tujuan ditunjukkan pada artikel [1], [2], [3], dan [5], dimana perencanaan dan penetapan tujuan membantu semua stakeholder yang terlibat dalam koordinasi penanggulangan bencana dalam pencapaian tujuan, pencapaian kesepakatan dan keputusan bersama serta meminimalisir kegagalan yang terjadi dalam pelaksanaan penanggulangan bencana. Proses perencanaan dan penetapan tujuan penanggulangan bencana juga diaktualisasikan melalui rapat koordinasi secara rutin antara BPBD sebagai koordinator dengan pihak-pihak semua pihak terkait. Perencanaan yang dibuat juga harus bersifat perencanaan yang berkelanjutan disesuaikan dengan kesepakatan dan kebutuhan di lapangan serta dapat berubah tergantung pada kondisi saat terjadinya bencana.

c. Komunikasi

Komunikasi yang efektif merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai koordinasi yang baik. Dengan saling bertukar informasi secara terus-menerus, perbedaan antara individu dan bagian dalam organisasi dapat diatasi. Selain itu, komunikasi yang baik memungkinkan perubahan kebijakan, penyesuaian program, dan perencanaan program di masa depan dapat dibahas secara efisien (Hasibuan, 2011). Artikel [1], [2], [3], [4], dan [5] menyoroti pentingnya komunikasi efektif dalam pelaksanaan koordinasi penanggulangan bencana. Memastikan adanya saluran komunikasi yang baik antara individu dan unit di dalam lembaga, serta antara lembaga dengan lembaga lainnya, merupakan kunci dalam mencapai koordinasi yang efektif. Komunikasi dapat dilakukan melalui berbagai cara, termasuk pertemuan fisik dan nonfisik. Pertemuan fisik biasanya diadakan dalam bentuk rapat koordinasi yang terjadwal. Sementara itu, komunikasi nonfisik dapat dilakukan melalui telepon antar instansi, handphone, radio, telepon satelit dan teknologi informasi seperti email, grup WhatsApp, Zoom meeting, dan Google Meet.

d. Kompetensi

Pelaksanaan penanggulangan bencana melibatkan semua unsur dengan kemampuan yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhannya, sehingga kompetensi individu maupun instansi yang terlibat sangat penting. Kompetensi

instansi dalam penanggulangan bencana mengacu pada kemampuan yang relevan dengan tugas dan peran yang harus dijalankan oleh individu di dalam suatu organisasi atau lembaga. Pada artikel [3] dan [5], menunjukkan kompetensi memengaruhi koordinasi dalam pengambilan keputusan. Melibatkan pihak-pihak yang berwenang ahli dibidangnya baik fisik, non fisik dan psikososial, mempermudah koordinasi dalam mencapai tujuan penanggulangan bencana. Kompetensi juga dapat berupa kemampuan dukungan sarana dan prasarana dari semua pihak yang terlibat dalam penanggulangan bencana.

e. Evaluasi

Pada artikel [3] menunjukkan peranan evaluasi koordinasi penanggulangan bencana, feedback diperoleh melalui forum evaluasi yang disebut RAKERIS (Rapat Kerja Teknis) dan pada tahap pascabencana, feedback dilakukan dengan adanya evaluasi pelaksanaan pemulihan pascabencana yaitu dengan monitoring pelaksanaan dan penggunaan dana untuk pemulihan.

5. KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

BPBD memiliki peran krusial dalam mengoordinasikan kegiatan penanggulangan bencana sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Berdasarkan hasil literature review, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi koordinasi BPBD dalam penanggulangan bencana: (1) hubungan koordinasi baik vertikal maupun horizontal; (2) elemen mekanisme dasar koordinasi yaitu Hierarki Manajemen, Peraturan dan Prosedur, serta Perencanaan dan Penetapan Tujuan; (3) komunikasi; (4) kompetensi dan (5) evaluasi. Penting untuk memastikan koordinasi yang baik antara BPBD dan lembaga/instansi terkait agar penanggulangan bencana dapat berjalan lebih efisien dan efektif.

Koordinasi yang dilakukan BPBD juga masih memiliki kendala maupun keterbatasan dalam melaksanakan penanggulangan bencana. Kendala maupun keterbatasan yang dihadapi antara lain: (1) ketidakmampuan untuk menyampaikan informasi dengan jelas dan tepat waktu; (2) perbedaan dalam prioritas dan tujuan antar lembaga; dan (3) terbatasnya sumber daya seperti dana, personel, dan peralatan. Hal-hal tersebut menjadi kendala dalam menjalankan koordinasi yang efektif.

5.2. Saran

Saran untuk literature review selanjutnya mencakup penggunaan lebih banyak database, relevansi artikel dengan judul, dan pemilihan artikel yang lebih mutakhir. Akan jauh lebih baik apabila studi dilakukan secara *cross culture* sebagai pembanding implementasi strategi.

REFERENSI

Badan Nasional Penanggulangan Bencana. (2024). *Data Informasi Bencana Indonesia*. <https://dibi.bnpb.go.id/>.

- Bahadori, M., Khankeh, H. R., Zaboli, R., & Malmir, I. (2015). Coordination in Disaster: A Narrative Review. *International Journal of Medical Reviews*, 2(2), 273–281.
- Bakti, V. A., & Fadlurrahman. (2020). Koordinasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah dalam Menanggulangi Bencana di Kabupaten Purworejo. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 11(2), 171-183. <https://doi.org/10.22212/aspirasi.v11i2.1594>.
- Hustedt, T. & Danken, T. (2017). Institutional Logics in Inter-Departmental Coordination: Why Actors Agree on A Joint Policy Output. *Public Administration*, 9(3), 730–743. <https://doi.org/10.1111/padm.12331>.
- Indrajit, R. E. (2020). Filsafat Ilmu Pertahanan dan Konstelasinya dalam Kehidupan Berbangsa dan Bernegara. *Jurnal Kebangsaan*, 1(1), 54–63.
- Kaynak, R. & Tuger, A. T. (2014). Coordination and Collaboration Functions of Disaster Coordination Centers for Humanitarian Logistics. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 109, 432–437. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.486>.
- Kementerian Pertahanan Republik Indonesia. (2015). Buku Putih Pertahanan Indonesia. Kementerian Pertahanan Republik Indonesia.
- Monica, C., & Nur R, S. H. (2022). Koordinasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Dengan Dinas Pekerjaan Umum Dalam Upaya Penanggulangan Pasca Bencana Banjir Di Kota Medan. *Jurnal Professional*, 9(2), 327–334.
- Murni, N. Y., & Alhadi, Z. (2019). Efektivitas Koordinasi Antar Stakeholders Oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang. *Jurnal Pembangunan Nagari*, 4(1), 61–70.
- Muzdalifah, S., Mafriana, S. B., Sompa, A. T., & Attijani. (2023). Efektivitas Koordinasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Dalam Penanggulangan Banjir Di Kalimantan Selatan. *Jurnal Noken: Ilmu-Ilmu Sosial*, 8(2), 238-249. <https://doi.org/10.33506/JN.V8I2.1898>.
- Octorano, D. F. (2015). Pengaruh Koordinasi, Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Unit Layanan Pengadaan Kementerian Agama Pusat (ULP Kemenag Pusat). *Jurnal MIX*, 5(1), 108–123. https://doi.org/10.22441/jurnal_mix.
- Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2008 tentang Penyelenggaraan Penanggulangan Bencana.
- Peraturan Presiden Nomor 1 Tahun 2019 tentang Badan Nasional Penanggulangan Bencana.
- Ramdani, E. M. (2015). Koordinasi oleh BPBD dalam Penanggulangan Bencana Banjir di Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 12(3), 383–406. <https://doi.org/10.31113/jia.v12i3.50>.
- Sigit, F. F., & Ginting, S. (2023). Koordinasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo Dengan Dinas Sosial Dalam Penanggulangan Bencana Erupsi Gunung Sinabung. *Journal of Science and Social Research*, VI (2), 495–502.
- Snyder, H. (2019). 'Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, pp. 333–339, <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>.
-

- Stoner, J. A. F. & Freeman, E. (1992). *Management (Fifth Edition)*. New Jersey: Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- Sukarno, F. (2016). Koordinasi dalam Pengelolaan Objek Wisata Taman Nasional Kayan Mentarang di Desa Tanjung Lapang Kilometer Delapan Kabupaten Malinau. *eJournal Pemerintahan Integratif*, 4(2), 217-232.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2007 Tentang Penanggulangan Bencana.
- Wardyaningrum, D. (2014). Perubahan Komunikasi Masyarakat Dalam Inovasi Mitigasi Bencana di Wilayah Rawan Bencana Gunung Merapi. *Jurnal ASPIKOM*, 2(3), 179. <https://doi.org/10.24329/aspikom.v2i3.69>
- Yuliato, S., Apriyadi R. K., Aprilyanto, Winugroho, T., Ponangsera, I. S., & Wilopo. (2021). Histori Bencana dan Penanggulangannya di Indonesia Ditinjau Dari Perspektif Keamanan Nasional. *PENDIPA Journal of Science Education*, 5(2), 180-187.

Human Resource Information System of Monitoring Employee Attendance Using Microsoft Power BI at Catholic University of De La Salle Manado

Josep Palulungan

Manajemen, Universitas Katolik De La Salle Manado, Indonesia

 jpalulungan@unikadelasalle.ac.id

Submitted : 05-08-2024

Revised : 27-09-2024

Accepted : 01-10-2024

How to cite:

Palulungan, J. (2024). Human Resource Information System of Monitoring Employee Attendance Using Microsoft Power BI at Catholic University of De La Salle Manado. *Manajemen dan Kewirausahaan*. 5(2), 145-154.

<https://doi.org/10.52682/mk.v5i2.10013>

Copyright 2024 by authors

Licensed by Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>



ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the level of usage of attendance devices to further perform the descriptive result and give recommendations to the organization or management on how to improve human resource data. This research was carried out using Microsoft Excel software to collect and process data and then will be analyzed using Microsoft Power BI to visualize the data. Data was collected from Biro Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) at the Catholic University of De La Salle Manado. Employee awareness of using the attendance device at the Catholic University of De La Salle Manado in the mean is significantly low. Based on the data provided, the low level of the mean does not represent personal awareness, considering the maximum attendance personally is 100% and the minimum attendance is 0%. This range could impact the mean significantly, so, the result in this research is the mean of all employees, not personally. Based on the result of this research, it is recommended for the management of the Catholic University of De La Salle Manado to perform a seminar or focus group discussion to explain the importance of using attendance devices, not only for personal financial benefit, but also for human resource management purposes, so employee will use it regardless of any personal financial benefit.

Keywords: Attendance; Human Resource; Human Resource Information System

1. INTRODUCTION

Work productivity and employee efficiency is one of the key factors for companies to continue to evolve and be better than their competitors or rivals, so every company must continue to innovate. Therefore, in an organization, it is very important to give good

and proper attention to its employees in order to create a mutually beneficial reciprocity between the company and the employees (Laksono & Putri, 2021). Human resource (HR) management activities at the executive, manager, and employee levels have been transformed by the widespread adoption of technology (Ndegerege & Wanyoike, 2024). For effective organization of human resources, it requires all kinds of advanced technologies of the present era, which are connected with it (Dhal et al., 2020). One of the innovations that can be done is to improve employee attendance management, which aims to increase productivity and develop employees to be more effective but still efficient. Attendance, or commonly referred to as presence, is a data collection activity used to determine the number of people attending an event. Any activity that requires information about attendees will certainly take attendance.

Human Resource Information System (HRIS) is a systematic way of storing data and information about each individual employee to aid planning, decision making and submission of returns and reports to external agencies. In short, HRIS can be defined as integrated systems used to collect, store and analyze information about an organization's human resources (Jahan, 2014). The information in question now serves as a primary determinant of decision-making processes within the organization, as it facilitates the generation of knowledge. This, in turn, is crucial for the sustained operational viability of the company (Ben Moussa & El Arbi, 2020).

The design of human resources information systems enables the measurement of human resources value from a fiscal perspective, facilitating the planning of these resources within the economic unit (Al-Omari, 2012). Nowadays, there is a lot of organization use their own system of attendance management, at Catholic University of De La Salle Manado (UKDLSM), attendance system used is fingerprint attendance system. In order to improve employee performance, there are several benefits given to employee with certain level of attendance. High and low levels of absenteeism affect the work productivity of employees; the higher the absenteeism rate, the lower the work productivity; and the lower the absenteeism rate, the higher the work productivity of employees. Employees who are always present on time according to the company's working day, with high motivation and work ability, and supported by adequate working facilities and infrastructure, will give birth to high productivity, and vice versa. A good data management could lead to better judgement, and then ultimately lead to organizational performance. The purpose of this research is to find the best solution as a reference for Human Resource Department in order to improve employee performance based on the attendance level.

In fulfilling organizational needs to improve human resource quality, the organization needs to apply Business Intelligence (BI), which is an activity that support extract-transform-load (ETL) process to analyze organizational data provided by the organization or even data from third parties. In the end, the purpose of using this is to produce information in the decision-making process, as well as to analyze and prepare strategic planning.

Information is data that has been processed in a way that makes it more meaningful and beneficial to humans (Andriansyah & Nulhakim, 2020). Information is data that is enhanced, processed, organized, and summarized. The quality of information is of the

utmost importance for personnel to be used in the compilation of company activities. The company's ability to obtain, store, maintain, and utilize personnel information is a critical factor in human resource management (Panjaitan, 2023).

Akbar et al., (2017) explained that there are four basics components of business intelligence, which are:

- **Data Warehouse.** Data warehouse acts as a source of data from business intelligence. A data warehouse is a collection of data that is subject-oriented, does not change, and has a wide enough time span those functions in management decision making.
- **Business Analytics.** In short business analytics are a collection of tools used to manipulate, mine, and analyze data contained in a data warehouse.
- **Report and Queries.** This includes all forms of reporting either statically (unchanged) or dynamically in accordance with data changes and any kinds of existing queries such as drill down, multidimensional, view, grouping, and others.
- **Data.** Text and web mining as well as top-level mathematical and statistical tools.

The purpose of this research is to determine the level of usage of attendance device to further perform the descriptive result and give recommendation to the organization or management in how to improve human resource data. This research uses business intelligence (BI) tools which is Microsoft Power BI, a comprehensive and sleek-looking program to provide a better visualization for better descriptive result. Business intelligence enables organizations to leverage information to gain a competitive edge over their rivals (Sousa & Dias, 2020). This research is considered the first-step in better understanding of use of human resource information system, regardless of the system used, and its uses in organization or company. HRIS supports activities such as identifying potential employees, maintaining a comprehensive database of all current employees, and developing modules to enhance employee skills, talents, and competencies (Kalwala & Sekhar, 2019).

There is a lot of human resource information system used in many organizations or company, but there is so little research or use of these information. This research provides first insight on a way to use human resource information system for managerial decision-making, and aligning human resource (HR) strategies with organizational strategies. HRIS contributes to the modernization and development of the HR function by having the most advanced technological equipment and systems (Satispi et al., 2023). It is hoped that this research will be the stepping stone for private universities, especially Catholic University of De La Salle Manado (UKDLSM), to use data from HRIS to improve the work quality of their employees, and using those data to align the activities in supporting the organization strategies.

2. LITERATURE REVIEW

2.1. Attendance

Attendance is a measure of employees' daily presence in the workplace (Amrillah et al., 2022). According to Zain et al., (2022), attendance is a data collection of attendance, part of reporting the activities of an institution, or a component of the institution itself

that contains attendance data that is compiled and arranged in such a way that it is easy to find and use by interested parties.

Employee absence or attendance is an important thing in office operations. Attendance can indirectly describe the work patterns of employees in the company (Yumni & Widowati, 2021). Attendance is the presence of employees in relation to their duties and obligations. In general, agencies or institutions always make sure that their employees come and go on time so that work is not delayed. An employee's absence affects the productivity of the work, so that the company or organization cannot achieve its objectives in the best possible way

2.2. Human Resources Information System (HRIS)

Human resource information system (HRIS) is a computerized system used to gather, store, analyze, and retrieve data, to provide timely and accurate reports on the management of people in organizations (Stone et al., 2004). Human Resource Information System is a form of meeting between the fields of Human Resource Management and Information Technology. HRIS plays a pivotal role in the overall business process, as it provides invaluable support at every stage (Dhal et al., 2020). HRIS can be briefly defined as integrated systems used to collect, store, and analyze information about an organization's human resources (Gupta, 2013).

A Human Resource Information System is an integrated component for collecting, processing, storing, and disseminating information to support decision making, coordination, control, analysis, and visualization of an organization's human resource management activities (Sullivan, 2012). HRIS refers to the integration of information technology and human resources to streamline and automate HR processes such as recruitment, training, performance management, payroll, and benefits administration (Baakeel, 2020).

The amount of information that needs to be managed related to human resources raises the problem of a high level of complexity. These problems are difficult to solve with traditional HR information systems (Sipahutar & Widyaningsih, 2023). HRIS has come a long way, and many executives now consider it as valuable as other functional information systems (Permata, 2019).

3. RESEARCH METHOD

This research design is descriptive quantitative research. Quantitative descriptive design use data to describe, explain, predict or control the phenomena studied in this research in terms of statistical or numerical data (Purba, 2021). This research was carried out using Microsoft Excel software to collect and process data and then will be analyzed using Microsoft Power BI to visualize the data. Data collected from database of Biro Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) at Catholic University of De La Salle Manado. Data provided by BPSDM is the data from 2023, ranging from February, include the two days in January, to December of 2023. The result of this research is a daily attendance dashboard with a clock in chart showing employee attendance.

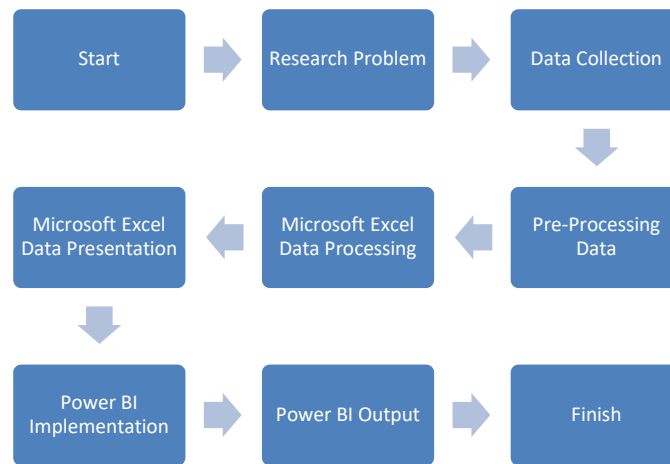


Figure 1. Flowchart

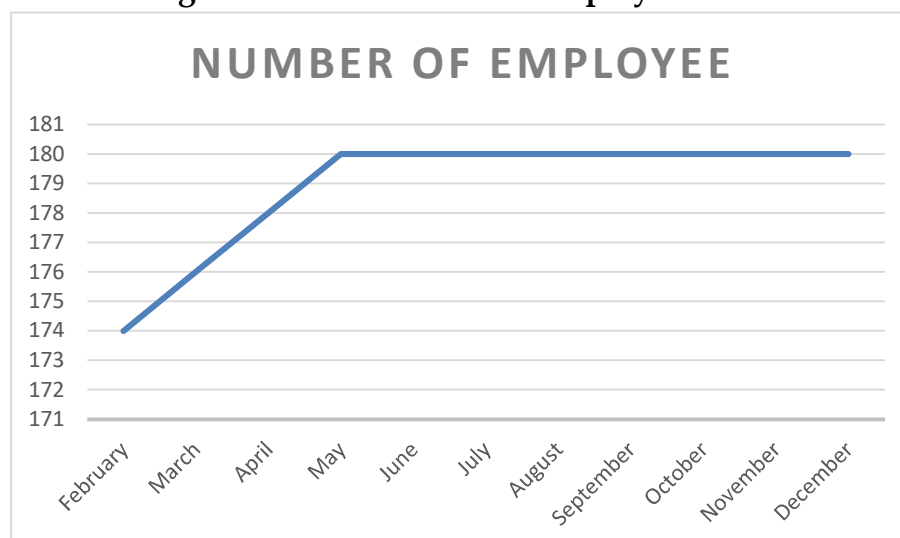
The flowchart above represents the activities conducted by researcher to process data provided using Microsoft Excel and conclude the result of data processing using Microsoft Power BI.

4. RESULTS AND DISCUSSION

4.1. Analisa Data

The first result of this result is determining the information and data needed to conduct the research. Data related to attendance collected from Biro Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) at Catholic University of De La Salle Manado. Data collected start from February 2023 up to December 2023, with the number of employees start from 174 at the start and total of 180 start from May. There are several tables provided below to explain every data collected to provide comprehensive insight to the reader.

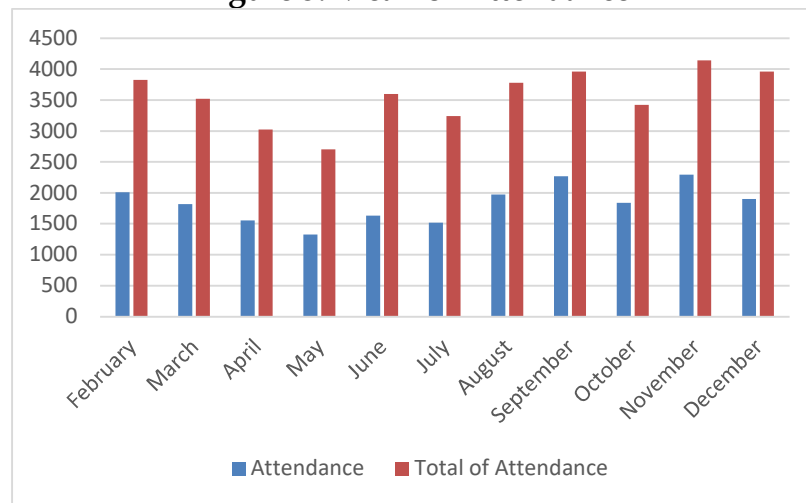
Figure 2. Total Number of Employees



Source: Data Processed, 2024

The data provided above showed that at the start of the year 2023, the total employees start at 174 employees, and increasing as the time, top at the total 180 employees from May to December.

Figure 3. Mean of Attendance



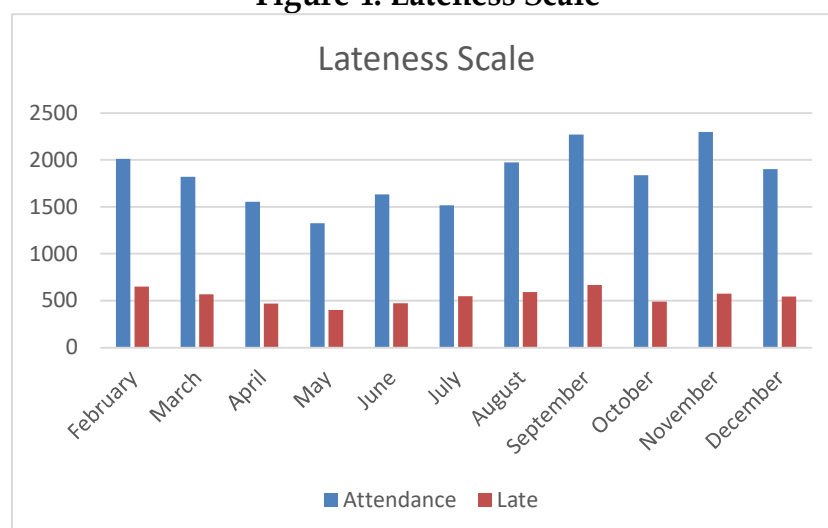
Source: Data Processed, 2024

Figure provided above showed the total expected attendance which is the total employee times total work days for every month, and the total attendance of employee. Based on the figure above, we can conclude that attendance level is almost half the total expected attendance per month. We can conclude that the attendance level is low, but this does not mean that it is bad because this data is the mean of attendance. The lowest number of attendances occurred in May, because the number of working days in May is the lowest caused by the national holiday at that time is up to nine days.

The limitation provided from the object is that the personal attendance cannot be put in this research, so researcher only put the total and the mean. This means, the maximum total attendance of employee in person could be 100% or 0%. One thing that we can conclude that the awareness of using attendance system is still not optimal.

There are several other data provided, such as lateness, outstation, sick leave, etc. The lateness scale will be provided below:

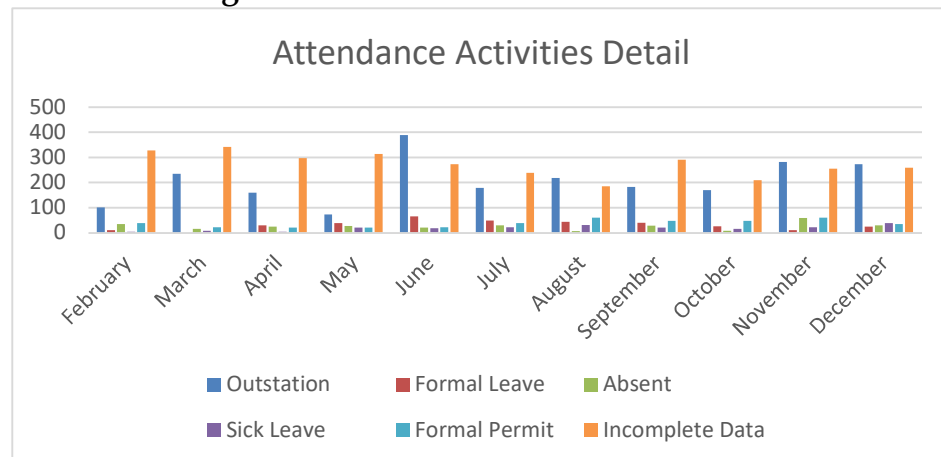
Figure 4. Lateness Scale



Source: Data Processed, 2024

We can see from the figure above; that the lateness level is considerably a quarter of the total attendance. This could mean there is a lateness in some places, but in general the employee work on time. The last figure of this part is the miscellaneous data below.

Figure 5. Miscellaneous Data

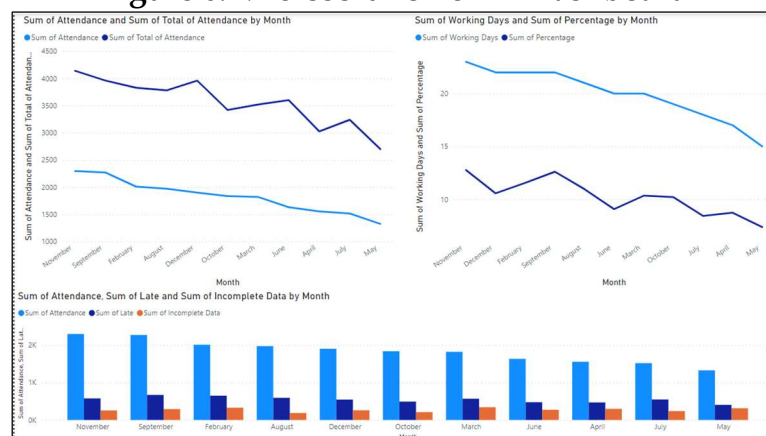


Source: Data Processed, 2024

Figure 5 above is the miscellaneous data provided related to the attendance of employee at the Catholic University of De La Salle Manado. We can see that the green bar holds a significant amount of data. 'Data Tidak Lengkap' is the data in which the employee uses the attendance device only once, whether only when the employee come to the office or only when they left. This data was used to determine which employee could get certain amount of support money when they come on-time to the office and left the office on-time also. This data means that the awareness to use attendance device is very low.

The usage of attendance device is to help company keeping track on employee activities, whether the employee late or maybe go home early, everything is in company's or management's watch. Based on researcher's observation, employee could only use the attendance device once, in which they supposed to use it twice (when they come to the office and when they left the office) because of the money provided. If employee come to the office on-time, and use attendance device, then left the office on-time, and use attendance device again, they could get that certain financial support from the company. This policy drives employee not to care about attendance if they did not fulfill the requirements explained.

Figure 6. Microsoft Power BI Dashboard



Source: Data Processed, 2024

Using Power BI, the general idea of activities and data could be seen in a bigger picture. The figure above showed that the usage of attendance device is still significantly below the expectation. Many reasons could cause this, whether it is personal financial decision, work performance, or else.

Based on the observation and literature review, there is a regulation closely related to this topic, which is Peraturan Perusahaan Karyawan Yayasan Perguruan Tinggi Universitas De La Salle Manado Chapter VIII, Article 36, No. 2. E., the consequences of not using the finger scan in certain period is a low-to-middle level violation. Low-to-middle level violation will lead to punishment which is start with oral disciplinary up to Warning Letter level 1 (Surat Peringatan 1). Oral disciplinary will be conducted by the head of department proved by the Record of Activity and Commitment Letter.

Based on this regulation, the usage of finger scan as attendance device is almost significantly affected employee performance, and could lead to organizational performance in general. In overall, this research is the first research to use this platform and the first to descript and explain the condition in this organization so future research regarding these subjects of research is hopefully to cover more areas and cover more management regulation.

5. CONCLUSION

5.1. Conclusion

Employee awareness of using the attendance device at Catholic University of De La Salle Manado in mean is significantly low. Based on the data provided, the low level of mean does not represent the personal awareness, considering the maximum of attendance personally is 100% and the minimum of attendance is 0%. This range could impact the mean significantly, and so, the result in this research is the mean of all employees, not personally.

5.2. Limitation and Recommendation

This research is limited to private organization, especially high education institution, considering the object of this research is a private university. Another limitation in this research is the data of human resource information system is only the attendance data. This caused by the data provided by Biro Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) at Catholic University of De La Salle Manado is only the attendance data based on finger print system provided, so the other attendance system might not be used the same way as this research.

Based on the result of this research, it is recommended for the management of Catholic University of De La Salle Manado to perform a seminar or focus group discussion to explain the importance of using finger scan as attendance device, not only for personal financial benefit, but also for human resource management purposes, so employee will use it regardless of any personal financial benefit. This will make the information system more useful and reducing the number of 'Data Tidak Lengkap' data in attendance. The implementation of this seminar or focus group discussion could clarify

employee's obligation regarding of attendance, and finally could create awareness of using the finger scan as attendance device.

REFERENSI

- Akbar, R., Oktaviani, R., Tamimi, S., Shavira, S., & Rahmadani, T. W. (2017). Implementasi Business Intelligence Untuk Menentukan Tingkat Kepopuleran Jurusan Pada Universitas. *Jurnal Ilmiah Informatika*, 2(2), 135–138. <https://doi.org/10.35316/jimi.v2i2.465>
- Al-Omari, B. (2012). The Impact of Human Resources Information Systems in Improving the Training Process in Industrial Firms:-Aqaba Case Study. *European Scientific Journal*, 8(25), 1–19.
- Amrillah, M., Wibowo, D. A., Putra, R. D., Paramadina, U., Paramadina, U., & Paramadina, U. (2022). Employee Attendance Information System at Berkah Translator Web. *Journal of Engineering , Electrical and Informatics*, 2(April), 1–3.
- Andriansyah, D., & Nulhakim, L. (2020). The Application of Power Business Intelligence in Analyzing the Availability of Rental Units. *Journal of Physics: Conference Series*, 1641(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1641/1/012019>
- Baakeel, O. A. (2020). The Impact of Human Resource Information Systems on Organizational Performance. *The International Journal of Business & Management*, 8(3), 239–245. <https://doi.org/10.24940/theijbm/2020/v8/i3/bm2003-066>
- Ben Moussa, N., & El Arbi, R. (2020). The impact of Human Resources Information Systems on individual innovation capability in Tunisian companies: The moderating role of affective commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 26(1), 18–25. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.12.001>
- Dhal, S., Pal, M. K., & Choudhary, A. (2020). Impact of Technology on Human Resource Information System and Achieving Business Intelligence in Organizations. *Artificial Intelligence Trends for Data Analytics Using Machine Learning and Deep Learning Approaches*, August, 123–134. <https://doi.org/10.1201/9780367854737-8>
- Edhy Permata, R. (2019). Human Resources Information System (Hris) Di Pt.Sarmiento Parakantja Timber Berbasis Web. *Jurnal Penelitian Dosen Fikom (UNDA)*, 10(1).
- Gupta, B. (2013). Human Resource Information System (HRIS): Important Element of Current Scenario. *IOSR Journal of Business and Management*, 13(6), 41–46. <https://doi.org/10.9790/487x-1364146>
- Kalwala, S., & Sekhar, G. C. (2019). Human Resource Information Systems & Its Importance in Organizations. *International Journal of Management, Technology And Engineering*, IX(I), 2686–2695.
- Laksono, B. R., & Putri, S. Y. (2021). An Analysis of Human Resource Information System Management on Company Performance. *Business and Accounting Research (IJEBA) Peer Reviewed-International Journal*, 05(03), 951–958.
- Nadia Syahfira Purba. (2021). A Descriptive Quantitative Study of Students' Anxiety in Reading and Writing in Learning English at the Eighth Grade of Mts Hadharatul Islamiyah Sipispis. *JADEs Journal of Academia in English Education*, 2(1), 93–109. <https://doi.org/10.32505/jades.v2i1.3262>
- Ndegerege, M., & Wanyoike, R. (2024). Human Resource Information Systems and Employee Performance at Teacher's Service Commission in Nairobi City County, Kenya. *International Journal of Business Management, Entrepreneurship and Innovation*, 6(2), 121–142. <https://doi.org/10.35942/bm76qv25>
-

- Panjaitan, E. H. H. (2023). Implementing Human Resource Information System (HRIS) for Efficient Human Resource Management. *International Journal of Science and Society*, 5(2), 128–139. <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v5i2.676>
- Sabrina Jahan, S. (2014). Human Resources Information System (HRIS): A Theoretical Perspective. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 02(02), 33–39. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2014.22004>
- Satispi, E., Rajiani, I., Murod, M., & Andriansyah, A. (2023). Human Resources Information System (HRIS) to Enhance Civil Servants' Innovation Outcomes: Compulsory or Complimentary? *Administrative Sciences*, 13(2), 32–46. <https://doi.org/10.3390/admsci13020032>
- Sipahutar, A., & Widyaningsih, T. W. (2023). Analisis Dan Perancangan Human Resource Information System (HRIS) Pada Universitas Tanri Abeng. *Jurnal Teknik Informatika Unis*, 11(1), 23–36.
- Sousa, M. J., & Dias, I. (2020). Business intelligence for human capital management. *International Journal of Business Intelligence Research*, 11(1), 38–49. <https://doi.org/10.4018/IJBIR.2020010103>
- Yumni, S. Z., & Widowati, W. (2021). Implementasi Microsoft Power BI Dalam Memantau Kehadiran dan Transportasi Pegawai. *Jurnal Sains Dan Edukasi Sains*, 4(1), 1–8. <https://doi.org/10.24246/juses.v4i1p1-8>
- Zain, E. M., Andjar, F. J., Rawi, R. D. P., & Fakdawer, F. F. (2022). Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Raja Ampat Papua Barat. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 326–337. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.1651>
-

Apakah Organizational Justice dan Teamwork Berpengaruh Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Di Banten?

Santi Riana Dewi¹, Andari², Deviyantoro³, Sukemi⁴

^{1,2,3} Manajemen, Universitas Serang Raya, Indonesia

⁴ Manajemen, STIE Wikara, Indonesia

✉ santirianadewi@yahoo.co.id

Submitted : 10-11-2024

Revised : 04-12-2024

Accepted : 05-12-2024

How to cite:

Dewi, S. R., Andari, A., Deviyantoro, D., Sukemi, S. (2024). Apakah Organizational Justice dan Teamwork Berpengaruh Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Perusahaan di Banten. *Manajemen dan Kewirausahaan*. 5(2), 155-168.
<https://doi.org/10.52682/mk.v5i2.10447>

Copyright 2024 by authors

Licensed by Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>



ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi adanya *gap* antara kinerja yang diharapkan dengan kinerja yang ada pada saat ini. Tujuannya untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel *organizational justice* dan *teamwork* terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survey, sampel 52 karyawan diambil dengan teknik sampel jenuh, data diolah menggunakan SPSS 22. Adapun analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji determinasi, uji F, uji T, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas. Hipotesis terdiri dari terdapat pengaruh *organizational justice* terhadap kepuasan kerja, *teamwork* terhadap kepuasan kerja, *organizational justice* terhadap kinerja, *teamwork* terhadap kinerja, kepuasan kerja terhadap kinerja, pengaruh tidak langsung *organizational justice* terhadap kinerja, dan pengaruh tidak langsung *teamwork* terhadap kinerja. Hasil dari penelitian adalah *organizational justice* berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, dan *teamwork* berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja, tidak terdapat pengaruh langsung *organizational justice* terhadap kinerja, *teamwork* berpengaruh langsung terhadap kinerja, *organizational justice* berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, *teamwork* berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Impak penelitian adalah memberikan kontribusi terhadap pengambilan kebijakan dan keputusan manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan di perusahaan.

Katakunci: kepuasan kerja; kinerja; *organizational justice*; *teamwork*

ABSTRACT

This research is motivated by the gap between expected performance and current performance. The aim is to determine whether there is an influence between *organizational justice* and *teamwork* variables on performance with job satisfaction as an intervening variable. The method used is quantitative with a survey approach, a sample of 52 employees taken using the total sampling technique, and data processed using SPSS 22. The analysis used is multiple linear regression analysis, determination test, F-test, T-test, validity test, reliability test, and normality test. The hypothesis consists of the influence of *organizational justice* on job satisfaction, *teamwork* on job satisfaction, *organizational justice* on performance, *teamwork* on

performance, job satisfaction on performance, indirect influence of organizational justice on performance, and indirect influence of teamwork on performance. The results of the study are that organizational justice has a direct effect on job satisfaction, and teamwork has a direct effect on job satisfaction, job satisfaction has a direct effect on performance, there is no direct influence of organizational justice on performance, teamwork has a direct effect on performance, organizational justice has an indirect effect on performance through job satisfaction, teamwork has an indirect effect on performance through job satisfaction. The impact of the research is that it can contribute to policy-making, and management decisions to improve employee job satisfaction and performance in the company.

Keywords: Attendance; Human Resource; Human Resource Information System

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan yang belum memenuhi target merupakan masalah utama pada perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan otomotif XYZ, di mana respondennya adalah karyawan di bagian penjualan berjumlah 52 orang. Perusahaan otomotif yang menjadi obyek penelitian, lokasinya terletak di lingkaran kota Cilegon, Banten. Masalah minor pada penelitian ini adalah mengenai organizational justice, teamwork, dan kepuasan kerja. Identifikasi masalah terdiri dari kurangnya keterlibatan karyawan dalam prosedur, perusahaan kurang menerapkan keadilan, sikap atasan yang kurang mau untuk mendengarkan masalah, merasa diabaikan, kurang rasa kepercayaan terhadap rekan kerja, perusahaan belum memberikan umpan balik seperti yang diharapkan, adanya keadaan lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan kerja, kurangnya keterampilan untuk menunjang pekerjaan, kepuasan kerja yang belum terpenuhi, pengawasan lingkungan kerja belum optimal untuk menciptakan rasa nyaman dalam bekerja. Selanjutnya rumusan masalah terdiri dari apakah terdapat pengaruh langsung organizational justice terhadap kepuasan kerja? Apakah terdapat pengaruh langsung teamwork terhadap kepuasan kerja? Apakah terdapat pengaruh langsung organizational justice terhadap kinerja? Apakah terdapat pengaruh langsung teamwork terhadap kinerja? Apakah terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja? Apakah terdapat pengaruh tidak langsung organizational justice terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening? Apakah terdapat pengaruh tidak langsung teamwork terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening? Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara langsung antara variabel organizational justice terhadap kepuasan kerja, teamwork terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja, organizational justice terhadap kinerja, teamwork terhadap kinerja, pengaruh tidak langsung organizational justice terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, dan pengaruh tidak langsung teamwork terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Tindak lanjut dari penelitian ini adalah hasil penelitian diharapkan mampu menemukan variabel-variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja, baik secara langsung ataupun tidak langsung. Sehingga hasil-hasil yang ditemukan dapat menjadi landasan untuk menentukan kebijakan perusahaan dan pengambilan keputusan oleh manajemen yang berhubungan dengan peningkatan kerja karyawan. Sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan dalam menghasilkan output dan outcome. Dan dapat menjalankan proses dalam produksi secara efisien dan efektif, sehingga mampu memberikan kontribusi yang berarti bagi peningkatan kesejahteraan karyawan.

Serta pengembangan organisasi khususnya pada pengembangan sumber daya manusia di perusahaan.

Secara teoritis yang dimaksud dengan *organizational justice* adalah persepsi karyawan terhadap perlakuan adil yang mereka terima, baik terkait dengan sikap, perlakuan, dan kompensasi (Jason A. Colquitt et al., 2011). Keadilan organisasi mencakup tiga subdimensi yang saling terkait yaitu keadilan distributif, prosedural, dan interaksional (Cohen-Charash & Spector, 2001). Keadilan distributif adalah keadilan yang dirasakan tentang hasil yang diperoleh karyawan (Cropanzano et al., 2007). Dengan kata lain, keadilan distributif dapat dirasakan oleh karyawan jika karyawan diberi penghargaan atau hukuman hanya atas apa yang mereka lakukan, dan jika setiap orang yang bekerja di organisasi yang sama diperlakukan sama untuk alokasi hasil (Rahman et al., 2016). Keadilan prosedural adalah keadilan yang dirasakan tentang proses penentuan hasil (Cohen-Charash & Spector, 2001). Beberapa penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa *organizational justice* berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja (Jufrizen & Kanditha, 2021) dan berpengaruh langsung terhadap kinerja (Hyder et al., 2022; Imamoglu et al., 2019; Sarwary et al., 2023).

Teamwork adalah pengumpulan individu dengan tujuan bersama untuk meningkatkan kinerja individu guna mendorong perilaku organisasi. Sinergi positif dalam tim dapat diakui sebagai standar di tempat kerja, dan karyawan dapat mengambil bagian di tempat kerja. Kusumiarsono (2022) dalam Dewi et al. (2024) menyatakan bahwa teamwork meliputi dua indikator yaitu: 1. Aspek tugas terdiri dari (1) Komunikasi yang baik, (2) Koordinasi yang baik, (3) Kontribusi anggota dalam bekerja. 2. Aspek interaksi sosial terdiri dari (1) Dukungan, (2) Usaha, (3) Kekompakan tim.

Sheeba & Layal (2017) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan signifikan teamwork terhadap kinerja. Hal ini juga sesuai dengan hasil meta-analisis yang dilakukan oleh Schmutz, et al. (2018) yang menyimpulkan bahwa teamwork memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Bragadottir, et al. (2023) dan Indasari, et al. (2024) mengungkapkan bahwa teamwork berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah perspektif luas tentang pekerjaan seseorang yang mencerminkan perbedaan antara jumlah kesejahteraan yang menurut karyawan seharusnya mereka terima dan jumlah yang mereka terima. Sikap individu terhadap pekerjaan mereka bisa baik atau buruk dalam hal kepuasan kerja. Robert L. Maltis (2010) mengemukakan konsep kepuasan kerja adalah sebagai perasaan sejahtera yang timbul karena pengalaman profesional seseorang. Kepuasan kerja dianggap sebagai perasaan positif karyawan yang terkait dengan kinerja karyawan suatu organisasi (Daabseh & Aljarah, 2021). Islam et al., (2022) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kinerja adalah merupakan suatu konsep yang kompleks yang memiliki banyak faktor penentu yang perlu dipertimbangkan dan dievaluasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Maneesha, 2015 dalam Dewi, S.R. (2024)). Kinerja juga dapat dilihat dari hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan baik secara individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan pada waktu yang telah ditentukan (Tai et al., 2012).

Kinerja menjadi variabel penting untuk diteliti, karena perusahaan mengalami masalah pencapaian kinerja yang belum sesuai dengan target, masih perlu ditingkatkan.

Penelitian berbeda dengan penelitian sebelumnya, novelty dari penelitian adalah pada penelitian ini modelnya menggunakan kombinasi variabel *organizational justice*, *team work* dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dalam pengolahan data pada penelitian ini menggunakan SPSS, obyek dari penelitian ini karyawan pada perusahaan otomotif.

2. KAJIAN LITERATUR

2.1. Organizational Justice

Organizational justice (keadilan organisasi) adalah teori yang digunakan untuk menggambarkan persepsi karyawan mengenai keadilan dalam organisasi (Parker et al., 2011 dalam George & Wallio, (2017)). Persepsi karyawan tentang keadilan atau keadilan organisasi dapat memiliki efek instrumental pada kelelahan, kepuasan kerja, stres, komitmen kerja, pergantian karyawan aktual, dan niat untuk berpindah (D. Herda & Lavelle, 2012; D. N. Herda, 2012; Parker, R. J., Nouri, H., & Hayes, 2011). Berbagai faktor pekerjaan, seperti penilaian kinerja, promosi, penugasan kerja, pengaturan kerja, dan pendampingan, dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap perlakuan atau keadilan perusahaan (D. N. Herda, 2012).

Model keadilan organisasi yang paling umum mencakup keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional (Jason A. Colquitt et al., 2011). Keadilan distributif adalah istilah yang menggambarkan rasa keadilan karyawan dalam hasil atau penghargaan organisasi seperti kenaikan gaji, bonus, dan pengakuan (DeConinck & Johnson, 2009; Parker et al., 2011). Konsep ini didasarkan pada teori ketidakadilan Adam, yang menjelaskan efek psikologis ketika terjadi ketidakseimbangan dalam suatu hubungan (DeConinck & Johnson, 2009).

2.2. Teamwork

Pengorganisasian *teamwork*, kegiatan, dan acara biasanya menentukan hubungan yang dimiliki karyawan dengan departemen tempat mereka beroperasi. Oleh karena itu, rantai kerja menjadi unit operasi, mereka memberikan makna pada citra pribadi karyawan yang ditugaskan di departemen tersebut dan membentuk perspektif dan komitmen mereka terhadap jalannya organisasi (Suff & Reilly, 2006). Menurut Twiyogarendra et al., (2019) dalam Kusumiarsono et al., (2022) teamwork adalah pengumpulan individu dengan tujuan bersama untuk meningkatkan kinerja individu untuk mempromosikan perilaku organisasi. Sinergi positif dalam tim dapat diakui sebagai standar di tempat kerja, dan karyawan dapat mengambil bagian di tempat kerja.

2.3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan sikap, bukan perilaku. Kepuasan kerja merupakan perspektif yang luas terhadap pekerjaan seseorang yang mencerminkan kesenjangan antara jumlah kesejahteraan yang dianggap seharusnya diterima oleh karyawan dengan jumlah yang sebenarnya diterima oleh karyawan. Sikap individu terhadap pekerjaannya dapat berupa sikap positif atau negatif dalam hal kepuasan kerja (S. R. Dewi, Gentari, et al., 2024). Darsono (2011) menyatakan bahwa definisi lain dari kepuasan kerja adalah kumpulan emosi positif atau negatif yang dialami oleh karyawan sebagai respons terhadap manfaat baik yang bersifat material maupun psikologis (non-material). Lebih jauh, ada banyak aspek dalam kepuasan kerja, seperti: (1) kepuasan kerja dapat merujuk

pada aspek-aspek pekerjaan, seperti lingkungan dan isi pekerjaan, atau dapat mewakili sikap. (2) kepuasan kerja merupakan kumpulan emosi. (3) Karena kepuasan kerja merupakan konsep yang dinamis dan berfluktuasi dengan cepat, maka sikap karyawan terhadap perusahaan harus selalu dipertimbangkan.

Karyawan akan merasa sangat dihargai di tempat kerja apabila pekerjaan yang dilakukannya dihargai tinggi dan tidak ada perbedaan antar sesama karyawan. Oleh karena itu karyawan yang merasakan penghargaan dan perlakuan yang adil akan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi. Selanjutnya penelitian Palaiologos, et al. (2011) dan Zainalipour, et al., (2010) membuktikan bahwa *organizational justice* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Maka pengembangan hipotesisnya adalah:

H₁: Organizational justice berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Rowan et al (2022) dalam *systematic review* atas 12 penelitian, menemukan dampak yang dominan positif pada teamwork dan kepuasan kerja. Bragadottir (2023) menemukan adanya hubungan yang signifikan antara *teamwork* perawat dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu pengembangan hipotesisnya adalah:

H₂: Teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.4. Kinerja

Menurut Colquitt et al. (2011), kinerja pekerjaan secara formal didefinisikan sebagai nilai dari serangkaian perilaku karyawan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Rivai, V. (2008) dalam Dewi, S.R. (2014), kinerja adalah merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan.

Hubungan antara kinerja dan *Organizational justice* memiliki sejarah panjang, dan keduanya signifikan. *Organizational justice* penting untuk keberhasilan organisasi dan berhubungan langsung dengan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Hermanto & Srimulyani (2022), Iqbal et al., (2017), dan Khan et al., (2021). Pengembangan hipotesisnya adalah:

H₃: Organizational justice berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Teamwork yang baik di antara karyawan akan meningkatkan kepercayaan dan sinergi di dalam tim sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mughal (2020), Dewi et al., (2024) dan Otache (2019). Berdasarkan hal tersebut di atas, dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H₄: Teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan bersemangat dalam bekerja dan menunjukkan kinerja yang memuaskan. Ini sejalan dengan hasil penelitian yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Fu & Deshpande (2014), Mira et al., (2019), dan Paaiis & Pattiruhu (2020). Adapun pengembangan hipotesisnya sebagai berikut:

H₅: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Sedangkan hasil penelitian Suharyoko (2016) membuktikan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara *organizational justice* dan kinerja karyawan

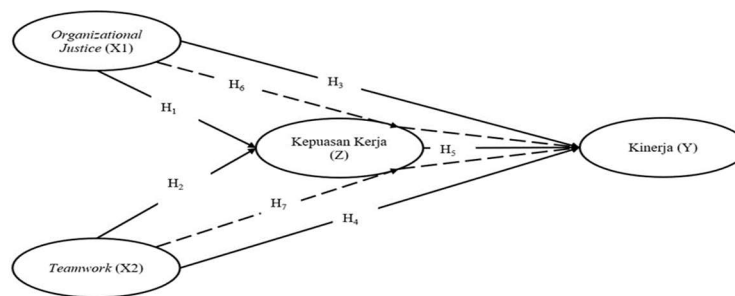
dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Oleh karena itu, pengembangan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H₆: Organizational justice berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan dimediasi oleh kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Phulpoto et al., (2023) menegaskan bahwa ada pengaruh tidak langsung dari *teamwork* terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Oleh karena itu pengembangan hipotesisnya adalah:

H₇: Teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan dimediasi oleh kepuasan kerja.

Adapun model penelitian ini bisa digambarkan sebagai berikut;



Gambar 1. Model Penelitian

3. METODE RISET

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Responden dari penelitian sebagai sampel adalah karyawan pada perusahaan otomotif XYZ di lingkaran Cilegon, Banten yang berjumlah 52 orang. Tempat penelitian dilakukan di Cilegon, Banten pada tahun 2023. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder diperoleh melalui hasil wawancara, pengisian kuesioner, dan data dari perusahaan. Jumlah sampel diperoleh dengan menggunakan sampel jenuh. Berdasarkan konsep dari Sugiono (2017), sampel adalah bagian dari jumlah data dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampel jenuh adalah seluruh karyawan *salesperson* yang berjumlah 52 orang di PT XYZ Cilegon.

Kinerja diukur menggunakan 12 pertanyaan yang diadopsi dari Mangkunegara oleh Muzakki et al., (2019). Indikator kinerja yang dipakai adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Skala Likert yang digunakan adalah skala 1 – 5. Dari 12 pertanyaan, 11 pertanyaan valid. Contoh pertanyaannya adalah “Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar mutu”. Kepuasan kerja diukur menggunakan 12 pertanyaan yang diadopsi dari Robbin & Judge (2013). Indikator kepuasan kerja yang dipakai adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Skala Likert yang digunakan adalah skala 1 – 5. Dari 12 pertanyaan, semuanya valid. Contoh pertanyaannya adalah “Saya senang dapat memenuhi kebutuhan hidup saya dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan”. *Organizational justice* diukur menggunakan 12 pertanyaan yang disadur dari Colquitt et

al., (2018), dengan skala Likert 1 – 5. Indikator yang dipakai dalam organizational justice adalah *distributive justice*, *procedural justice*, *interpersonal justice* dan *informational justice*. Dari 12 pertanyaan, semuanya valid. Contoh pertanyaannya adalah “Saya mendapatkan gaji sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki pada perusahaan.” Sedangkan *teamwork* diukur dengan 12 pertanyaan yang diadopsi dari West (2012), dengan indikatornya adalah kerjasama, kepercayaan, dan kekompakan. Skala Likert yang digunakan adalah 1 – 5. Ada 12 pertanyaan dan semuanya valid. Contoh pertanyaannya adalah “Saya mampu bekerjasama dengan baik saat menjalankan tugas yang diberikan.”

Analisis data menggunakan software SPSS versi 22, dan jenis pengujiannya adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji heterogenitas, uji multikolinieritas, uji normalitas, uji koefisien determinasi, uji hipotesis, dan uji heteroskedastisitas.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Responden

Karakteristik dari responden terdiri dari 38 laki-laki dan 14 perempuan, dengan usia berkisar 18 tahun hingga 50 tahun, berpendidikan minimal lulusan sekolah menengah pertama hingga sarjana, dengan lama kerja minimal 1 tahun kerja.

4.2. Pengujian Validitas & Reliabilitas

Penelitian ini menguji validitas dengan menggunakan metode korelasi Pearson dengan mengkorelasikan skor masing-masing butir dengan skor total butir. Penentuan valid tidaknya suatu butir dilakukan dengan cara uji signifikansi koefisien dengan taraf signifikansi 0,05 yang berarti butir dikatakan valid apabila berkorelasi secara signifikan terhadap total butir. Adapun rincian uji dua sisi, jumlah responden (n) = 52 responden, r tabel dengan $df = n-2$ atau $df = 52-2 = 50$, yaitu sebesar 0,273 dengan taraf signifikansi 0,05.

Hasil uji validitas terdapat 47 item pernyataan dari ketiga variabel yaitu *Organizational Justice* (X1), *Teamwork* (X2), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja (Y). Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa instrumen dikatakan valid apabila nilai r lebih besar dari r tabel. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua item pengukuran memenuhi syarat uji validitas.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan nilai minimum sebesar 0,60 (Kuncoro, 2009). Nilai Cronbach's Alpha dari hasil uji reliabilitas menunjukkan *organizational justice* (0.698), *teamwork* (0.705), kepuasan kerja (0.720) dan kinerja (0.713). Hasil tersebut menunjukkan bahwa keempat variabel memenuhi syarat reliabilitas.

4.3. Pengujian Normalitas, Multikolinearitas, Heterokedastis, dan Koefisien Determinasi

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Liliefors Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikansi $> 0,05$. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi $> 0,05$, dan jika nilai signifikansi $0,05$, maka data tidak berdistribusi normal. Hasil pengujian menunjukkan bahwa perolehan nilai signifikansi (*Asymp.sig*) sebesar 0,200 sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

Hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai *tolerance Organizational Justice* (0,448), *teamwork* (0,620), dan kepuasan kerja (0,342) sehingga dapat dikatakan tidak terjadi masalah multikolinearitas karena nilai tersebut lebih besar dari 0,1, dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

Hasil uji heteroskedastisitas didapatkan nilai toleransi absolut *Organizational Justice* (0,526), *Teamwork* (0,898), dan kepuasan kerja (0,895). Semuanya > 0,05, sehingga dapat diartikan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menghitung nilai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan demikian, dalam penelitian ini penulis ingin melihat hubungan antara nilai variabel *OJ* (X_1), variabel *TW* (X_2) dengan variabel *intervening JS* (Z) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut ini adalah hasil yang diperoleh:

Tabel 1. Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	R^2
<i>OJ</i> ; <i>TW</i>	0.658
<i>OJ</i> ; <i>TW</i> ; <i>JS</i>	0.838

Sumber: Hasil analisis data dengan SPSS V.22

Berdasarkan koefisien determinasi di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel *organizational justice* (*OJ*) dan *teamwork* (*TW*) mempengaruhi kinerja sebesar 65.8%. Sisanya sebesar 34.2% dipengaruhi oleh variabel lain. Selanjutnya, *OJ*, *TW* dan kepuasan kerja (*JS*) mempengaruhi kinerja sebesar 83.8%. Sisanya sebesar 16.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.4. Pengujian Hipotesis

Untuk menentukan pengaruh variabel *OJ*, *TW* dan *JS* terhadap kinerja, dilakukan analisis regresi linier berganda dan uji T.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

H	Variabel			β	β	Sig.
	Independen	Mediasi	Dependen	Direct	Indirect	
1	<i>Organizational Justice</i>		Kepuasan Kerja	0,586		0,000
2	<i>Teamwork</i>		Kepuasan Kerja	0,362		0,000
3	<i>Organizational Justice</i>		Kinerja	-1,910		0,033
4	<i>Teamwork</i>		Kinerja	0,604		0,000
5	Kepuasan Kerja		Kinerja	0,538		0,000
6	<i>Organizational Justice</i>	Kepuasan Kerja	Kinerja		0,315	
7	<i>Teamwork</i>	Kepuasan Kerja	Kinerja		0,195	

Sumber: Hasil analisis data dengan SPSS V. 22

Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel *OJ* memiliki efek positif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja ($\beta=0,586$; $p<0,001$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Hipotesis 2 menyatakan bahwa *teamwork* (*TW*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa variabel *TW* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta=0,362$; $p<0,001$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima.

Hipotesis 3 menyatakan bahwa *organizational justice* (*OJ*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun Tabel 1 menunjukkan bahwa *OJ* tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja ($\beta=-1,910$; $p<0,05$), dengan demikian bisa disimpulkan bahwa H_3 ditolak. Hipotesis 4 menyatakan bahwa *teamwork* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil analisis pada Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa variabel *TW* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($\beta=0,604$; $p<0,001$). Maka bisa disimpulkan bahwa H_4 diterima. Hipotesis 5 menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Tabel 1 menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($\beta=0,538$; $p<0,001$). Dengan demikian maka hipotesis 5 (H_5) diterima.

Hipotesis 6 menyatakan bahwa *organizational justice* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel *OJ* melalui variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($\beta=0,315$; $p<0,05$). Dengan demikian maka H_6 diterima. Hipotesis 7 menyatakan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel *TW* melalui variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($\beta=0,195$; $p<0,05$). Maka H_7 diterima.

4.5. Pembahasan

Organizational Justice dan Teamwork Pada Kepuasan Kerja

Hipotesis 1 memprediksikan bahwa *organizational justice* (*OJ*) memiliki efek positif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi *organizational justice*, semakin tinggi pula kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa karyawan yang merasakan dan memperoleh perlakuan yang semakin fair (adil) dari organisasi akan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang semakin tinggi. Berdasarkan hasil tersebut maka menunjukkan bahwa sesuai dengan konsep yang ada menunjukkan adanya efek positif *organization justice* terhadap kepuasan kerja. Dan temuan ini searah dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen & Kanditha (2021), Rato & Leda (2020) dan Tran & Idodo (2022). Dapat disimpulkan bahwa temuan didukung oleh hasil penelitian sebelumnya.

Hipotesis 2 memprediksikan bahwa *teamwork* memiliki efek positif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi *teamwork* maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Hal ini dapat dijelaskan bahwa di lingkungan kerja suatu organisasi, kualitas *teamwork* yang tinggi dalam bentuk kerja sama yang harmonis, saling menghargai dan saling mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja anggota tim tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya oleh Bragadottir et al., (2023), Dewi et al., (2024), dan Indasari et al., (2024). Penelitian menunjukkan bahwa *team work* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Organizational Justice, Teamwork, dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja

Hipotesis 3 menyatakan bahwa *organizational justice* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini bertentangan dengan temuan hasil penelitian lainnya yang menyatakan adanya hubungan positif dan signifikan antara *organizational justice* dengan kinerja yang dilakukan oleh Sarwary et al., (2023), Hyder et al., (2022), dan Imamoglu et al., (2019). Hipotesis 4 menyatakan bahwa *teamwork* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi *teamwork*, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya

yang dilakukan oleh Dewi et al., (2024), Schmutz et al., (2018), dan Askari et al., (2020). Hipotesis 5 menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Islam et al., (2022), Dewi et al., (2020), Dewi et al., (2024), Dewi et al., (2024), dan Susanto et al., (2023).

Peran Mediasi Kepuasan Kerja

Hipotesis 6 menyatakan bahwa *organizational justice* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan temuan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suharyoko (2016), namun berlawanan dengan hasil penelitian Jufrizen & Kanditha (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi variabel *organizational justice* terhadap kinerja. Hipotesis 7 menyatakan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan temuan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Phulpoto et al., (2023) dan Dewi et al., (2024).

5. SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung *organizational justice* terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh langsung *teamwork* terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja, tidak terdapat pengaruh langsung *organizational justice* terhadap kinerja, terdapat pengaruh langsung *teamwork* terhadap kinerja, dan terbukti bahwa kepuasan kerja memediasi *organizational justice* dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini perusahaan dapat menemukan faktor yang dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja. Sehingga dapat dijadikan landasan atau dasar dalam pengambilan kebijakan perusahaan khususnya pada pengembangan sumber daya manusia di perusahaan.

5.2. Keterbatasan dan Rekomendasi

Keterbatasan penelitian ini terdapat pada konfigurasi model dari penelitian dan menggunakan metode untuk pengolahan data. Rekomendasi untuk riset berikutnya dapat menggunakan model yang berbeda dan pengolahan data dapat menggunakan metode dan software yang berbeda. Sehingga dapat lebih detail mengetahui pengaruh dari masing-masing butir-butir instrumen dari variabelnya.

REFERENSI

- Askari, G., Asghri, N., Gordji, M. E., Asgari, H., Filipe, J. A., & Azar, A. (2020). The Impact of Teamwork on an Organization's Performance: A Cooperative Game's Approach. *Mathematics*, 8(10), 1804. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/math8101804>
- Bragadottir, H., Kalisch, B. J., Flygenring, B. G., & Tryggvadottir, G. B. (2023). The Relationship of Nursing Teamwork and Job Satisfaction in Hospitals. *SAGE Open Nursing*, 9, 1-12. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/23779608231175027>
-

- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278–321. <https://doi.org/https://doi.org/10.1006/obhd.2002.2958>
- Colquitt, J. A., Zipay, K. P., Lynch, J. W., & Outlaw, R. (2018). Bringing “The beholder” center stage: On the propensity to perceive overall fairness. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 148, 159–177. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2018.08.001>
- Colquitt, Jason A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2011). *Organizational Behavior; Improving Performance and Commitment in the Work Place* (2nd ed.). McGraw-Hill Irwin.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The Management of Organizational Justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34–48. <http://www.jstor.org/stable/27747410>
- Daabseh, T., & Aljarah, A. (2021). The relationship between online sales and customer value co-creation mediating role of e-satisfaction and e-trust. *International Journal of Data and Network Science*, 5(2), 97–106. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5267/j.ijdns.2021.2.005>
- Darsono, & Siswandono, T. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Nusantara Consulting.
- DeConinck, J. B., & Johnson, J. T. (2009). The effect of perceived supervisor support perceived organizational support, and organizational justice on turnover among salespeople. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 29(4), 333–351. <https://doi.org/https://doi.org/10.2753/PSS0885-3134290403>
- Dewi, S. R. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Coaching, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Nufarm Indonesia di Merak. Universitas Negeri Jakarta.
- Dewi, S. R., Deviyantoro, D., Husain, K., & Safaria, S. (2024). Does job satisfaction mediate the effect of teamwork and organizational citizenship behavior on job performance? *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 10(3), 232–241. <https://doi.org/https://doi.org/10.29210/020244560>
- Dewi, S. R., Gentari, R. E., Kurnia, D., & Deviyantoro, D. (2024). Performance improvement model in a manufacturing company: job satisfaction as mediator. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 10(3), 263–270. <https://doi.org/https://doi.org/10.29210/020242974>
- Dewi, Santi Riana, Kurnia, D., Suryamarta, R., & Andari. (2020). Sense of Belonging and Job Satisfaction on Employee Performance. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 477, 634–638.
- Fu, W., & Deshpande, S. P. (2014). The Impact of caring climate, job satisfaction, and organizational commitment on job performance of employees in China’s insurance company. *Journal of Business Ethics*, 124(2), 339–349. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10551-013-1876-y>
- George, J., & Wallio, S. (2017). Organizational justice and millennial turnover in public accounting. *Employee Relations*, 39(1), 112–126. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/ER-11-2015-0208>
-

- Herda, D., & Lavelle, J. J. (2012). The Auditor-Audit Firm Relationship and Its Effect on Burnout and Turnover Intention. *Accounting Horizons*, 26(4), 707–723. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.2308/acch-50181>
- Herda, D. N. (2012). Auditor's relationship with their accounting firm and its effect on burnout, turnover intention, and post-employment citizenship. *Current Issues in Auditing*, 6(2), 13–17. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.2308/ciia-50277>
- Hermanto, Y. B., & Srimulyani, V. A. (2022). The Effect of Organizational Justice on Employee Performance Using Dimension of Organizational Citizenship Behavior as Mediation. *Sustainability*, 14(13322). <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su142013322>
- Hyder, S., Malik, M. I., Hussain, S., Tasneem, M., Kaleem, M., & Saqib, A. (2022). Organizational justice and employee in-role performance nexus: a dual theory perspective. *Cogent Business & Management*, 9(1), 2124602. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2124602>
- Imamoglu, S. Z., Ince, H., Turkcan, H., & Atakay, B. (2019). The Effect of Organizational Justice and Organizational Commitment on Knowledge Sharing and Firm Performance. *Procedia Computer Science*, 158, 899–906. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.129>
- Indasari, A. A., Mulyono, S., & Farhan, D. (2024). The Influence of Teamwork and Work Environment on Service Quality through Job Satisfaction. *International Journal of Current Science Research and Review*, 7(2), 1385–1394. <https://doi.org/https://doi.org/10.47191/ijcsrr/V7-i2-58>
- Iqbal, M. Z., Rehan, M., Fatima, A., & Nawab, S. (2017). The Impact of Organizational Justice on Employee Performance in Public Sector Organization of Pakistan. *Int. J. Econ. Manag. Sci.*, 6(1000431).
- Islam, A. K. M., Karim, M. M., Islam, S., Haque, M. S., & Sultana, T. (2022). Exploring the effect of job satisfaction, employee empowerment, and emotional intelligence: A study on commercial banks in Bangladesh. *Banks and Bank Systems*, 17(3). [https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21511/bbs.17\(3\).2022.13](https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21511/bbs.17(3).2022.13)
- Jufrizen, J., & Kanditha, E. S. (2021). The effect of organizational justice on employee by job satisfaction as an intervening variable. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 10(1), 1–17. <https://doi.org/https://doi.org/10.24036/jkmb.11219200>
- Khan, I. U., Idris, M., & Amin, R. U. (2021). Leadership style and performance in higher education: the role of organizational justice. *International Journal of Leadership in Education*, 26(6), 1111–1125. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/13603124.2020.1854868>
- Khan, S., & Al Mashikhi, L. S. (2017). Impact of Teamwork on Employees Performance. *International Journal of Education and Social Science*, 4(11), 14–22.
- Kuncoro, M. (2009). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana Meneliti& Menulis Tesis* (3rd ed.). Erlangga.
- Kusumiartono, N., Brahmasari, I. ., & Ardiana, I. D. K. . (2022). Analysis of the Effect Knowledge Sharing, Teamwork on Employee Engagement and Employee
-

- Performance in Baristand Industri Surabaya The Ministry of Industry's Work Unit. *Indonsian Journal of Multidisciplinary Science*, 1(7), 779–791.
- Malthis, R. L. (2010). *Human Resources Management*. South-Western Cengage Learning.
- Mira, M., Choong, Y., & Thim, C. (2019). The effect of HRM practices and employee' job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 9(6), 771–786. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.011>
- Mughal, M. (2020). The Impact of Leadership, Teamwork and Employee Engagement on Employee Performance. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 05, 233–244. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.36348/sjbms.2020.v05i03.008>
- Muzakki, Eliyana, A., & Muhtadi, R. (2019). Is Employee Performance Affected by Organizational Culture, Work Motivation and Organizational Citizenship Behavior (OCB)?: An Empirical Investigation. *IJIEEB (International Journal of Integrated Education, Engineering and Business)*, 1(1 Mar 2019), 36–42.
- Otache, I. (2019). The mediating effect of teamwork on the relationship between strategic orientation and performance of Nigerian banks. *European Business Review*, 31(5), 744–760. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/EBR-10-2017-0183>
- Paaais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Palaiologos, A., Papazekos, P., & Panayotopoulou, L. (2011). Organizational justice and employee satisfaction in performance appraisal. *Journal of European Industrial Training*, 35(8), 826–840. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/03090951111168348>
- Parker, R. J., Nouri, H., & Hayes, A. F. (2011). Distributive justice, promotion instrumentality, and turnover intentions in public accounting firms. *Behavioral Research in Accounting*, 23(2), 169–186.
- Parker, R. J., Nouri, H., & Hayes, A. F. (2011). Distributive justice, promotion instrumentality, and turnover intentions in public accounting firms. *Behavioral Research in Accounting*, 23(2), 169–186. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.2308/bria-50020>
- Phulpoto, N. H., Xi, W., Memon, S., & Phulpoto, S. (2023). Teamwork and its impact on employee performance: Mediated by job satisfaction- A comprehensive study of the service sector of Pakistan. *RISUS-Journal on Innovation and Sustainability*, 14(3), 21–31. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23925/2179-3565.2023v14i3p21-31>
- Rahman, A., Shahzad, N., Mustafa, K., Khan, M. F., & Qurashi, F. (2016). Effects of organizational justice on organizational commitment. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 6(3S), 188–196.
- Rato, K. W., & Leda, R. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 17(2), 171–186. <https://doi.org/https://doi.org/10.21831/efisiensi.v17i2.31233>
-

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Prentice Hall.
- Rowan, B. L., Anjara, S., Brun, A. D., MacDonald, S., Kearns, E. C., Marnane, M., & McAuliffe, E. (2022). The impact of huddles on a multidisciplinary healthcare teams' work engagement, teamwork and job satisfaction: A systematic review. *Journal of Evaluation in Clinical Practice*, 28(3), 382–393. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/jep.13648>
- Sarwary, K., Banayee, M. R., Faiq, Z., & Azimi, A. W. (2023). The influence of organizational justice on job performance. *International Journal of Advances in Social and Economics*, 5(1), 1–8. <https://doi.org/https://doi.org/10.33122/ijase.v5i1.265>
- Schmutz, J. B., Meier, L. L., & Manser, T. (2018). Hoe effective is teamwork really? The relationship between teamwork and performance in healthcare teams: a systematic review and meta-analysis. *BMJ Open*, 9(e028280), 1–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-028280>
- Suff, P., & Reilly, P. (2006). *Pulling Together Getting the Most out of Teams*. Institute for Employment Studies. <http://www.employment-studies.co.uk>
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suharyoko, S. (2016). Pengaruh Keadilan Distributif Dan Prosedural Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai Palang Merah Indonesia Eks karesidenan Surakarta). *Widya Ganeswara*, 16(1), 190–199.
- Susanto, P. C., Syailendra, S., & Suryawan, R. F. (2023). Determination of Motivation and Performance: Analysis of Job Satisfaction, Employee Engagement and Leadership. *International Journal of Business and Applied Economics*, 2(2), 59–68. <https://doi.org/https://doi.org/10.55927/ijbae.v2i2.2135>
- Tai, C. L., Chang, C. M., Hong, J. Y., & Chen, L. C. (2012). Alternative Models for the Relationship among Leadership, Organizational Citizenship Behavior, and Performance: A Study of New Product Development Teams in Taiwan. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 57, 511–517. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1218>
- Tran, C., & Idodo, P. (2022). *Employee work performance during the COVID-19 pandemic Effects of transformational leadership and employee work environment* (Issue February) [Blekinge Institute of Technology]. www.bth.se
- Twiyogarendra, J. W., Rahma, U. H., Rifqi, A. N., Mulyadi, D. M., dan Fairuz, M. F. (2019). *Self Interest (SI) dan Other Orientation (OO) dalam perilaku organisasi*.
- West, M. A. (2012). *Effective Teamwork: Practical Lessons from Organizational Research*, 3rd Edition (3rd ed.). John Wiley & Sons, Ltd.
- Zainalipour, H., Fini, A. A. S., & Mirkamali, S. M. (2010). A study of relationship between organizational justice and job satisfaction among teachers in Bandar Abbas Middle School. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 5, 1986–1990. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.07.401>
-

Peranan Transformasi Digital Pada Keberlangsungan Usaha UMKM di Kota Manado

Regina T. Saerang¹, Emilia M. Gunawan², Mirah Rogi³

^{1,2,3} Manajemen, Universitas Sam Ratulangi, Indonesia

 regina.saerang@unsrat.ac.id

Submitted : 20-11-2024

Revised : 17-12-2024

Accepted : 19-12-2024

How to cite:

Saerang, R. T., Gunawan, E. M., Rogi, M. H. (2024). Peranan Transformasi Digital Pada Keberlangsungan Usaha UMKM di Kota Manado. *Manajemen dan Kewirausahaan*. 5(2), 169-184.

<https://doi.org/10.52682/mk.v5i2.10527>

Copyright 2024 by authors

Licensed by Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peranan transformasi digital dalam mendukung keberlangsungan usaha UMKM di Kota Manado. Transformasi digital telah menjadi faktor kunci dalam perkembangan dan keberlangsungan bisnis di era digital saat ini. Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan pilar penting dalam perekonomian lokal, termasuk di Kota Manado. Namun, UMKM sering menghadapi tantangan dalam mengadopsi teknologi digital dan memanfaatkannya secara optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melakukan survey melalui angket terhadap 55 pelaku UMKM di Kota Manado dengan teknik *purposive sampling*. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Domain Pelanggan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Keberlangsungan Usaha UMKM, Domain Persaingan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Keberlangsungan Usaha UMKM, dan Domain Inovasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Keberlangsungan Usaha UMKM di Kota Manado. Sedangkan secara simultan, ketiga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap Keberlangsungan Usaha UMKM di Kota Manado. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi signifikan dalam memahami bagaimana transformasi digital dapat menjadi motor penggerak keberlangsungan usaha UMKM, khususnya di Kota Manado, yang memiliki potensi ekonomi besar namun masih memerlukan akselerasi dalam bidang digitalisasi.

Katakunci: keberlangsungan usaha; transformasi digital; umkm

ABSTRACT

This research aims to analyze the role of digital transformation in supporting the sustainability of MSME businesses in Manado City. Digital transformation has become a key factor in the development and sustainability of business in the current digital era. Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs) are an important pillar in the local economy, including in the City of Manado. However, MSMEs often face challenges in adopting digital technology and making optimal use of it. This research uses a quantitative approach by conducting a survey via questionnaire of 55 MSME actors in Manado City using a purposive sampling technique. Data will be analyzed to identify the opportunities and challenges faced by MSMEs in adopting digital transformation, as well as to evaluate the impact of digital transformation on the sustainability of their businesses. The results of this research are that the Customer Domain partially has a significant effect on the Sustainability of MSME Businesses, the Competition Domain partially has a significant effect on the Sustainability of MSME Businesses, and the Innovation Domain partially has a significant effect on the Sustainability of MSME Businesses in Manado City. Simultaneously, the three independent variables have a significant effect on the sustainability of MSME businesses in Manado City. This research makes a significant contribution in understanding how digital transformation can be a driving force for the sustainability of MSME businesses, especially in the city of Manado, which has large economic potential but still requires acceleration in the field of digitalization.

1. PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu sektor ekonomi yang menjadi tulang punggung bagi pertumbuhan ekonomi di Indonesia. UMKM memiliki peran penting dalam menciptakan lapangan kerja, memperluas distribusi pendapatan, dan mendukung pembangunan ekonomi di tingkat lokal hingga nasional. Namun, tantangan yang dihadapi oleh UMKM seringkali cukup besar, terutama dalam hal kemampuan mereka untuk bersaing dan bertahan di era digitalisasi.

Transformasi digital telah menjadi salah satu faktor kunci dalam membangun keberlanjutan bisnis di era saat ini. UMKM yang mampu mengadopsi dan memanfaatkan teknologi digital dengan baik dapat memperoleh keuntungan yang signifikan, seperti meningkatkan efisiensi operasional, memperluas pasar, dan meningkatkan daya saing. Namun, masih ada banyak UMKM di Kota Manado yang belum mampu memanfaatkan teknologi digital secara optimal, sehingga berpotensi tertinggal dalam persaingan pasar.

Era digital menghadirkan peluang dan tantangan baru bagi organisasi. Transformasi digital menjadi kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif dan beradaptasi dengan perubahan yang cepat. Rogers (2016) mengemukakan lima domain (wilayah) strategi transformasi digital yang komprehensif:

- a) Domain Pelanggan (*Customer Domain*): Memahami kebutuhan dan ekspektasi pelanggan secara mendalam melalui analisis data dan survey, serta membangun persona pelanggan untuk menargetkan produk dan layanan yang tepat. Selain itu meningkatkan customer experience melalui personalisasi, interaksi omnichannel, dan layanan purna jual yang unggul.
 - b) Domain Persaingan (*Competition Domain*): Menganalisis lanskap kompetitif dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pesaing, serta memanfaatkan teknologi digital untuk menciptakan produk dan layanan yang inovatif dan diferensiasi. Juga mengembangkan strategi penetapan harga yang kompetitif dan membangun brand yang kuat.
 - c) Domain Data (*Data Domain*): Mengumpulkan, mengelola, dan menganalisis data secara efektif untuk mendapatkan insights yang berharga. Selain itu, memanfaatkan data untuk meningkatkan pengambilan keputusan, optimasi proses, dan personalisasi layanan. Serta memastikan keamanan dan privasi data sesuai dengan regulasi yang berlaku.
 - d) Domain Inovasi (*Innovation Domain*): Menciptakan budaya yang mendukung inovasi dan eksperimen, menerapkan metodologi agile dan lean untuk mempercepat pengembangan produk dan layanan, serta berkolaborasi dengan startup, akademisi, dan mitra eksternal untuk mendorong inovasi.
 - e) Domain Nilai (*Value Domain*): Menentukan proposisi nilai yang unik dan menarik bagi pelanggan, menciptakan model bisnis yang berkelanjutan dan menguntungkan. Serta membangun budaya yang fokus pada nilai dan tanggung jawab sosial.
-

Penerapan lima domain strategi transformasi digital Rogers (2016) secara efektif dapat membantu organisasi mencapai keunggulan di era digital. Penting untuk memilih strategi yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi.

Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah meningkatnya kebutuhan pelaku UMKM di Kota Manado untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi digital sebagai respons terhadap perubahan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dan dinamis. Di era digital, penggunaan teknologi seperti platform e-commerce, media sosial, dan perangkat lunak manajemen bisnis telah menjadi faktor krusial dalam meningkatkan efisiensi, memperluas jangkauan pasar, serta menjaga keberlanjutan usaha. Namun, banyak UMKM di Kota Manado masih menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan akses teknologi, kurangnya literasi digital, serta minimnya dukungan kebijakan yang relevan. Kondisi ini memunculkan kekhawatiran akan ketahanan UMKM di tengah tekanan globalisasi dan transformasi ekonomi yang berbasis digital. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana transformasi digital dapat mendukung keberlangsungan usaha UMKM di kota ini, sekaligus menawarkan rekomendasi strategis bagi pelaku usaha dan pemangku kepentingan. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih baik tentang bagaimana UMKM di Kota Manado dapat memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan daya saing dan keberlanjutan bisnis mereka.

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh domain dari Transformasi Digital, yang terdiri dari domain pelanggan, domain persaingan, dan domain Inovasi terhadap keberlangsungan usaha UMKM di kota Manado. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam mendukung perkembangan UMKM di Kota Manado, serta memberikan arahan bagi kebijakan pemerintah dan pelaku bisnis dalam memanfaatkan transformasi digital untuk meningkatkan keberlanjutan bisnis di masa mendatang.

2. KAJIAN LITERATUR

2.1. Keberlangsungan Usaha

Keberlangsungan usaha adalah kemampuan suatu bisnis untuk bertahan dan terus berkembang dalam jangka panjang. Hal ini berkaitan dengan berbagai aspek, termasuk tetapi tidak terbatas pada aspek keuangan, operasional, dan strategis.

Menurut Mas-verdú et al., (2015), keberlangsungan usaha merupakan suatu bentuk konsistensi dari kondisi suatu usaha, dimana keberlangsungan ini merupakan suatu proses berlangsungnya usaha baik mencakup pertumbuhan, perkembangan, strategi untuk menjaga kelangsungan usaha dan pengembangan usaha dimana semua ini bermuara pada keberlangsungan dan eksistensi usaha. Sedangkan menurut (Trimagnus, 2019), keberlangsungan usaha merupakan nilai jangka panjang yang dapat ditingkatkan dengan konsisten dan stabil dalam performa bisnis yang dapat mengimplementasikan nilai ekonomi, sosial, dan lingkungan. Widayanti et al., (2017) berpendapat bahwa keberlanjutan usaha adalah suatu kestabilan dari keadaan usaha, yang mana keberlangsungan adalah sistem berlangsungnya usaha yang mencakup pertumbuhan, kelanjutan dan pendekatan untuk melindungi kelangsungan usaha dan ekspansi usaha.

2.2. Transformasi Digital

Transformasi digital adalah perubahan organisasi yang melibatkan orang, proses, strategi, struktur, melalui penggunaan teknologi dan model bisnis untuk meningkatkan kinerja (Westerman et al., 2011). Transformasi digital terdiri dari efek gabungan dari berbagai inovasi dan teknologi digital yang menghadirkan struktur, praktik, nilai, sikap, dan keyakinan baru yang memodifikasi, mengganti, atau melengkapi aturan organisasi, ekosistem, dan industri yang ada (Westerman et al., 2014). Menurut Fitzgerald et al. (2014), Transformasi digital adalah penggunaan teknologi digital baru seperti media sosial, teknologi seluler, analitik, atau perangkat tertanam untuk memungkinkan peningkatan bisnis besar termasuk peningkatan pengalaman pelanggan, penyederhanaan operasional, atau model bisnis baru. Solis et. al. (2014) berpendapat bahwa transformasi digital adalah penyesuaian kembali, atau investasi baru pada, teknologi dan model bisnis untuk lebih efektif melibatkan pelanggan digital di setiap titik kontak dalam siklus hidup pengalaman pelanggan. Sedangkan menurut Martin (2008), transformasi digital adalah penggunaan teknologi informasi dan komunikasi, bukan ketika otomatisasi sepele dilakukan, namun dalam kasus di mana kemampuan-kemampuan baru yang mendasar diciptakan dalam bisnis, pemerintahan publik, dan dalam kehidupan manusia dan masyarakat.

2.3. Lima Domain Transformasi Digital

Transformasi digital menurut pandangan Rogers meliputi 5 wilayah strategi yaitu customer, competition, data, innovation dan value. Penjelasanannya adalah sebagai berikut (Rogers, David L, 2016, p.16-19):

1. *Customers* atau pelanggan, pada teori tradisional pelanggan dipandang sebagai kumpulan orang yang merupakan target market dan target persuasi untuk membeli sesuatu. Di era digital, pelanggan dipandang sebagai kumpulan orang yang secara dinamis terhubung dan berinteraksi dengan cara-cara tertentu yang mengubah hubungan mereka dengan produsen dan hubungan dengan sesama pelanggan.
 2. *Competition* atau kompetisi, menurut pandangan tradisional pesaing bisnis adalah kompetitor yang mirip dan berasal dari industri yang sama. Di era digital, kompetitor justru bisa muncul dari arah yang tak terduga, yang sangat berbeda dan bisa saja dari industri di luar bidang yang digeluti, namun memberikan tawaran yang menarik kepada pelanggan kita. Sehingga batas industri menjadi sangat cair.
 3. *Data*, bidang ini terkait dengan persoalan bagaimana perusahaan memproduksi, mengelola dan memanfaatkan informasi. Dalam pendekatan tradisional, data dihasilkan melalui berbagai pengukuran yang terencana dan terukur, misalnya melalui inventori data dan riset terhadap konsumen. Data ini yang kemudian digunakan untuk melakukan evaluasi, membuat prediksi dan mengambil keputusan bisnis. Kontras dengan pendekatan di era digital, di mana perusahaan bisa mendapatkan dan mengolah data dari pembicaraan, interaksi atau proses di luar internal perusahaan. Misalnya melalui media sosial, perangkat mobile atau alat analisis lainnya.
 4. *Innovation* atau inovasi yaitu proses di mana gagasan-gagasan baru dibangun, diuji dan diperkenalkan kepada pasar oleh perusahaan. Secara tradisional inovasi biasanya dilakukan menggunakan produk yang sudah jadi. Uji pasar tidak dilakukan karena sulit dan mahal. Sehingga keberhasilan sebuah inovasi biasanya
-

ditentukan oleh analisis dan intuisi para manajer perusahaan. Di era digital, sebuah inovasi bisa dipelajari sejak praproduksi hingga pascaproduksi sehingga perusahaan bisa mengembangkan produk yang tepat sasaran dengan proses yang lebih efisien.

5. *Value* atau nilai, ini merupakan domain terakhir pada transformasi digital, yaitu bagaimana *value* yang dimiliki oleh perusahaan disampaikan kepada pelanggan. Secara tradisional, *value proposition* perusahaan dilihat sebagai proses yang berlangsung konstan. Misalnya dimulai dengan pengembangan produk, penyegaran kampanye pemasaran atau perbaikan layanan. Namun pada prinsipnya, *value* perusahaan dipandang sebagai sesuatu yang konstan dan didefinisikan oleh Perusahaan.

2.4. Penelitian Terdahulu

Hilali et al, (2020) dalam penelitiannya yang berjudul "*Reaching sustainability during a digital transformation: a PLS approach*", menemukan bahwa di dunia di mana big data menjadi sangat penting untuk menjamin keberhasilan perusahaan, transformasi digital hadir untuk membantu transisi perusahaan menuju bisnis digital dan menerima perubahan dalam struktur organisasi serta pasar. Studi empiris yang menghubungkan antara faktor transformasi digital dan bisnis yang lebih berkelanjutan masih sedikit. Masih diperlukan banyak upaya untuk mengurangi kesenjangan pengetahuan antara kedua konsep ini. Penelitian ini memvalidasi lima hipotesis berbeda yang disoroti oleh literatur menggunakan analisis model persamaan struktural (SEM) dari pendekatan kuadrat terkecil parsial (PLS). Laporan ini menggunakan kerangka konseptual baru dengan menggunakan data survei, yang dijawab oleh 41 usaha kecil dan menengah (UKM) di Maroko dari berbagai industri. Dengan menggunakan pemodelan PLS-SEM, hasilnya menunjukkan bahwa pelanggan, data, dan inovasi, yang merupakan pendorong yang harus dilakukan perusahaan selama transformasi digital, memiliki dampak yang signifikan terhadap upaya perusahaan untuk mencapai keberlanjutan. Namun, berbeda dengan literatur yang ada, penulis menemukan bahwa persaingan tidak memainkan peran yang signifikan dalam meningkatkan komitmen perusahaan terhadap keberlanjutan.

Pada penelitian Aurellia et al, (2022) mengenai *Digital Transformation Strategies In The Banking Industry: A Case Study of The Implementation of New Technology at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk*, menunjukkan bahwa Bank Mandiri telah berhasil menerapkan strategi bisnis yang sesuai dengan lima domain transformasi digital menurut Rogers (2016). Dengan adanya transformasi digital ini, perusahaan telah mencapai pertumbuhan bisnis yang signifikan.

Dalam artikel Linggadjaya, et al, (2023) tentang *Digital Transformation of PT. Bank Jago Tbk. From Conventional Bank To Digital Bank*, menemukan bahwa Bank Jago telah melakukan strategi bisnis yang tepat sesuai dengan lima domain transformasi digital menurut Rogers (2016), dimana dengan transformasi digital telah mencapai pertumbuhan bisnis yang lebih baik dibandingkan dengan bank Buku III dan bank agregat di umum. Implikasi praktisnya: (1) keberhasilan Bank Jago dapat dijadikan role model bagi bank digital lain dan bank konvensional yang ingin mengubah model bisnis melalui transformasi digital, (2) Bagi OJK: membuat peraturan lebih lanjut mengenai

pelaporan bank digital, yang terpisah dari pelaporan bank umum sehingga bank-bank Indonesia memiliki data perkembangan bank digital.

Penelitian dari Maulana et al, (2022) yang berjudul Pengaruh Keberlangsungan Usaha, Karakter Wirausaha, Dan Pertumbuhan Usaha Terhadap Keberlangsungan Usaha Melalui Kinerja Bisnis, membuktikan bahwa keberlangsungan usaha, karakter wirausaha dan pertumbuhan usaha berpengaruh positif terhadap kelangsungan usaha. Sedangkan kinerja bisnis memediasi parsial Keberlangsungan Usaha, karakter wirausaha, dan pertumbuhan usaha terhadap keberlangsungan usaha.

Dalam Paramitha & Suhartini, (2022), tentang *Business Resilience* pada UMKM di Masa Pandemi Covid-19, ditemukan fenomena yang menunjukkan bahwa pelaku UMKM anggota APUKW Jatim telah menggunakan pemanfaatan teknologi informasi secara optimal, sehingga pada masa Pandemi COVID-19 usahanya masih tetap bertahan sedangkan karakteristik kewirausahaan dan dukungan pemerintah belum secara optimal membantu ketahanan usahanya. Selain itu, ditemukan fakta bahwa karakteristik kewirausahaan, pemanfaatan teknologi dan dukungan pemerintah memberikan kontribusi terhadap peningkatan ketahanan usaha melalui manajemen krisis. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis kepada APUKW Jatim Kota Malang untuk memberikan pelatihan penggunaan teknologi informasi untuk melakukan penjualan secara online.

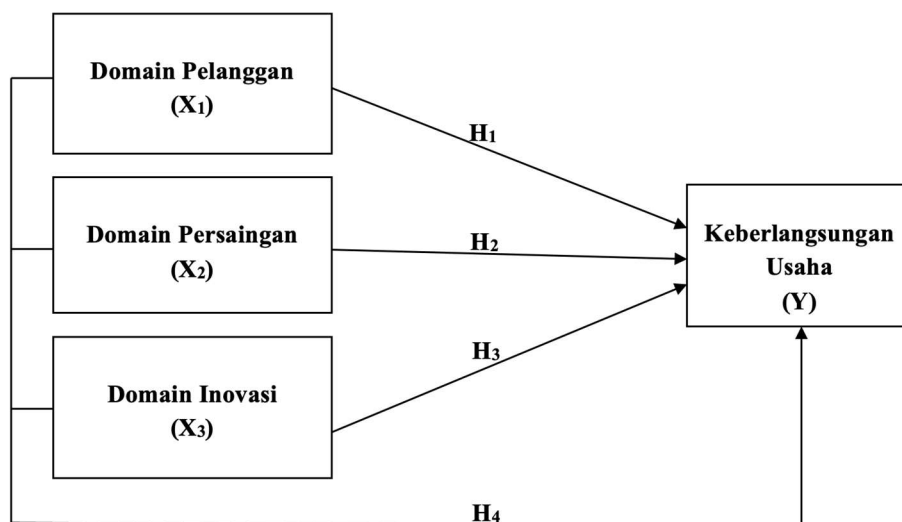
H1: Domain pelanggan berpengaruh terhadap keberlangsungan usaha UMKM di Kota Manado

H2: Domain persaingan berpengaruh terhadap keberlangsungan usaha UMKM di Kota Manado.

H3: Domain inovasi berpengaruh terhadap keberlangsungan usaha UMKM di Kota Manado.

H4: Domain pelanggan, persaingan, dan inovasi berpengaruh terhadap keberlangsungan usaha UMKM di Kota Manado.

2.5. Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

3. METODE RISET

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif yang menginvestigasi hubungan antara dua variabel atau lebih, menurut Sugiyono (2010: 57). Menurut Sugiyono (2010: 59), penelitian ini menguji hubungan kausal, yang merupakan hubungan sebab akibat yang terdiri dari variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (variabel yang dipengaruhi).

3.2 Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampel

Pelaku UMKM di Kota Manado adalah populasi dari penelitian ini, yang mencakup semua karakteristik yang relevan dalam penelitian. Metode pengambilan sampel adalah *Purposive Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dari sumber data dengan pertimbangan khusus, menurut Sugiyono (2016:85). Penulis memilih teknik sampling *purposive* karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang diteliti. Kriteria tersebut adalah responden adalah pelaku usaha kecil dan menengah (UMKM) di Kota Manado yang telah beroperasi selama lebih dari empat tahun, dan sudah pernah menerapkan teknologi digital dalam bisnisnya. Studi ini melibatkan 55 responden.

3.3 Jenis, Sumber, dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini antara lain data kuantitatif dan data kualitatif. Dengan jenis data primer, yaitu data yang diperoleh dari pelaku UMKM di Kota Manado. Metode Pengumpulan Data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan angket (kuesioner) dan wawancara (wawancara) untuk mendapatkan data awal dan informasi lebih mendalam tentang subjek dan objek penelitian

3.4 Teknik Analisa

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah jenis analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu sama lain. Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh masing-masing variabel. Pengujian hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen dengan menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Data diolah menggunakan software program SPSS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Responden

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 55 pemilik UMKM. Produk utama dari UMKM bermacam-macam, seperti kuliner, fashion, jasa, dan lainnya. Lokasi usaha pun berada di berbagai tempat, yang tersebar di antara 11 kecamatan yang ada di Manado. Berikut in rincian kelompok karakteristik responden:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Klasifikasi		Jumlah	Persentase
Usia	< 27 Tahun	12	21.82
	28-43 Tahun	29	52.73
	44-59 Tahun	11	20.00
	> 60 Tahun	3	5.45
Gender	Laki-laki	24	43.64
	Perempuan	31	56.36
Jenis Usaha	Kuliner	37	67.27
	Jasa	9	16.36
	Fashion	6	10.91
	Lainnya	3	5.45
Lama Usaha	>10 Tahun	4	7.27
	7-9 Tahun	10	18.18
	4-6 Tahun	12	21.82
	1-3 Tahun	29	52.73

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan usia, kelompok usia responden terbanyak adalah 28-43 tahun sebanyak 29 responden, kemudian di bawah 27 tahun sebanyak 12 responden, kelompok usia 44-59 tahun sebanyak 11 responden, dan yang terakhir kelompok usia di atas 60 tahun sebanyak 3 orang. Berdasarkan jenis kelamin, ada sebanyak 31 responden berjenis kelamin perempuan dan 24 responden berjenis kelamin laki-laki. Berdasarkan jenis usaha, kelompok jenis usaha, pelaku usaha kuliner sebanyak 37 responden, kemudian pelaku usaha jasa sebanyak 9 responden, pelaku usaha fashion sebanyak 11 responden, dan jenis usaha lainnya sebanyak 3 responden. Berdasarkan lama usaha beroperasi, lama usaha 1-3 tahun sebanyak 37 responden, 4-6 tahun 12 responden, 7-9 tahun sebanyak 10 responden, dan lebih dari 10 tahun sebanyak 4 responden.

4.2. Pengujian Instrumen

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur. Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan terhadap 55 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) $> r_{tabel}$ sebesar 0.235, untuk $df = 55 - 3 = 52$; dan signifikansi kurang dari 0.05, sehingga dapat dinyatakan bahwa item/ pernyataan tersebut valid atau sebaliknya. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Adapun alat analisisnya menggunakan metode belah dua (*split half*) dengan mengkorelasikan total skor ganjil lawan genap, selanjutnya dihitung reliabilitasnya menggunakan rumus "*Alpha Cronbach*".

Tabel 2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Item	R	Cronbach Alpha
Pelanggan	X1.1	0.840	0.874
	X1.2	0.763	
	X1.3	0.824	
	X1.4	0.786	

Persaingan	X2.1	0.774	0.896
	X2.2	0.815	
	X2.3	0.798	
	X2.4	0.846	
Inovasi	X3.1	0.856	0.850
	X3.2	0.808	
	X3.3	0.830	
	X3.4	0.828	
Keberlangsungan Usaha	Y1.1	0.710	0.857
	Y1.2	0.800	
	Y1.3	0.772	
	Y1.4	0.843	

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui bahwa dari 4 variabel yang masing-masing variabel memiliki 4 *statement items*, semua data yang peneliti dapatkan bersifat valid dan reliabel karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi dibawah 0.05 dan nilai *cornbach alpha* yang lebih dari 0.700.

4.3. Pengujian Regresi

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Koefisien Non-Standar		Koefisien Terstandar
	B	Standar Kesalahan	B
Konstanta	78.851	13.141	
Pelanggan	.320	.087	.385
Persaingan	.238	0.93	.259
Inovasi	.323	0.76	.356
R	.966 ^a		
R Square	.933		
Adjusted R Square	.929		

Sumber: Data diolah, 2024

Persamaan Regresi: $Y = 78.851 + 0,320 X_1 + 0,238 X_2 + 0,323 X_3 + e$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 78,851 artinya jika Domain Pelanggan (X_1), Domain Persaingan (X_2) dan Domain Inovasi (X_3) bernilai Nol, maka nilai variabel dependen Penjualan adalah sebesar 78,851.
2. Nilai koefisien Domain Pelanggan (X_1) sebesar 0,320 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Domain Pelanggan (X_1) mengalami kenaikan 1point atau 1%, maka Keberlangsungan Usaha (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,320 1 point / 1 %. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara X_1 dan Y, semakin naik X_1 maka Y akan semakin naik.
3. Nilai Koefisien Domain Persaingan (X_2) sebesar 0,238 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Domain Persaingan (X_2) mengalami kenaikan 1 poin atau 1%, maka Penjualan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,238.

Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara X_2 dan Y , semakin naik X_2 maka Y akan semakin naik.

4. Nilai Koefisien Domain Inovasi (X_3) sebesar 0,323 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Domain Inovasi (X_3) mengalami kenaikan 1 poin atau 1%, maka Penjualan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,323. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara X_3 dan Y , semakin naik X_3 maka Y akan semakin naik.

4.4. Pengujian Koefisien Korelasi dan Determinasi

Analisis korelasi digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel bebas atau lebih yang secara bersama-sama dihubungkan dengan variabel terikatnya sehingga dapat diketahui besarnya sumbangan seluruh variabel bebas yang menjadi objek penelitian terhadap variabel terikatnya.

Dari tabel 3 terlihat nilai R sebesar 0,966 atau 96,6%. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel Domain Pelanggan (X_1), Domain Persaingan (X_2), Domain Inovasi (X_3) dan Keberlangsungan Usaha (Y), karena nilai R hampir mendekati 1.

Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk menguji seberapa besar persentase variasi dalam variabel independen dapat menjelaskan variasi dependen. Semakin besar R^2 berarti semakin besar variasi variabel dependen yang dijelaskan oleh variasi variabel independen. Sebaliknya, semakin kecil R^2 berarti semakin kecil juga variasi dependen yang dijelaskan oleh variasi variabel independen. Berikut adalah hasil pengujian yang telah dilakukan. Dari tabel 3 juga diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,933 atau 93,3 %. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen Keberlangsungan Usaha (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu variabel Domain Pelanggan (X_1), Domain Persaingan (X_2), Domain Inovasi (X_3) sebesar 93,9%, sedangkan sisanya 6,1% dapat dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel ataupun oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5. Pengujian Hipotesis

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

	Parsial		Simultan	
	T	Sig.	F	Sig.
Pelanggan	3.676	.001	237.571	0,000 ^b
Persaingan	2.556	.014		
Inovasi	4.268	.000		

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel terlihat bahwa nilai koefisien regresi Domain Pelanggan memiliki tingkat signifikansi 0,001, nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai $\text{sig} < \alpha$, ini berarti hipotesis penelitian yang menyatakan "Domain Pelanggan diduga secara parsial berpengaruh terhadap Keberlangsungan Usaha" **terbukti/diterima**. Selain menggunakan nilai probabilitas atau nilai sig, metode yang lain yang dapat digunakan adalah dengan menggunakan nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel. Dalam kasus ini, t hitung memiliki nilai 3.676 sedangkan t tabel 1.673, ini berarti t hitung $>$ t tabel sehingga

hipotesis ini dalam penelitian **terbukti/diterima**. Kesimpulannya adalah bahwa variabel Domain Pelanggan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Keberlangsungan Usaha.

Dari tabel terlihat bahwa nilai koefisien regresi Domain Persaingan memiliki tingkat signifikansi 0,014, nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai $\text{sig} < \alpha$, ini berarti hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan "Domain Persaingan diduga berpengaruh signifikan terhadap Keberlangsungan Usaha" **terbukti/diterima**. Selain menggunakan nilai probabilitas atau nilai sig, metode yang lain yang dapat digunakan adalah dengan menggunakan nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel. Dalam kasus ini, t hitung memiliki nilai 2.556 sedangkan t tabel 1.673. Ini berarti t hitung $>$ t tabel sehingga hipotesis penelitian **terbukti/diterima**. Kesimpulannya adalah bahwa variabel Domain Persaingan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Keberlangsungan Usaha.

Dari tabel terlihat bahwa nilai koefisien regresi Domain Inovasi memiliki tingkat signifikansi 0,001, nilai ini lebih besar dari 0,05 atau nilai $\text{sig} > \alpha$, ini berarti hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan "Domain Inovasi diduga berpengaruh signifikan terhadap Keberlangsungan Usaha" **terbukti/diterima**. Selain menggunakan nilai probabilitas atau nilai sig, metode yang lain yang dapat digunakan adalah dengan menggunakan nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel. Dalam kasus ini, t hitung memiliki nilai 4.268 sedangkan t tabel 1.673. Ini berarti t hitung $>$ t tabel sehingga hipotesis penelitian **terbukti/diterima**. Kesimpulannya adalah bahwa variabel Domain Inovasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Keberlangsungan Usaha.

Berdasarkan tabel 4 di atas, terlihat nilai F hitung sebesar 237.571 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Terlihat bahwa nilai probabilitas signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian berarti H_0 ditolak dan H_a **diterima**. Artinya Hipotesis yang menyatakan bahwa "Domain Pelanggan, Domain Persaingan, dan Domain Inovasi berpengaruh signifikan terhadap Keberlangsungan Usaha" **terbukti/diterima**. Kesimpulannya adalah bahwa variabel Domain Pelanggan, Domain Persaingan, dan Domain Inovasi, secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Keberlangsungan Usaha (Y).

4.6. Pembahasan

Keberlangsungan usaha UMKM di era sekarang sangat terkait dengan kemampuan UMKM untuk beradaptasi terhadap transformasi digital. Transformasi digital mengacu pada penggunaan teknologi untuk memperbarui proses bisnis, layanan, atau model operasi agar lebih efisien dan sesuai dengan kebutuhan pasar yang terus berubah. Secara keseluruhan, transformasi digital bukan hanya pilihan tetapi kebutuhan bagi UMKM untuk memastikan keberlanjutan usaha mereka di era digital ini. Pelaku UMKM yang tidak mengadopsi teknologi berpotensi menghadapi kesulitan dalam bersaing dan bertahan di pasar yang semakin kompetitif.

Pengaruh Domain Pelanggan terhadap Keberlangsungan Usaha

Hasil penelitian menemukan bahwa Domain Pelanggan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Keberlangsungan Usaha. Transformasi digital domain pelanggan secara signifikan berdampak pada keberlanjutan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dengan meningkatkan efisiensi operasional, keterlibatan pelanggan, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan pasar. Transformasi ini memanfaatkan

teknologi digital untuk menciptakan model bisnis yang berkelanjutan, meningkatkan efisiensi manajemen, dan memastikan daya saing jangka panjang.

Transformasi digital Domain Pelanggan secara signifikan mempengaruhi kelangsungan dan penting bagi organisasi untuk berorientasi pasar dan beradaptasi dengan ekspektasi pelanggan yang berkembang pada dinamika pasar. Menurut penelitian dari Krämer et al. (2017), Transformasi digital memungkinkan perusahaan untuk merancang ulang produk dan layanan mereka, dengan fokus pada interaksi pelanggan bernilai tinggi, yang meningkatkan kepuasan dan loyalitas pelanggan. Hasil studi dari (Shrivastava, 2017), menemukan bahwa pergeseran menuju pengalaman pelanggan yang dipersonalisasi sangat penting untuk mempertahankan posisi pasar, terutama di industri seperti komunikasi, di mana harapan pelanggan berubah dengan cepat.

Secara efisiensi, organisasi yang mengadopsi teknologi digital dapat merampingkan proses, meningkatkan kinerja keseluruhan dan daya tanggap terhadap perubahan pasar (Agrawal, 2020). Sedangkan integrasi strategi digital memungkinkan perusahaan untuk menjaga keberlangsungan selama krisis, seperti pandemi Covid-19, dengan memfasilitasi kolaborasi internal dan eksternal yang lebih baik (Farrukh et al, 2021).

Pengaruh Domain Persaingan terhadap Keberlangsungan Usaha

Transformasi digital dari domain persaingan secara signifikan berdampak pada keberlanjutan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dengan membentuk kembali model bisnis, meningkatkan efisiensi operasional, dan mendorong inovasi. Transformasi ini didorong oleh integrasi teknologi digital, yang tidak hanya meningkatkan posisi kompetitif tetapi juga selaras dengan tujuan pembangunan berkelanjutan. Bagian berikut mengeksplorasi berbagai dimensi dampak ini.

Transformasi digital mendorong UMKM untuk memikirkan kembali dan berinovasi model bisnisnya agar tetap kompetitif. Ini melibatkan pemanfaatan teknologi seperti komputasi awan, IoT, dan big data untuk menciptakan model bisnis berbasis hasil yang diaktifkan secara digital yang lebih berkelanjutan dan menguntungkan (Muthuraman, 2020). Pergeseran ke platform digital memungkinkan UMKM untuk meningkatkan operasi tanpa investasi aset yang signifikan, mendorong pertumbuhan berkelanjutan melalui efek jaringan (Muthuraman, 2020).

Adopsi alat digital seperti analitik data besar dan komputasi awan membantu UMKM meningkatkan transparansi dan pengambilan keputusan, berkontribusi pada praktik bisnis yang lebih berkelanjutan (Gopalakrishnan & Aitharaju, 2020).

Dengan mendigitalkan tugas dan proses, UMKM dapat mengelola inefisiensi rantai pasokan dan keusangan teknologi dengan lebih baik, yang merupakan tantangan umum dalam menjaga keberlanjutan (Roy, 2014). UMKM yang merangkul transformasi digital dapat lebih tahan terhadap persaingan global dan ketidakpastian pasar, memastikan kelangsungan hidup dan pertumbuhan mereka (Roy, 2014).

Sementara transformasi digital menawarkan manfaat yang signifikan bagi keberlanjutan UMKM, itu juga menghadirkan tantangan seperti kebutuhan untuk adaptasi berkelanjutan dan risiko gangguan teknologi. UMKM harus menavigasi tantangan ini dengan berinvestasi dalam keterampilan dan infrastruktur digital untuk

sepenuhnya menyadari potensi transformasi digital untuk pembangunan berkelanjutan. Selain itu, transisi ke model bisnis digital membutuhkan perencanaan dan pelaksanaan yang cermat untuk memastikan bahwa tujuan keberlanjutan terpenuhi tanpa mengorbankan keunggulan kompetitif.

Pengaruh Domain Inovasi terhadap Keberlangsungan Usaha

Penelitian ini menemukan bahwa Domain Inovasi berpengaruh signifikan terhadap Keberlangsungan Usaha. Transformasi digital dari domain inovasi secara signifikan berdampak pada keberlanjutan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Transformasi ini didorong oleh integrasi teknologi digital, yang meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi limbah, dan mendorong praktik bisnis yang berkelanjutan. Bagian berikut mengeksplorasi berbagai aspek transformasi ini dan implikasinya terhadap keberlanjutan UMKM.

Transformasi digital memungkinkan UMKM menyelaraskan dengan tujuan pembangunan berkelanjutan dengan meningkatkan transparansi, efisiensi, dan praktik etika. Penyelarasan ini sangat penting di era pasca-pandemi, di mana perusahaan menghadapi tekanan yang meningkat untuk mengadopsi praktik berkelanjutan (Das, 2022).

Pendekatan sistematis untuk mengelola transformasi inovatif dalam organisasi melibatkan penggunaan teknologi digital untuk meningkatkan keberlanjutan. Ini termasuk menggunakan analisis data dan sistem perlindungan untuk meningkatkan efisiensi manajemen dan mengurangi risiko yang terkait dengan keputusan operasional dan keuangan (Kunin, 2023).

Di Indonesia, strategi transformasi digital yang berfokus pada pelanggan, persaingan, data, dan inovasi secara signifikan berdampak pada keberlanjutan UMKM. Faktor-faktor ini secara kolektif mempengaruhi keberlanjutan bisnis sebesar 72,9%, menyoroti peran penting transformasi digital dalam meningkatkan ketahanan dan kemampuan beradaptasi UMKM.

Transformasi digital UMKM di sektor pertanian Indonesia, khususnya di bidang perikanan, menggarisbawahi pentingnya literasi digital dan teknologi dalam mencapai kemandirian ekonomi yang berkelanjutan. Transformasi ini mendukung ketahanan pangan dan pertumbuhan ekonomi baik pada skala nasional maupun internasional (Dewi et al., 2023).

Peran platform digital dan IoT dalam mendorong inovasi digital berkelanjutan terbukti di negara-negara berkembang. Teknologi ini memungkinkan UMKM mengadopsi model bisnis hemat, mengurangi penggunaan sumber daya dan pemborosan sekaligus meningkatkan kegiatan ekonomi (Yousaf et al., 2022). Sementara transformasi digital menawarkan peluang signifikan untuk meningkatkan keberlanjutan UMKM, itu juga menghadirkan tantangan yang perlu ditangani. Ini termasuk memastikan akses yang adil ke teknologi digital, membangun literasi digital, dan mengembangkan kerangka kebijakan yang mendukung. Dengan mengatasi tantangan ini, UMKM dapat sepenuhnya memanfaatkan transformasi digital untuk mencapai pertumbuhan dan ketahanan berkelanjutan dalam ekonomi digital yang berkembang pesat.

5. SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan, maka diperoleh kesimpulan bahwa secara parsial, baik Domain Pelanggan, Domain Persaingan, dan Domain Inovasi berpengaruh signifikan terhadap Keberlangsungan Usaha di Kota Manado. Secara simultan, ketiga variabel yaitu Domain Pelanggan, Domain Persaingan, dan Domain Inovasi berpengaruh signifikan terhadap Keberlangsungan Usaha di Kota Manado.

5.2. Keterbatasan dan Rekomendasi

Berdasarkan temuan penelitian, peneliti menyarankan agar usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di Kota Manado berkonsentrasi pada ketiga domain transformasi digital, yaitu: domain pelanggan, persaingan, dan inovasi untuk meningkatkan keberlangsungan usaha mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital dapat membantu UMKM untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan daya saing yang menghasilkan pertumbuhan dan keberlangsungan usaha. Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan dalam memahami bagaimana transformasi digital dapat menjadi motor penggerak keberlangsungan usaha UMKM, khususnya di Kota Manado, yang memiliki potensi ekonomi besar namun masih memerlukan akselerasi dalam bidang digitalisasi. Penelitian selanjutnya dapat menginvestigasikan pengaruh dari dua domain lainnya dari Transformasi Digital yang belum dibahas pada penelitian ini.

REFERENSI

- Agrawal, B., & Sahu, N. (2020). Cause-related Marketing: A Trade-off between Marketers and Consumers. *Shanlax International Journal of Management*, 8(2), 7-12.
- Dewi, A. P & Hakiki, M. I. (2023). Transformasi Digital dalam Industri Halal di Indonesia (Studi Implementasi Teknologi Blockchain dalam Proses Sertifikasi Halal). *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 3 (2), 360-370. <http://doi.org/10.54373/ifjeb.v3i2.240>.
- Farrukh, M., Khan, M., Raza, A., & Shahzad, I. (2021). Influence of high-performance work systems on intrapreneurial behavior. *Journal of Science and Technology Policy Management*, 12(4), 609-626.
- Fitriasari, F. (2020). How do Small and Medium Enterprises (SME) survive the COVID-19 outbreak? *Jurnal Inovasi Ekonomi*, 5(2), 53-62. <https://doi.org/10.22219/jiko.v5i02.11838>
- Fitzgerald, M., Kruschwitz, N., Bonnet, D., & Welch, M. (2014). Embracing digital technology: A new strategic imperative. *MIT Sloan management review*, 55(2), 1-16.
- Gopalakrishnan, B.N., & Aitharaju, R. (2020). Digital Transformation and Sustainability: A Post-COVID Impact Analysis of Global Businesses. *Proceedings of Cloud based International Conference, "Global Business Trends in View of Lock Down and Role Of Digital Transformation for Sustainability*. May 15th.
-

- Hawa, S. D., Raharja, M. C., & Rianto, S. (2023). Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Keberlanjutan Bisnis UMKM Batik Banyumas Melalui Kinerja Pemasaran Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Sistem Informasi dan Teknologi Peradaban*, 4(1), 40-44.
- Hilali, W., Manouar, A., & Idrissi, M. A. J. (2020). Reaching sustainability during a digital transformation: A PLS approach. *International Journal of Innovation Science*. 12(1), 52-79. <https://doi.org/10.1108/IJIS-08-2019-0083>
- Infografis SULUT dalam Angka, Dinas Koperasi & UKM Daerah Provinsi Sulawesi Utara, diakses dari: <https://diskopukm.sulutprov.go.id/detailpost/umkm-sulut-dalam-angka>
- Krämer, A., Tachilzik, T., Bongaerts, R. (2017). Technology and Disruption: How the New Customer Relationship Influences the Corporate Strategy. In: Khare, A., Stewart, B., Schatz, R. (eds) *Phantom Ex Machina*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-44468-0_4
- Linggadjaya, Restiana Ie Tjoe, Sitio, Bontor, & Situmorang, Patar. (2022). Transformasi Digital Pt Bank Jago Tbk dari Bank Konvensional menjadi Bank Digital. *International Journal of Digital Entrepreneurship and Business*, 3(1), 9-22.
- Martin, A. (2008). Digital literacy and the “digital society”. *Digital literacies: Concepts, policies and practices*, 30(2008), 151-176.
- Mas-verdú, F., Ribeiro-soriano, D., & Roig-tierno, N. 2015. Firm survival: The role of incubators and business characteristics. *Journal of Business Research*. 68(4), 793-796. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2014.11.030>.
- Maulana, B. R., & Bachtiar, N. K. (2022). Pengaruh Keberlangsungan Usaha, Kinerja Bisnis, Karakter Wirausaha, dan Pertumbuhan Usaha terhadap Keberlangsungan Usaha pada UMKM di Jawa Tengah. *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, 1(1), 819-832. <http://journal.unimma.ac.id/index.php/conference/article/view/7524%0A>
- Muthuraman, Dr. S. (2020). Digital Business Models for Sustainability. *Gedrag & Organisatie Review*, 33(2), 1095-1102. <https://doi.org/10.37896/GOR33.02/115>
- Olivia Alvira Aurellia, Laras Puspa Kirana, Umi Kaltum (2022). Digital Transformation Strategies in The Banking Industry: A Case Study of The Implementation of New Technology at PT. Bank Mandiri (Persero) TBK. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora* 5(4), 5(4), 474-481. <https://doi.org/10.37329/ganaya.v5i4.2812>
- Rogers, D. L. (2016). *The digital transformation playbook: Rethink your business for the digital age*. Columbia University Press.
- Roy, I. (2014). Policies and strategies for the development of small and medium-scale food processing enterprises in Bangladesh. Policy measures for micro, small and medium food processing enterprises in the Asian region, Report.
- Shrivastava, S. (2017). Digital disruption is redefining the customer experience: The digital transformation approach of the communications service providers. *Telecom Business Review*, 10(1), 41-52.
- Solis, B., Li, C., & Szymanski, J. (2014). Digital transformation. *Accessed on*, 25.
- Sugiyono, P. D. (2010). Metode Penelitian. *Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
-

- Trimagnus. (2019, April 02). Sustainability Bisnis itu Penting, Mengapa? Retrieved from trimagnus.com. <https://trimagnus.com/sustainability-bisnis-itupenting-mengapa/>
- Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). Leading Digital: Turning Technology into Business Transformation. Harvard Business Press.
- Widayanti, R., Damayanti, R., & Marwanti, F. (2017). Pengaruh Financial Literacy Terhadap Keberlangsungan Usaha (Business Sustainability) Pada UMKM Desa Jatisari. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(2), 153.
- Yousaf, Z., Radulescu, M., Nassani, A.A. and Haffar, M. (2022), Towards innovation performance of SMEs: investigating the role of digital platforms, innovation culture and frugal innovation in emerging economies, *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 14(5), 796-811. <https://doi.org/10.1108/JEEE-08-2021-0318>
-

Pengaruh Penghargaan, Kompensasi, dan Penggunaan Teknologi Terhadap Produktivitas Karyawan

Ciya Gusyaf Perta¹, Arif Murti Rozamuri²

^{1,2} Manajemen, Universitas Pertamina, Indonesia



ciyagusyaf681@gmail.com

Submitted : 15-10-2024

Revised : 22-12-2024

Accepted : 23-12-2024

How to cite:

Perta, C. G., Rozamuri, A. M. (2024). Pengaruh Penghargaan, Kompensasi, dan Penggunaan Teknologi Terhadap Produktivitas Karyawan. *Manajemen dan Kewirausahaan*. 5(2), 185-196.

<https://doi.org/10.52682/mk.v5i2.10404>

Copyright 2024 by authors

Licensed by Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>



ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang hubungan serta pengaruh antara penghargaan, kompensasi, dan penggunaan teknologi yang dirasakan oleh karyawan pada salah satu perusahaan distribusi bahan bakar yang berada di Sumatera barat dalam meningkatkan produktivitas karyawan tersebut. Tingginya tingkat produktivitas dapat menunjang karyawan dalam aspek pekerjaan namun terdapat beberapa komponen dalam bidang pekerjaan yang mempengaruhi hal tersebut seperti pemberian penghargaan dan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan, serta teknologi modern yang dapat meningkatkan efektivitas pekerjaan karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel penelitian ini diambil dari salah satu perusahaan distribusi bahan bakar yang berada di Sumatera barat. Pada penelitian ini terdapat juga penarikan sampel secara non-probabilitas melalui teknik purposive sampling, dengan jumlah sampel 61 orang. Pengelolaan data yang terdapat dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS dengan versi 25.0 (*Statistic Package for the Social Science*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan dari variabel penghargaan, kompensasi, dan penggunaan teknologi terhadap produktivitas karyawan PT QRS. Penelitian ini berkontribusi dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan melalui penghargaan, kompensasi dan penggunaan teknologi.

Katakunci: kompensasi; penghargaan; produktivitas; teknologi

ABSTRACT

This study discusses the relationship and influence between rewards, compensation, and the use of technology employees feel at a fuel distribution company in West Sumatra in increasing employee productivity. High levels of productivity can support employees in terms of work. Still, several components in the field of work influence this, such as providing rewards and compensation that are in accordance with employee performance, as well as modern technology that can increase employee work effectiveness. The method used in this study is quantitative research. The sample of this study was taken from a fuel distribution company in West Sumatra. This study used non-probability sampling through purposive sampling techniques, with a sample size of 61 people. Data management in this study used the SPSS software program with version 25.0 (Statistic Package for the Social Sciences). The results showed that the variables of rewards, compensation, and the use of technology significantly influenced employee productivity at PT QRS. This research contributes to efforts to increase employee productivity through rewards, compensation, and the use of technology.

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah kegiatan dan perencanaan yang memiliki tujuan untuk memelihara, mengembangkan, memperoleh, dan menggunakan sumber daya manusia dalam setiap proses bisnis yang dijalankan oleh perusahaan dengan tujuan utama untuk mencapai visi-misi perusahaan tersebut. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor pendukung dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dari visi misi perusahaan tersebut. Era globalisasi saat ini dengan adanya perkembangan pada setiap bidang. Selain itu perusahaan harus mampu mempertahankan komponen pendukung tersebut terutama dalam bidang sumber daya manusianya. Pada PT QRS sendiri yang memiliki tujuan dalam mengelola bisnis yang sebelumnya dikelola oleh salah satu perusahaan distribusi bahan bakar yang berada di Sumatera barat antara lain perusahaan tersebut memiliki beberapa tujuan yaitu penjualan bahan bakar minyak (BBM), Avtur, LPG, dan produk petrokimia.

Selain itu tujuannya yaitu pengelolaan Fuel Terminal, dan LPG Terminal. Dari data annual report PT QRS 2022 terdapat pergerakan jumlah karyawan PT QRS yang mengalami suatu penurunan yaitu tahun 2021 terdapat jumlah karyawan sebanyak 3802 yang artinya terjadi penurunan 1.7% pada tahun 2022. Penurunan total karyawan tersebut salah satu penyebabnya yaitu terjadinya pergerakan mutasi pekerja keluar PT QRS, terdapat juga pekerja yang pensiun, dan terkait dengan masalah kompensasi. Dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan juga dapat menggunakan cara seperti peningkatan penghargaan, kompensasi, dan penggunaan teknologi yang memadai di perusahaan tersebut.

Menurut Edirisomoriya (2014) penghargaan merupakan sebuah upah, tunjangan, bonus, kemajuan karir, dan promosi yang memiliki tujuan untuk memotivasi para karyawan dalam meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik sehingga dapat mendorong produktivitas karyawan dalam bekerja. Terdapat dua jenis penghargaan yaitu penghargaan intrinsik dan penghargaan ekstrinsik. Kompensasi adalah aspek yang dapat menunjang produktivitas dan motivasi kerja karyawan. Pemberian kompensasi memiliki target tertentu untuk perusahaan dalam mencapai tujuan dari visi misi perusahaan tersebut. Berdasarkan penelitian terdahulu menjelaskan bahwa hubungan dari kompensasi dengan produktivitas memiliki kaitan yang signifikan tentunya berpengaruh yang positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Terdapat juga faktor lain yang dapat meningkatkan produktivitas para karyawan yaitu penggunaan teknologi yang modern.

Teknologi yang semakin berkembang pada era digitalisasi sangat mendorong untuk terus meningkatkan inovasi dalam perkembangan bisnis. Dengan adanya teknologi yang modern pada lingkungan bisnis energi menjadi suatu intensitas dalam menjalankan bisnis energi di Indonesia. Perkembangan suatu inovasi di bidang teknologi dan digitalisasi berpengaruh besar dalam setiap proses keberlangsungan energi sebagai suatu upaya dalam memenuhi kebutuhan masyarakat akan penggunaan energi. Penggunaan teknologi akan mempermudah karyawan dalam setiap proses kinerja mereka, berdasarkan data demografi karyawan PT QRS dalam kategori rentang usia

dapat dilihat bahwa total karyawan tertinggi terdapat pada rentang usia 31-45 tahun yaitu mencapai 28.84% baik pada tahun 2021 dan 2022.

Berdasarkan fenomena yang terdapat di PT QRS tersebut, peneliti akan melakukan penelitian yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas suatu karyawan terhadap penggunaan penghargaan, kompensasi dan penggunaan teknologi pada suatu perusahaan dengan menggunakan objek dari fenomena yang terdapat pada salah satu perusahaan distribusi bahan bakar yang berada di Sumatera Barat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besar pengaruh penghargaan, kompensasi, dan penggunaan teknologi terhadap produktivitas karyawan PT QRS. Penelitian ini berkontribusi dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan melalui penghargaan, kompensasi dan penggunaan teknologi.

2. KAJIAN LITERATUR

2.1. Produktivitas

Produktivitas merupakan komponen penting untuk mengembangkan suatu organisasi terutama pada bagian pengelolaan sumber daya. Sumber daya tersebut dapat berbentuk karyawan, alat, modal, dan teknologi. Adapun beberapa pengertian mengenai produktivitas karyawan. Secara umum pengertian dari produktivitas adalah hasil konkret yang diperoleh dari individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja (Yuniarsih & Suwatno, 2016). Terdapat suatu pengukuran yang harus dilakukan apabila produktivitas ingin membutuhkan beberapa input supaya menghasilkan beberapa output. Tetapi terdapat juga cara mudah untuk mengamati produktivitas yaitu apabila hanya memerlukan satu input untuk memperoleh satu output. Dalam penelitian sebelumnya, produktivitas diketahui memiliki sejumlah determinan. Faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, deskripsi kerja, dan lingkungan kerja diketahui menjadi kontributor bagi seseorang untuk mencapai target produktif sesuai yang telah ditetapkan oleh pekerjanya (Rizki & Rozamuri, 2024).

2.2. Penghargaan

Penghargaan merupakan apresiasi yang timbul dari melaksanakan tugas, menjalankan pelayanan, atau mengambil tanggung jawab (Pitts, 2014). Sesuatu yang diberikan tersebut salah satu bentuk ungkapan terima kasih seseorang kepada orang lain yang dimana dapat dikatakan juga sebagai suatu apresiasi dan hal tersebut wajar untuk dilakukan. Dalam lingkup manajemen, penghargaan salah satu aspek yang dijalankan untuk membuat karyawan semakin termotivasi dalam menjalankan kinerja mereka, dan hal ini agar membantu meningkatkan loyalitas karyawan. Sudarmanto (2014) juga memberikan argumen bahwa wujud dari penghargaan dapat berupa gaji, upah, insentif, gaji variabel, bonus prestasi, liburan, pengembangan karier, dan pensiun. Karyawan tentunya ingin memiliki peningkatan karier yang baik dalam pekerjaan maka dari itu, perusahaan harus mempertimbangkan pemberian penghargaan berupa promosi dalam hal peningkatan jabatan agar terciptanya kepuasan kerja bagi para karyawan, sehingga lebih meningkatkan loyalitas karyawan dalam bekerja.

H1: Penghargaan memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan

2.3. Kompensasi

Kompensasi merupakan jumlah seluruh imbalan yang diperoleh para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka kontribusikan (Mondy dalam Sadikin, 2020). Kompensasi juga merupakan alat bagi perusahaan dalam meningkatkan motivasi para tenaga kerja agar lebih produktif dan memiliki kualitas yang baik sehingga tercipta tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Apabila kompensasi tidak diberikan dengan baik maka akan mendorong penurunan kualitas tenaga kerja karyawan.

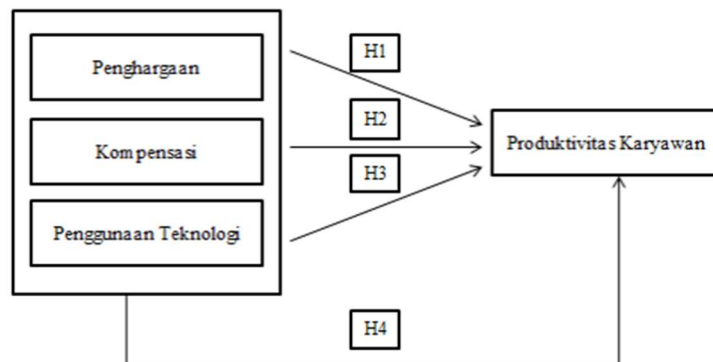
H2: Kompensasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan

2.4. Penggunaan Teknologi

Teknologi merupakan sarana dan prasarana hardware, software, atau sistem yang berkaitan dengan pengelolaan, pemrosesan, manipulasi, dan pemindahan informasi antar media dan metode untuk pengelolaan, pengorganisasian, penerimaan, dan penyimpanan (Kukuh, 2017; Kurniawan 2020). Menurut Diana (2018), teknologi merupakan suatu perangkat elektronik yang berfungsi dalam menghasilkan informasi yang berkualitas, akurat, relevan, dan tepat waktu sehingga dapat dimanfaatkan untuk keperluan pribadi, bisnis, pendidikan, dan pemerintahan dalam mengambil keputusan.

H3: Teknologi memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan

2.5. Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

3. METODE RISET

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel penelitian ini diambil dari salah satu perusahaan distribusi bahan bakar yang berada di Sumatera barat. Pada penelitian ini terdapat juga penarikan sampel secara non-probabilitas melalui teknik purposive sampling, dengan jumlah sampel 61 orang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini terdapat total 61 responden dengan presentasi karyawan jenis kelamin laki-laki memiliki total 37 responden atau 60,7% sedangkan pada perempuan memiliki total 24 responden atau 39,3%. Untuk kriteria kedua yaitu berdasarkan rentang usia yaitu sebagian besar dari responden adalah usia 30-34 tahun, yaitu dengan persentase 47,5% atau dengan total 29 orang. Selanjutnya usia 25-29 dengan persentase

26,2% atau dengan total 16 orang. Kemudian usia di atas 35 tahun dengan persentase 18,0% atau dengan total 11 orang. Jumlah responden yang paling sedikit adalah pada usia 20 -24 tahun, pada PT Pertamina Patra Niaga.

Kriteria responden yang ketiga adalah berdasarkan pendidikan yaitu sebagian besar dari responden adalah usia 30-34 tahun, yaitu dengan persentase 47,5% atau dengan total 29 orang. Selanjutnya usia 25-29 dengan persentase 26,2% atau dengan total 16 orang. Kemudian usia di atas 35 tahun dengan persentase 18,0% atau dengan total 11 orang. Jumlah responden yang paling sedikit adalah pada usia 20 -24 tahun, pada PT Pertamina Patra Niaga.

Kriteria responden yang keempat adalah berdasarkan lama bekerja diperoleh hasil pada lama kerja karyawan terbanyak pertama yaitu pada rentang waktu 6-8 tahun dengan persentase 27,9% atau dengan total 17 orang. Kedua yaitu pada rentang waktu berdasarkan lama kerja 3-5 tahun dengan persentase 26,2% atau dengan total 16 orang. Ketiga yaitu pada rentang waktu berdasarkan lama kerja 0-2 tahun dengan persentase 18,0% atau dengan total 11 orang. Keempat yaitu pada rentang waktu berdasarkan lama kerja 9-11 tahun dengan persentase 14,8% atau dengan total 9 orang. Kemudian jumlah responden yang paling sedikit berdasarkan lama kerja 12-14 tahun dan 15-17 tahun yang dimana memiliki persentase yang sama yaitu 6,6% atau dengan total 4 orang.

4.2. Pengujian Validitas & Reliabilitas

Penelitian ini menguji validitas dengan menggunakan metode korelasi Pearson dengan mengkorelasikan skor masing-masing butir dengan skor total butir. Penentuan valid tidaknya suatu butir dilakukan dengan cara uji signifikansi koefisien dengan taraf signifikansi 0,05 yang berarti butir dikatakan valid apabila berkorelasi secara signifikan terhadap total butir. Adapun rincian uji dua sisi, jumlah responden (n) = 52 responden, r tabel dengan $df = n-2$ atau $df = 52-2 = 50$, yaitu sebesar 0,273 dengan taraf signifikansi 0,05.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai r -hitung > r tabel (0,2521)	Reliabilitas
Penghargaan	X1-1	0,610	0,749
	X1-2	0,537	
	X1-3	0,440	
	X1-4	0,638	
	X1-5	0,649	
	X1-6	0,726	
	X1-7	0,695	
	X1-8	0,520	
Kompensasi	X2-1	0,821	0,861
	X2-2	0,773	
	X2-3	0,780	
	X2-4	0,804	
	X2-5	0,745	
	X2-6	0,698	

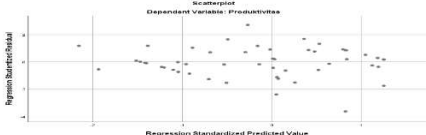
Teknologi	X3-1	0,739	0,893
	X3-2	0,669	
	X3-3	0,657	
	X3-4	0,623	
	X3-5	0,722	
	X3-6	0,724	
	X3-7	0,835	
	X3-8	0,829	
	X3-9	0,820	
Produktivitas	Y1-1	0,835	0,916
	Y1-2	0,773	
	Y1-3	0,791	
	Y1-4	0,852	
	Y1-5	0,789	
	Y1-6	0,837	
	Y1-7	0,837	

Sumber: Olahan data (2024)

Semua item pertanyaan pada variabel penghargaan, kompensasi, teknologi, dan produktivitas dapat dikatakan valid karena nilai r hitung setiap item pertanyaan $> r$ tabel, maka dari itu setiap item pertanyaan tersebut dapat digunakan sebagai alat ukur pada penelitian. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha variabel penghargaan memiliki nilai sebesar 0,749, kompensasi sebesar 0,861, teknologi sebesar 0,893, dan produktivitas sebesar 0,916. Semua hasil uji reliabilitas tersebut memiliki nilai $> 0,06$ yang berarti semua variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

4.3. Pengujian Normalitas, Multikolinearitas, Heterokedasitis, dan Koefisien Determinasi

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas	Multikolinieritas	Heterokedasitis
Penghargaan Kompensasi Teknologi	0.077	1.798 1.935 1.926	

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil Uji normalitas menunjukkan bahwa nilai sig. (2-tailed) memiliki nilai sebesar 0,077, nilai tersebut berada di atas kriteria suatu data dapat dikatakan normal yaitu 0,05. Sehingga data pada penelitian ini dapat dikatakan terdistribusi normal.

Hasil Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel independen adalah lebih kecil dari nilai 10,00. Sedangkan pada *tolerance* menjelaskan hasil yang lebih besar dari 0,100. Maka dari itu hasil dari penelitian tersebut memenuhi syarat tidak terjadinya multikolinieritas.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa diperoleh penyebaran titik-titik tanpa pola dalam *scatterplot* serta diperoleh penyebaran titik-titik di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. *Regression studentized residual* adalah sisi bawah pada sumbu Y, dan *regression studentized predicted value* adalah sisi atas pada sumbu Y. Hasil uji

multikolinearitas diperoleh nilai *tolerance Organizational Justice* (0,448), *teamwork* (0,620), dan kepuasan kerja (0,342) sehingga dapat dikatakan tidak terjadi masalah multikolinearitas karena nilai tersebut lebih besar dari 0,1, dan nilai VIF < 10.

4.4. Pengujian Regresi

Tabel 3. Hasil Uji Regresi

	B
(Constant)	-0,440
Penghargaan	0,169
Kompensasi	0,723
Teknologi	0,150

Sumber: Data diolah, 2024

Dari persamaan regresi diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai a sebesar -0,440 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel produktivitas belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel penghargaan (X1), kompensasi (X2), dan teknologi (X3). Jika variabel independent tidak ada maka variabel produktivitas tidak mengalami perubahan. Nilai b1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,169, menunjukkan bahwa variabel penghargaan mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel penghargaan maka akan mempengaruhi produktivitas sebesar 0,169, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai b2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,723, menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kompensasi maka akan mempengaruhi produktivitas sebesar 0,723, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai b3 (nilai koefisien regresi X3) sebesar 0,150, menunjukkan bahwa variabel teknologi mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel teknologi maka akan mempengaruhi produktivitas sebesar 0,150, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian.

4.5. Pengujian Hipotesis

Hasil R-squared menunjukkan nilai sebesar 0,935 atau 93,5%. Maka dari itu dapat diambil kesimpulan bahwa variabel independen yaitu penghargaan, kompensasi, dan teknologi memiliki hubungan atau mampu menjelaskan variabel dependen yaitu produktivitas karyawan sebesar 93,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

	Parsial		Simultan		Adjusted R Square
	T	Sig	F	Sig.	
Penghargaan	4,014	,000			
Kompensasi	15,423	,000	289,664	0,000 ^b	0,935
Teknologi	4,348	,000			

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4, hasil pengujian hipotesis menunjukkan untuk uji parsial, variabel penghargaan memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan memiliki nilai Thitung sebesar $4,014 > 2,002$ yang artinya variabel penghargaan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan. Dengan demikian H1 diterima. Variabel kompensasi memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan Thitung sebesar $15,423 > 2,002$ yang artinya variabel kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan. Dengan demikian H2 diterima. Variabel teknologi memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan Thitung sebesar $4,348 > 2,002$ yang artinya variabel teknologi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan. Dengan demikian H3 diterima. Nilai signifikan uji simultan menunjukkan angka $0,000b$ yang artinya bahwa nilai signifikan dalam penelitian ini $< 0,05$. Oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa penghargaan, kompensasi, dan teknologi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan.

4.6. Pembahasan

Pengaruh Penghargaan Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis yang tertera di atas dapat disimpulkan bahwa penghargaan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas karyawan PT. Pertamina Patra Niaga. Indikator pujian dari atasan merupakan suatu penghargaan tersendiri bagi seorang karyawan yang dimana hal tersebut bisa mempengaruhi produktivitas karyawan menjadi lebih baik, yang dimana menurut Rahdayanti (2017) pujian merupakan suatu kekaguman atau ungkapan yang sopan diberikan kepada seseorang.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang tertera di atas dapat disimpulkan bahwa hasil uji secara parsial (uji-t) untuk variabel bebas (independen) kompensasi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas karyawan PT. Pertamina Patra Niaga. Gaji menurut Husein Umar (2002) merupakan suatu cerminan atau ungkapan perasaan para karyawan terhadap imbalan yang akan mereka peroleh dari perusahaan atas hasil usaha yang telah dilakukan.

Pengaruh Teknologi Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis yang tertera di atas dapat disimpulkan bahwa teknologi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Pertamina Patra Niaga. Dari pernyataan Muzakki (2016) peran teknologi sebagai support dapat dikatakan bahwa teknologi memberikan macam-macam dukungan terhadap setiap kegiatan perusahaan sehingga dapat berjalan secara cepat, mudah, dan akurat.

5. SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, penghargaan, kompensasi, dan teknologi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan. Penghargaan, kompensasi, dan teknologi juga secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

5.2. Keterbatasan dan Rekomendasi

Berdasarkan uji yang telah dilakukan dan hasil analisa yang telah dijelaskan dengan di dukung oleh beberapa sumber, maka terdapat beberapa saran yang akan penulis sampaikan. diantaranya perusahaan disarankan untuk tetap meningkatkan pelmbertian penghargaan yang akan diberikan kepada karyawan, dengan melihat prestasi apa saja yang telah di dapatkan oleh karyawan selama bekerja dengan tujuan mengembangkan produktivitas karyawan.

Perusahaan harus lebih meninjau kembali terkait pemberian kompensasi kepada karyawan, seperti pemberian kompensasi dengan indikator fasilitas rumah dinas dekat dengan kantor bagi karyawan yang baru di mutasi dari daerah tertentu, selain itu dapat juga pemberian fasilitas seperti kendaraan untuk transportasi karyawan yang dimana dapat dilihat berdasarkan prestasi kerja, dan jabatan dari karyawan tersebut. Perusahaan harus lebih meningkatkan perkembangan teknologi yang terdapat di dalam perusahaan, seperti perkembangan teknologi yang sebelumnya karyawan bekerja dengan cara yang manual dan berkembang pada cara yang modern. Hal tersebut bertujuan untuk efisiensi waktu dalam suatu pekerjaan.

Keterbatasan dari variabel dan responden mungkin dapat ditingkatkan oleh peneliti selanjutnya. Maka dari itu, peneliti selanjutnya dapat lebih memperluas batasan masalah atau populasi yang digunakan dalam penelitian

REFERENSI

- Abdussamad, Z. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo. *Jurnal Manajemen*, XVIII(3), 456-466.
- Agustini, N. K., & Dewi, A. S. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Unud*, 8(1), 7191-7218.
- Ardiansyah, Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manager*, 3(2), 459-467.
- Arimbawa, P. D., & Widanta, A. B. (2017). Pengaruh Luas Lahan, Teknologi dan Pelatihan Terhadap Pendapatan Petani Padi Dengan Produktivitas Sebagai Variabel Intervening di Kecamatan Mengwi. *Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana*, 6(8), 1601-1627.
- Delviandi, R., Fikri, K., & Sireger, D. I. (2022). Pengaruh Penggunaan Teknologi dan Pengendalian Mutu Terhadap Produktivitas di PT. Pertamina Persero RU II Dumai. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa: Merdeka EMBA*, 1(1), 45-48.
- Dewi, K. S., & Ekawaty, N. (2022). Pengaruh Kompentensi dan Kompensasi Terhadap Karyawan PT. Pertamina Patraniaga Cikampek. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 307-320.
- Fitria, J., & Sawitri, H. S. (2017). Pengaruh Reward, Insentif, Pembagian Tugas dan Pengembangan Karier Pada Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Ortopedi Prof. DR.R. Soeharso Surakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 28-44.
- Fitrianti, D. N., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Pindad Persero Bandung. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(3), 204-216.
- Ginting, Y. M., & Baene, A. (2021). Analysis Of The Effect Of Training, Working Environment, Financial Compensation, And Non-Financial Compensation On Job Satisfaction At PT United Tractors Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 75-87.

- Handaru, A. W., Miftachuljana, & Susita, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 10(2), 386-404.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Harispon, & Daulay, N. I. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PTPN V Sei Galuh Kampar Riau. *Jurnal Daya Saing*, 7(3), 335-348.
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(2), 182-192.
- Indriasari, D. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan PT. XYZ. *Jurnal Ekonomi*, 20(1), 123-134.
- Irawan, M. R. (2018). Pengaruh Gaji Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo. *Ecopreneur*, 1(1), 36-41.
- Izzah, N., & Ardiani, I. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanikal Division PT Mulia Makmur Elektrikatama. *Majalah Ilmiah Bijak*, XIII(2), 210-222.
- Jin, T. F. (2003). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Akuntan Publik." *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 5(1), 1-26, doi:[10.34208/jba.v5i1.388](https://doi.org/10.34208/jba.v5i1.388).
- K, A. T. (2017). Pengaruh Keterampilan Teknologi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Sub Bagian Evaluasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Jakarta. *Widya Cipta*, 1(2), 105-110.
- Karim, F. J. (2016). Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi, Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai BPS Provinsi Jawa Timur. *E-Journal Manajemen " BRANCHMARCK "*, 2(4), 121-132.
- Kentjana, N. M., & Nainggolan, P. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia Tbk). *Proceeding: National Conference of Creative Industry*, 973-997.
- Kurniawan, H., W, M. M., & Fathoni, A. (2016). Pengaruh Reward, Punishment, Beban Kerja, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Andalan Arthalestari Semarang). *Jurnal Of Management*, 2(2), 1-10
- Lenni, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Bunyu Field kabupaten Bulungan. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(4), 513-526
- Lestari, A. R., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2021). Pengaruh Penghargaan dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 28-33.
- Lestari, N. W., Dewi, I. R., & Kanivia, A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi Pada Produktivitas Kerja Pegawai PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Palikanci. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 1-11.
- Malikhah, I., Nst, A. P., & Kaban, G. P. (2023). Analisis Kompetensi Sdm dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Produktivitas Kerja Pelaku Usaha di Desa Pematang Serai Kabupaten Langkat. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(1), 34-43.
-

- Mentang, S. X. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 22(1), 1-14.
- Minarsih, M. M. (2009). Pengaruh Penghargaan, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Universitas Pandanaran Semarang. *Value Added: Majalah Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 1-8.
- Munthe, R. G. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Pegawai Honorer Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sidikalang. 2(2), 267-272.
- Muzakki, M. H., Susilo, H., & Yuniarto, S. R. (2016). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Pusat Divisi Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39(2), 169-175.
- Nizar, M. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Tukang Besi Pada PT.Wika Beton Pabrik Produk Beton Pasuruan. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 243-276.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 24-32.
- Nugroho, B. A., & Apriyanti. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Loyalitas Sebagai Moderasi (Studi Pada Perangkat Desa Kab. Madiun). *Seminar Inovasi Bisnis dan Akuntansi*.
- Nuraeni, Pananrangi, R., & Azis, M. (2019). Pengaruh Penghargaan, Pengawasan Pimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerjapegawai Kabupaten Bulukumba (Studi Pada Kantor Camat Gantarang dan Kindang). *Journal of Management*, 2(1), 1-20.
- Nurfiat, N. A., & Rustariyuni, S. D. (2018). Pengaruh Upah dan Teknologi Terhadap Produktivitas dan Penyerahan Tenaga Kerja Pada Industri Mebel di Kota Denpasar. *Jurnal Kependudukan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, XIV(1), 34-48.
- Oberlian. (2019). Pengaruh Sistem Reward, Motivasi Dan Keterampilan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Agen Asuransi Sequis Life Jakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 5(2), 124-133.
- Oktavia, I., & Firmansyah, A. (2016). Pemanfaatan Teknologi Biogas Sebagai Sumber Bahan Bakar Alternatif Sekitar Wilayah Operasional PT. Pertamina EP Asset 2 Prabumulih Field. *Jurnal Resolusi Konflik, CSR, dan Pemberdayaan*, 1, 32-36.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5.
- Prabowo, C. H., & Widodo. (2018). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Rickstar Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(3), 1-10.
- Pradnyani, G., Rahmawati, P., & Suci, N. (2020). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 29(1), 21-30.
- Pratama, M. F., & Handayani, W. P. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62-69.
- Primawanti, E. P., & Ali, H. (2021). Pengaruh Teknologi Informasi, sistem informasi berbasis web dan knowledge management terhadap kinerja karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (ESS) For Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3, 267-285.
- Purnomo, M. A., & Utami, E. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Berkat Anugerah Sejahtera. 2(2), 1407-1416.
-

- Rahmawati, D. (2008). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Pemanfaatan Teknologi Informasi. *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*, 5(1), 107-118.
- Rantotanio, A., & Sumartik. (2022). Pengaruh Mutasi dan Reward Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT Karyamitra Budi Sentosa. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), 48-57.
- Rizki, R. & Rozamuri, A. M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Deskripsi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 75-86.
- Safitri, S. T. (2013). Analisis Information Technology Governance Pada PT. Pertamina (Persero). *Jurnal Infotel*, 5(1), 52-57.
- Saputra, D., Nurliana, & Hasan, L. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 2086-5031.
- Sitio, V. S. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank Panin Dubai Syariah, TBK Jabodetabek Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(2), 125-135.
- Solikah, I., Setyowati, T., & Sanosra, A. (2016). Pengaruh Reward, Punishment, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN XII (Persero) Kebun Jatirono Kalibaru Banyuwangi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 2(1), 91-105.
- Surjani, S., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(3), 24-32.
- Ukkas, I. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kota Palopo. *Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 187-198.
- Utami, D., & Askiah. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sanggar Sarana Baja di Kota Samarinda. 3(1), 851-858.
- Warna, E., Suratno, & Tiara. (2020). Pengaruh Upah Kerja, Penghargaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Ekonomi di SMA Negeri Kota Jambi. 1, 354-369.
- Winarto, W. W. (2021). Analisis Review Penggunaan Sistem Informasi Pada PT Pertamina. *Jurnal Teknologi Informasi dan Reakayasa Komputer*, 2(2), 51-59.
- Yani, D. A. (2021). Pengaruh Penghargaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Widya Pratama Perkasa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(2), 77-90.
- Yani, Darwis, A., & Riany, Y. E. (2021). Pengaruh Penguasaan Teknologi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Produktivitas Sebagai Variabel Intervening Pada Sekolah XXX. 3(6), 1494-1512.
- Yuliandari, N. K., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster Pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 114-120.
-

Pengaruh *Meaningful Youth Participation* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Gen Z di DKI Jakarta

Yerly Pisiana Loverita Ngilly¹, Arif Murti Rozamuri²

^{1,2} Manajemen, Universitas Pertamina, Indonesia



yerlyngilly@gmail.com

Submitted : 15-11-2024

Revised : 22-12-2024

Accepted : 24-12-2024

How to cite:

Ngilly, Y.P.L., Rozamuri, A. M. (2024). Pengaruh *Meaningful Youth Participation* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Gen Z di DKI Jakarta. *Manajemen dan Kewirausahaan*. 5(2), 197-218.

<https://doi.org/10.52682/mk.v5i2.10473>

Copyright 2024 by authors

Licensed by Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *meaningful youth participation* terhadap motivasi kerja karyawan Gen Z di DKI Jakarta sehingga berfokus pada Gen Z dan sudah sejauh apa mereka dilibatkan dalam dunia kerja. Peneliti mengambil 3 (tiga) dimensi dalam *Meaningful Youth Participation* yaitu kontribusi Gen Z, partisipasi bermakna, serta pengakuan orang lain terhadap motivasi kerja untuk diteliti. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menyebar kuesioner untuk keperluan pengambilan data. Sampel yang didapat berjumlah 384 dan merupakan Gen Z yang pernah atau sedang bekerja di DKI Jakarta dipilih dengan teknik non-probability sampling yaitu purposive sampling. Analisa dilakukan dengan model regresi linear berganda sebagai metode penelitian dengan tingkat error sebesar 0,05. Olah data penelitian menggunakan aplikasi SPSS versi 27. Hasil penelitian adalah 2 (dua) dari 3 (tiga) variabel independen yaitu kontribusi Gen Z, serta partisipasi bermakna berpengaruh terhadap motivasi kerja, sedangkan pengakuan dari orang lain tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Penelitian ini menunjukkan pentingnya memberikan ruang bagi Gen Z untuk dilibatkan secara maksimal di lingkungan kerja. Sebaliknya, pengakuan dari orang lain yang tidak signifikan terhadap motivasi kerja Gen Z mengindikasikan perlunya penghargaan dengan pendekatan lain yang relevan untuk kebutuhan generasi ini.

Katakunci: Gen Z; *meaningful youth participation*; motivasi kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of *Meaningful Youth Participation* on the work motivation of Gen Z employees in DKI Jakarta so that it focuses on Gen Z and how far they have been involved in the world of work. Researchers took 3 (three) dimensions of *Meaningful Youth Participation*, namely the contribution of Gen Z, meaningful participation, and recognition of other people's work motivation to be studied. This research is quantitative by distributing questionnaires for data collection purposes. The sample obtained was 384 and were Gen Z who had worked or are currently working in DKI Jakarta and were selected using a non-probability sampling technique, namely purposive sampling. The analysis was carried out using multiple linear regression models as a research method with an error rate of 0.05. The research data were processed using the SPSS application version 27. The results of the study were 2 (two) of 3 (three) independent variables, namely the contribution of Gen Z, as well as significant participation that had an effect on work motivation, while recognition from other people had no effect on work motivation. This study highlights the importance of providing opportunities for Gen Z to be maximally involved in the workplace. On the other hand, the insignificance of recognition from others in influencing Gen Z's work motivation suggests the need for alternative approaches to appreciation that align with the specific needs of this generation.

1. PENDAHULUAN

Menyambut bonus demografi tahun 2030 saat penduduk usia produktif (15-64 tahun) lebih banyak dari penduduk usia non-produktif di Indonesia pemerintah merancang berbagai strategi untuk terus meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia, salah satunya dengan memberdayakan generasi muda masa kini. Bonus demografi dapat menjadi tantangan sekaligus ancaman jika pemerintah dan masyarakat khususnya generasi masa kini sebagai target tidak bekerja sama dengan baik. Namun, bonus demografi juga dapat menjadi ladang investasi yang menguntungkan bangsa bila seluruh pihak bersinergi mendukung satu dengan yang lain.

Dilansir dari Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah penduduk usia produktif tahun 2020 adalah sekitar 69,99% dari jumlah penduduk Indonesia yang mencapai 1,2 juta jiwa dan 27,94% adalah Gen Z, yaitu masyarakat yang lahir tahun 1997-2012 sehingga perkiraan usia di tahun 2023 ini adalah 11-26 tahun. Menimbang dari angka, terlihat bahwa saat ini pun Indonesia di dominasi oleh generasi muda yang berpotensi besar mendukung Indonesia dalam pembangunan.



Gambar 1.1 Hasil sensus penduduk 2020 (Badan Pusat Statistik, 2021)

Gen Z biasa disebut sebagai remaja dan menurut BKKBN remaja sendiri dibagi menjadi 3 segmentasi yaitu remaja segmentasi berani, beraksi, dan berkolaborasi dengan berbagai fokus permasalahan yang berbeda-beda. Secara umum remaja usia akhir, yaitu usia 20-24 memiliki karakteristik emosional yaitu mulai fokus pada karir serta masa depan sehingga kebanyakan remaja usia tersebut saat ini sudah mulai mencari atau bahkan terjun ke lapangan pekerjaan secara langsung.

Tabel 1 Jumlah penduduk provinsi DKI Jakarta berumur 15 tahun ke atas (kelompok umur dan bekerja)

Kelompok umur	Penduduk provinsi DKI Jakarta berumur 15 tahun ke atas menurut kelompok umur dan angkatan kerja (bekerja)		
	2019	2020	2021
15-19	103581	108331	100496
20-24	456439	489343	458186
25-29	657252	629011	649282

Sumber : Badan Pusat Statistik DKI Jakarta (2022)

Dilihat dari usia menurut BPS, Gen Z tertua saat ini berada di usia 26 tahun dan menurut BKKBN usia remaja akhir tertua adalah 24 tahun. Hal ini dapat memberikan asumsi bahwa Gen Z sendiri belum memiliki pengalaman kerja yang cukup seperti generasi sebelumnya untuk dapat disebut profesional dalam dunia kerja, namun usia tersebut cukup untuk membuat masyarakat sadar bahwa terdapat beberapa perbedaan antara Gen Z dengan generasi-generasi sebelumnya bahkan dalam dunia kerja sekalipun. Dilansir dari CNBC Indonesia (2022) dalam salah satu artikelnya tentang *lifestyle*, disebutkan bahwa Milenial dan Gen Z bukan hanya mencari uang dalam pekerjaan. Generasi ini tidak memiliki prioritas dan harapan yang sama dengan orang yang lebih tua dalam hal karir profesional, akibatnya sebanyak 40% Gen Z berkata mereka lebih memilih untuk menganggur daripada bekerja dengan pekerjaan yang tidak membuat mereka bahagia. Dalam artikel juga disebutkan bahwa penelitian yang dilakukan menunjukkan adanya peningkatan ekspektasi kepada perusahaan dalam mengambil sikap terhadap masalah sosial dan lingkungan.

Generasi muda saat ini cenderung lebih menuntut karena mulai mengetahui nilai diri dan tidak puas hanya dengan gaji, insentif, atau bonus yang baik. Gen Z butuh lingkungan (dalam hal ini perusahaan) yang memiliki nilai-nilai selaras dengan diri mereka. Hasil penelitian yang dilakukan oleh The Randstad yang merupakan agen tenaga kerja dari Amerika Serikat (AS) mengungkapkan orang berusia 18-35 tahun tidak akan bekerja untuk perusahaan yang tidak memiliki niat atau dorongan akan keragaman dan kesetaraan. Di sisi lain, dua dari lima anak muda dalam survei tidak keberatan mendapat lebih sedikit uang jika merasa perusahaan tempat mereka bekerja memang memberikan kontribusi positif bagi dunia. Artinya, motivasi kerja generasi masa kini tidak lagi hanya berfokus pada pendapatan secara materi namun juga secara non-materi.

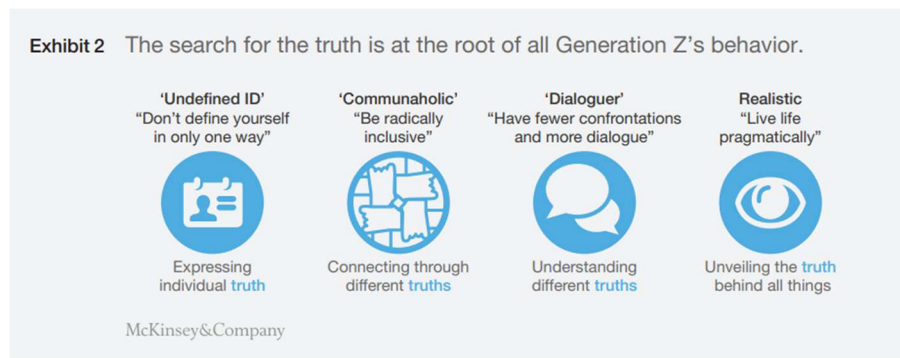
National Society of High School Scholars (NSHSS) juga melakukan survei terhadap Gen Z (2022). Sudah menjadi hal yang umum diketahui oleh masyarakat bahwa generasi ini bersahabat dengan teknologi sejak lahir sehingga memiliki karakteristik beragam baik secara akademis maupun hubungan interpersonal. Menurut NSHSS, terdapat 3 (tiga) hal yang menjadi prioritas Gen Z dalam pekerjaan yaitu Gen Z menekankan kesetaraan karena didapatkan lebih dari seperlima responden survei yang dilakukan mengatakan pengalaman pribadi terkait diskriminasi rasial telah mempengaruhi keputusan dalam karir. Hal ini menunjukkan kesetaraan harus menjadi perhatian penting dalam Gen Z baik dalam ras, gender, kualitas hidup, fleksibilitas/adaptasi pemberi kerja, serta tanggung jawab sosial perusahaan.

Yang kedua adalah Gen Z bosan dengan pekerjaan jarak jauh. Hal ini sejalan dengan penelitian lain dari Dale Carnegie (2022) yang berpendapat bahwa mahasiswa dan lulusan baru lebih suka bekerja secara langsung karena saat bekerja dengan metode

jarak jauh keterlibatan semakin sedikit. Studi menunjukkan pekerja dengan usia di bawah 40 tahun memiliki angka keterlibatan yang rendah. Metode jarak jauh mengurangi komunikasi dalam perusahaan dan memungkinkan pekerja merasa sulit menjalin relasi baik dengan rekan sejawat maupun dengan atasannya sehingga timbul hambatan dalam karir karena tidak ada dorongan yang berasal dari komunikasi serta hubungan yang kuat antar pekerja.

Terakhir, Gen Z memiliki rasa penasaran dan ingin tahu yang tinggi. Gen Z menyukai kesempatan karena kesempatan menjadi pintu bagi Gen Z untuk terus belajar dan mendapat hal baru agar dapat menjawab rasa penasaran yang mereka miliki. 67% responden survei NSHSS mengungkapkan ingin pekerjaan yang dapat memberikan kesempatan bagi mereka untuk meningkatkan keterampilan dan memajukan karir.

Nilai dari Gen Z sendiri adalah ekspresi individu dan cenderung menghindari label. Gen Z memobilisasi diri untuk berbagai tujuan dan percaya bahwa komunikasi dua arah atau dialog mampu menyelesaikan masalah. Generasi ini menghargai kebebasan berekspresi dan keterbukaan yang lebih besar.



Gambar 1 Karakteristik Gen Z (Francis & Hoefel, 2018)

Poin utama yang dimiliki oleh Gen Z adalah tidak mendefinisikan diri sendiri dari satu sudut pandang, namun bagaimana membangun pribadi berdasarkan pengalaman yang berbeda untuk membentuk diri dari waktu ke waktu. Gen Z saat ini lebih terbuka karena pengaruh luasnya jaringan membuat pertemanan dan relasi tidak terbatas ruang dan waktu. Hal itu juga membuat Gen Z lebih menghargai komunikasi dan lebih senang berdialog daripada komunikasi atau instruksi satu arah. Generasi ini percaya pentingnya dialog dan lebih bisa menerima perbedaan opini. Terkait dengan pekerjaan, Gen Z membuat keputusan dan berhubungan dengan institusi dengan cara yang analitis dan pragmatis karena lebih realistis dan cenderung ingin tahu kebenaran.

Meaningful Youth Participation (MYP) artinya keterlibatan remaja atau generasi muda yang bermakna. Di satu sisi pemuda memang menjadi target SDGs, di sisi lain pemuda juga harus menjadi pelaku pembangunan. Namun melihat situasi saat ini, baik pemerintah maupun kebanyakan perusahaan tempat generasi muda bekerja, memang belum mengakomodasi keterlibatan yang bermakna ini. Ada beberapa implementasi prinsip anak muda yang bermakna dan umumnya terhambat karena faktor-faktor berikut :

1. Belum ada kesadaran akan pentingnya partisipasi bermakna bagi generasi muda, baik dari pemerintah sebagai orang dewasa dan generasi muda itu sendiri.

2. Terdapat stigma dan kontstruksi masyarakat bahwa anak muda tidak memiliki kapasitas yang mencukupi untuk bekerja sama dengan orang dewasa. Stigma tersebut lalu berimbas pada mental anak yang menjadi takut melakukan kesalahan karena kurang percaya diri.
3. Belum ada kebijakan yang mengatur partisipasi anak muda secara khusus dalam pembuatan kebijakan maupun pengambilan keputusan.

Gen Z yang akhirnya menjadi target sekaligus pelaku pembangunan melalui berbagai sektor pekerjaan saat ini, membuat pemerintah Indonesia menekankan bahwa kunci Sustainable Development Goals (SDGs) adalah berkolaborasi dengan para pemuda Indonesia. Kolaborasi dapat berarti generasi muda Indonesia juga harus berkontribusi dan terlatih untuk dapat menyuarakan pendapat serta berpartisipasi dalam mendukung Indonesia mencapai bonus demografi 2030 sesuai dengan perannya apapun yang ia lakukan saat ini. Dari penjelasan tersebut, karyawan Gen Z menjadi highlight. Maka perusahaan harus menjadi salah satu wadah yang tepat untuk karyawan tersebut dapat menyuarakan pendapat sehingga kehadirannya dipertimbangkan dan memotivasi kerja bukan hanya secara materi namun juga non-materi sesuai nilai-nilai yang dimiliki oleh Gen Z.

2. KAJIAN LITERATUR

2.1. Gambaran Umum Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kegiatan mengoptimalkan keterbatasan sumber daya untuk mencapai tujuan. Manajemen sendiri memiliki beberapa fungsi yaitu planning (perencanaan), organizing (pengaturan), staffing (kepegawaian), leading (memimpin), dan controlling (kontrol). Sumber daya manusia menjadi aset penting dalam perusahaan yang cara pengelolaannya harus diperhatikan dan tidak boleh. Perusahaan yang memiliki alat kerja dengan teknologi canggih tidak akan berjalan dengan baik jika penempatan SDM dan pengelolaannya tidak sesuai kebutuhan dan nilai perusahaan.

Menurut Michael Armstrong, terdapat 4 prinsip dasar dalam Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu yang pertama, sumber daya manusia menjadi harta penting yang dalam organisasi dengan manajemen yang efektif sebagai kunci keberhasilan dari organisasi itu sendiri. Kedua, keberhasilan dapat tercapai jika kebijakan atau peraturan serta prosedur berhubungan dengan manusia dalam perusahaan tersebut, dan berperan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Selanjutnya yang ketiga, budaya dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut berpengaruh besar terhadap hasil pencapaian yang maksimal. Terakhir, manajemen SDM harus terintegrasi dan menjadikan seluruh anggota organisasi terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Hamali, 2016).

Beberapa tujuan dari sumber daya manusia adalah menyadari kesinambungan yang harus tercapai dan mengembangkan sistem manajemen yang efektif untuk mendukung dan mengembangkan suasana kerja yang baik di lingkungan perusahaan, memastikan bahwa setiap karyawan harus mendapat kesempatan untuk bisa berkembang baik demi diri sendiri maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga harus memastikan pencapaian baik dari karyawan harus dihargai, menjaga

kesejahteraan karyawan baik secara jasmani dan rohani, juga secara fisik dan mental, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif secara menyeluruh demi kenyamanan bersama.

Jadi, manajemen SDM berfokus pada penanganan masalah yang terjadi dalam perusahaan karena SDM yang berkualitas sangat penting untuk menjaga keberlangsungan perusahaan agar dapat berjalan dan terus berkembang sehingga perusahaan siap berkompetisi dan bertahan dalam segala kondisi.

2.2. Teori Motivasi

Secara umum motivasi dapat berarti dorongan, kemauan, minat bahkan hasrat yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu hal. Motivasi dapat berasal dari diri sendiri maupun faktor eksternal lain yang meningkatkan semangat serta gairah seseorang untuk melakukan hal tersebut, dapat juga diartikan sebagai kekuatan yang mendorong orang untuk mempertahankan bahkan meningkatkan perilaku atau bertindak demi mencapai tujuan.



Gambar 2 Hierarki Kebutuhan Manusia by Abraham Maslow (1943)

Teori motivasi menurut Abraham Maslow yaitu hierarki kebutuhan manusia berpendapat bahwa setiap manusia memiliki lima kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis yang dapat dikatakan sebagai kebutuhan secara fisik atau kebutuhan dasar, kebutuhan akan keamanan dan perlindungan, kebutuhan sosial berupa interaksi atau rasa memiliki dan dimiliki, penghargaan atau kebutuhan harga diri, dan aktualisasi diri. Pentingnya motivasi dimiliki oleh setiap pihak yang terlibat khususnya karyawan dalam perusahaan memberikan beberapa arti seperti sebagai berikut:

1) Tingkat kinerja yang tinggi

Manajer bertanggung jawab untuk memastikan karyawan memiliki derajat motivasi yang tinggi dengan memastikan kebutuhan karyawan terpenuhi. Karyawan dengan motivasi yang tinggi mempengaruhi produktivitas kerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

2) Keinginan keluar dan ketidakhadiran karyawan yang rendah

Keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau banyaknya jumlah izin dan absen (ketidakhadiran) dalam bekerja menjadi salah satu akibat dari rendahnya motivasi kerja. Karyawan tidak menempatkan pekerjaan sebagai prioritas karena

tidak memiliki motivasi yang cukup bahkan merasa tidak lagi menikmati pekerjaan yang diberikan. Tingkat ketidakhadiran pun pasti berpengaruh pada produktivitas dalam jadwal produksi.

3) Penerimaan perubahan organisasi

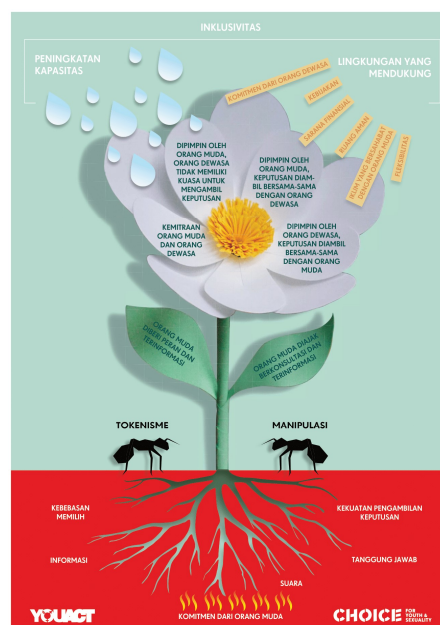
Perubahan pasti terjadi baik secara cepat maupun lambat, atau sengaja maupun tidak disengaja sehingga manajemen perusahaan harus mampu membaca kondisi internal dan eksternal untuk mengantisipasi perubahan tersebut. Adapun perubahan dapat menjadi salah satu sumber motivasi karyawan misalnya perubahan sosial dan evolusi teknologi. Manajemen bertugas untuk menjelaskan kemungkinan terjadinya perubahan internal perusahaan kepada karyawan agar tidak terjadi perlawanan yang menghambat produktivitas perusahaan.

4) Gambaran organisasi

Karyawan menjadi cerminan organisasi dan manajer harus menentukan standar kinerja tinggi yang beserta imbalan-imbalan moneter dan non-moneter. Gambaran organisasi yang tinggi akan selaras dengan harapan kontribusi yang diinginkan.

2.3. *Meaningful Youth Participation*

Keterlibatan remaja yang bermakna berarti para pemuda diberikan kesempatan untuk dapat berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan, identifikasi masalah, pengembangan proses kerja, menentukan prosedur dan kebijakan hingga implementasi dan evaluasi dalam setiap aktivitas perusahaan. The U.S. National Commission on Resources for Youth mengatakan bahwa partisipasi yang melibatkan generasi muda untuk bertindak dengan tetap bertanggung jawab baik dalam perencanaan maupun pengambilan keputusan yang berpengaruh terhadap orang lain maupun generasi muda itu sendiri. Pemerintah Indonesia telah merancang berbagai kebijakan, strategi, dan program untuk mengatasi berbagai permasalahan remaja namun belum termasuk partisipasi bermakna yang melibatkan generasi muda. Hal ini dapat membatasi efektivitas kebijakan, strategi, dan program itu sendiri padahal keterlibatan pemuda menjadi kunci dalam agenda Sustainable Development Goals (SDGs) 2030.



Gambar 3. *Flower of Participation (Youth Do It!)*

Dalam *Flower of Participation* digambarkan MYP sebagai metafora bunga mekar. Bunga ini menjadi alat yang digunakan untuk melihat bagaimana MYP dapat tumbuh dan berkembang serta membedakan berbagai bentuk partisipasi pemuda dan mengeksplorasi apakah itu bermakna atau tidak. *Flower of Participation* menjelaskan elemen inti dari MYP ada pada akarnya yaitu kebebasan memilih, informasi, suara, kekuatan pengambilan keputusan, dan tanggung jawab. Bentuk MYP yang tergambar sebagai daun dan kelopak bunga yaitu pemuda diberi peran dan terinformasi, pemuda diajak berkonsultasi dan terinformasi, kemitraan pemuda dengan orang dewasa, dipimpin oleh orang dewasa namun keputusan diambil bersama dengan pemuda, dipimpin oleh pemuda namun keputusan diambil bersama dengan orang dewasa, atau dipimpin oleh pemuda namun orang dewasa tidak memiliki kuasa untuk mengambil keputusan.

Penghalang dari MYP digambarkan sebagai serangga yaitu manipulasi dan tokenisme. Manipulasi dalam hal ini dapat berarti generasi muda yang hanya dijadikan hiasan atau pajangan. Sebuah gerakan yang sebenarnya diprakarsai oleh orang dewasa namun seolah generasi muda menjadi penggerak namun selama prosesnya justru para pemuda tidak dilibatkan di dalamnya. Hal ini semata-mata hanya untuk membuat program lebih menarik dengan membawa generasi muda sebagai penggebrak. Sedangkan tokenisme dapat dikatakan sebagai bentuk lain dari partisipasi pemuda yang tidak bermakna. Artinya, pemuda memang diajak berpartisipasi namun sayangnya tidak diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat atau terlibat dalam pengambilan keputusan dan sekalipun dilibatkan, pendapatnya tidak didengar atau dipertimbangkan. Kedua hal tersebut menjadi penghalang terlaksananya *Meaningful Youth Participation*. Adapun air dan matahari dalam *Flower of Participation* menjadi syarat MYP dapat terlaksana dengan efektif yaitu peningkatan kapasitas dan lingkungan yang mendukung. Lingkungan yang mendukung dapat berupa komitmen dari orang dewasa, kebijakan, sarana finansial, ruang yang aman, iklim yang bersahabat dengan orang muda, dan fleksibilitas.

Meaningful Youth Participation membuka pintu kesempatan remaja agar dapat mengekspresikan diri sesuai value pribadi tanpa menyimpang dari norma baik secara tertulis maupun tidak tertulis yang ada di masyarakat. Beberapa hal yang dapat menjadi dimensi dalam *Meaningful Youth Participation* adalah kontribusi Gen Z, partisipasi bermakna, serta pengakuan dari orang lain.

2.4. Kontribusi Gen Z

Kepercayaan diri menjadi faktor remaja dapat bertindak sesuai dengan keinginan dan apa yang diyakini benar sesuai kapasitas dan kemampuan diri remaja tersebut. Kepercayaan diri ini yang akhirnya mendorong remaja berkontribusi karena perasaan yakin dirinya mampu melakukan sesuatu sesuai ekspektasi diri sendiri maupun orang lain. Bahkan menurut Maslow, modal dasar dalam mengembangkan aktualitas diri adalah rasa percaya diri karena dengan percaya diri seseorang akan belajar mengerti, mengenal serta memahami diri sendiri. Sebaliknya, saat seseorang tidak percaya diri maka ia akan merasa takut untuk berpendapat dan ragu dalam mengambil suatu keputusan.

H1: Kontribusi Gen Z berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Gen Z di DKI Jakarta

2.5. Partisipasi

Sebuah partisipasi harus berdampak untuk diri sendiri maupun orang lain agar dapat dikatakan sebagai partisipasi bermakna. Adapun hal yang dapat menjadi parameter partisipasi dapat dikatakan bermakna adalah ketika seseorang mendapat hak agar pendapatnya didengarkan dan dipertimbangkan, serta hak untuk mendapat penjelasan. Seorang sosiologis bernama Roger A. Hart menulis sebuah bukunya untuk UNICEF pada tahun 1992. Dalam bukunya, Hart mengemukakan teori partisipasi dengan delapan tingkatan tangga berikut :



Gambar 4. Ladder of Participation by Roger A. Hart (1992)

- 1) Manipulation
Terjadi saat orang dewasa memanfaatkan kaum muda untuk mendukung tujuan dan berpura-pura bahwa tujuan tersebut terinspirasi dari kaum muda.
- 2) Decoration
Terjadi bila kaum muda digunakan untuk membantu atau mendukung tujuan secara tidak langsung meskipun orang dewasa tidak berpura-pura tujuan tersebut terinspirasi oleh kaum muda.
- 3) Tokenism
Ketika kaum muda tampak diberi kesempatan untuk memberikan suara namun sebenarnya hanya sedikit atau bahkan tidak punya pilihan tentang apa yang mereka lakukan atau bagaimana mereka berpartisipasi.
- 4) Assign but Informed
Kaum muda diberi peran khusus dan diberi tahu tentang bagaimana dan mengapa mereka terlibat.
- 5) Consulted and Informed
Terjadi saat kaum muda memberi nasihat tentang proyek atau program yang dirancang dan dijalankan oleh orang dewasa. Kaum muda diberi tahu tentang bagaimana saran dan masukan mereka akan digunakan dan hasil keputusan diambil oleh orang dewasa.

- 6) **Adult-initiated, Shared Decisions with Young People**
Terjadi ketika proyek atau program diprakarsai oleh orang dewasa tetapi pengambilan keputusan melibatkan kaum muda.
- 7) **Young People-initiated and Directed**
Terjadi saat kaum muda memprakarsai dan mengarahkan sebuah proyek atau program. Orang dewasa hanya terlibat sebagai pendukung.
- 8) **Young People-initiated, Shared Decisions with Adults**
Terjadi saat proyek atau program diprakarsai oleh kaum muda dan pengambilan keputusan melibatkan orang dewasa. Aktivitas ini memberdayakan kaum muda sekaligus memungkinkan mereka untuk mengakses dan belajar dari pengalaman hidup serta keahlian orang dewasa.

H2: Partisipasi bermakna berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Gen Z di DKI Jakarta

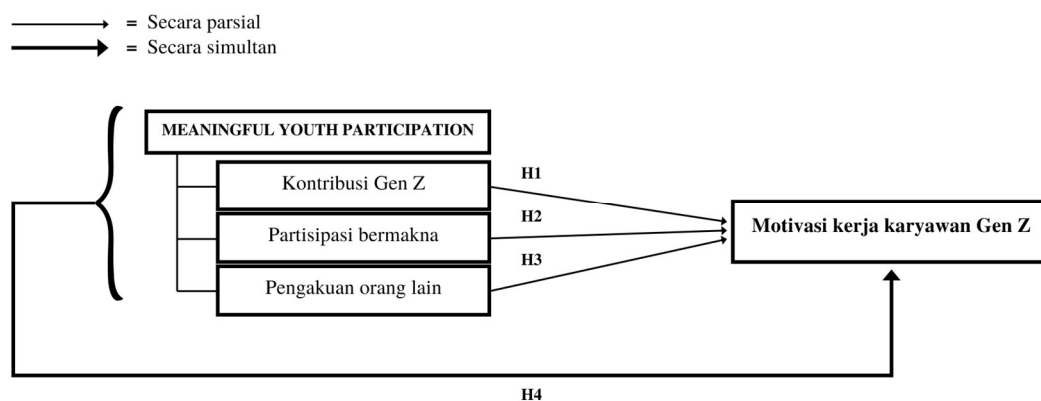
2.6. Pengakuan Orang Lain

Pengakuan sebenarnya sangat dibutuhkan oleh seseorang, apalagi anak muda yang kehadirannya ingin diterima oleh lingkungan sekitar. Rasa percaya diri dapat ditingkatkan karena perasaan diakui oleh orang lain dan menyebabkan timbulnya perasaan positif ketika dirinya diterima oleh orang lain. Sebaliknya, saat seseorang ditolak dalam suatu lingkungan, ia akan merasa kehadirannya sudah tidak bermakna bagi orang lain dan akan berpengaruh pada pemikiran bahwa dirinya tidak pantas berada di lingkungan tersebut sehingga apapun yang dilakukan akan terasa sia-sia.

H3: Pengakuan orang lain berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Gen Z di DKI Jakarta

H4: Meaningful Youth Participation berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Gen Z di DKI Jakarta

2.7. Model Penelitian



Gambar 5. Model Penelitian

3. METODE RISET

Menurut KBBI, penelitian adalah pemeriksaan yang teliti atau dapat disebut kegiatan mengumpulkan, mengolah data, menganalisis dengan menyajikan data secara sistematis dan objektif untuk memecahkan sebuah persoalan atau menguji suatu hipotesis serta mengembangkan prinsip-prinsip umum. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, yaitu metode pengujian suatu teori tertentu untuk mengetahui

hubungan antar variabel. Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif karena peneliti ingin mendapatkan informasi yang luas dari suatu populasi dan ingin mengetahui pengaruh variabel yang digunakan. Dalam bukunya, Sugiyono (2021) mengutip pernyataan dari Neuman (2003) bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian survei. Dalam penelitian, peneliti dapat bertanya kepada responden yang menjadi target penelitian tentang keyakinan, pendapat, karakteristik suatu obyek dan perilaku yang telah lalu atau saat ini.

Populasi dalam penelitian ini adalah Gen Z di DKI Jakarta. Jumlah sampel dari populasi adalah 384 berdasarkan tabel Krejcie dan Morgan (1970). Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Meaningful Youth Participation* (variabel independen) terhadap motivasi kerja karyawan Gen Z (variabel dependen). Dalam pengujiannya, peneliti memecah *Meaningful Youth Participation* ke dalam beberapa dimensi agar lebih penelitian lebih fokus dan terarah. Peneliti membagi variabel independen ke dalam 3 dimensi yaitu kontribusi Gen Z, partisipasi bermakna, serta pengakuan dari orang lain.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori sebagai dasar pernyataan yang nantinya akan disebar dalam bentuk kuisioner kepada responden. Penelitian ini menggunakan teori partisipasi dan motivasi untuk melihat bagaimana pengaruh *Meaningful Youth Participation* terhadap motivasi kerja karyawan Gen Z di DKI Jakarta dengan metode analisis data yaitu analisis statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas) serta menggunakan uji hipotesis (koefisien determinan, uji F, uji t).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Responden

Seluruh responden yang mengisi kuesioner berusia 20 – 24 tahun sehingga telah sesuai dengan target peneliti yaitu Gen Z usia 20 – 24 tahun. Usia tersebut merupakan usia remaja tingkat akhir menurut BKKBN dan sudah memiliki fokus menuju masa depan karena berada di tingkat akhir transisi remaja menuju dewasa. Peneliti mencari Gen Z yang pernah atau sedang bekerja baik sebagai *intern*, *probation*, *freelancer*, karyawan maupun posisi kerja lain. Fokus peneliti lebih kepada pengalaman Gen Z terkait keterlibatan dan penerimaan Gen Z di lingkungan kerja.

Hasil kuesioner menyatakan responden yang pernah bekerja selama 1 – 3 bulan adalah sebanyak 63 orang, 3 bulan – 1 tahun adalah sebanyak 71 orang, lebih dari 1 tahun sebanyak 26 orang sehingga total Gen Z yang pernah bekerja dalam penelitian ini berjumlah 160 atau sebanyak 41,67% dari total responden.

Responden yang saat ini sedang bekerja selama 1 – 3 bulan sebanyak 44 orang, 3 bulan – 1 tahun sebanyak 107 orang, dan lebih dari 1 tahun sebanyak 73 orang sehingga total Gen Z yang sedang bekerja dalam penelitian ini berjumlah 224 atau sebanyak 58,33% dari total responden. Hal ini membuktikan memang benar Gen Z usia 20 – 24 sudah mulai terjun ke dunia kerja dan mampu menjadi representatif sesuai kriteria peneliti.

Dari data yang telah diperoleh, dapat dilihat mayoritas responden adalah Gen Z usia 20 – 24 tahun yang sedang bekerja dalam rentang waktu 3 bulan – 1 tahun yaitu sebanyak 107 orang.

4.2. Distribusi Instrumen

Penelitian ini menggunakan total 384 sampel Gen Z di DKI Jakarta yang telah di dapat. Analisis deskriptif variabel penelitian akan menjelaskan mengenai jawaban responden dari setiap indikator.

Tabel 2. Distribusi jawaban responden pada variabel *Meaningful Youth Participation* (X)

MEANINGFUL YOUTH PARTICIPATION											
No	T				T x SL				TCR	Idx %	Kategori
	STS	TS	S	SS	1	2	3	4			
1	5	25	153	201	5	50	459	804	1318	85.81	Sangat baik
2	1	20	203	160	1	40	609	640	1290	83.98	Baik
3	2	26	183	173	2	52	549	692	1295	84.31	Baik
4	8	55	189	132	8	110	567	528	1213	78.97	Baik
5	3	40	170	171	3	80	510	684	1277	83.14	Baik
6	10	50	164	160	10	100	492	640	1242	80.86	Baik
7	2	19	169	194	2	38	507	776	1323	86.13	Sangat baik
8	3	21	144	216	3	42	432	864	1341	87.30	Sangat baik
9	4	26	197	157	4	52	591	628	1275	83.01	Baik
10	3	31	190	160	3	62	570	640	1275	83.01	Baik
11	1	29	154	201	1	58	462	804	1325	86.26	Sangat baik
12	0	24	167	193	0	48	501	772	1321	86.00	Sangat baik
13	1	14	181	188	1	28	543	752	1324	86.20	Sangat baik
14	4	22	168	190	4	44	504	760	1312	85.42	Sangat baik
15	0	15	153	206	0	30	459	824	1313	85.48	Sangat baik
16	1	16	189	178	1	32	567	712	1312	85.42	Sangat baik
17	1	15	159	209	1	30	477	836	1344	87.50	Sangat baik
Jumlah					49	896	8799	12356	22100	1438.802	
Rata-rata					2.88	52.71	517.59	726.82	1300.00	84.64	

Sumber: Data yang diolah dengan Microsoft Excel (2023)

Variabel *Meaningful Youth Participation* menggunakan 7 indikator yaitu dalam dimensi kontribusi Gen Z terdapat keterlibatan dalam pengambilan keputusan, keterlibatan dalam penyusunan strategi, dan keterlibatan dalam menentukan tujuan. Lalu dalam partisipasi bermakna terdapat hak untuk di dengarkan, hak untuk dipertimbangkan, dan hak untuk mendapatkan penjelasan. Terakhir, dalam dimensi pengakuan orang lain terdapat afirmasi positif terhadap Gen Z. Dalam 7 indikator tersebut terdapat 17 item pernyataan. Berdasarkan tabel, didapat rata-rata responden banyak menjawab Sangat Setuju (SS) dan masuk dalam kategori baik. Hal tersebut berarti *Meaningful Youth Participation* sudah diterapkan dengan baik dan menjadi perhatian bagi perusahaan tempat Gen Z bekerja. Perhitungan tertinggi untuk item nomor 17 dengan total 87,5% yaitu kinerja diakui secara positif oleh lingkungan kerja.

Tabel 3. Distribusi jawaban responden pada variabel Motivasi Kerja (Y)

MOTIVASI KERJA											
No	Responden				T x SL				TCR	Idx %	Kategori
	STS	TS	S	SS	1	2	3	4			
18	6	38	163	177	6	76	489	708	1279	83.27	Baik
19	5	19	185	175	5	38	555	700	1298	84.51	Baik

20	21	80	144	139	21	160	432	556	1169	76.11	Baik
21	41	80	159	104	41	160	477	416	1094	71.22	Baik
22	21	46	164	153	21	92	492	612	1217	79.23	Baik
23	2	30	176	176	2	60	528	704	1294	84.24	Baik
24	3	9	169	203	3	18	507	812	1340	87.24	Sangat baik
25	1	11	193	179	1	22	579	716	1318	85.81	Sangat baik
26	3	11	173	197	3	22	519	788	1332	86.72	Sangat baik
27	6	36	198	144	6	72	594	576	1248	81.25	Baik
28	4	22	175	183	4	44	525	732	1305	84.96	Baik
Jumlah					113	764	5697	7320	13894	905	
Rata-rata					10.27	69.45	517.91	665.45	1263.09	82.23	

Sumber: Data yang diolah dengan Microsoft Excel (2023)

Variabel Motivasi Kerja menggunakan 5 indikator dengan 11 item pernyataan. Berdasarkan tabel, didapat rata-rata responden banyak menjawab Sangat Setuju (SS) dan masuk dalam kategori baik. Pada item nomor 24 dengan pernyataan saya terpacu untuk menjadi lebih baik saat diterima oleh lingkungan kerja secara positif mendapat total perhitungan tertinggi sebesar 87,24%.

4.3. Pengujian Instrumen

Uji validitas menggunakan total 384 sampel Gen Z di DKI Jakarta dengan *pearson product moment* dan melihat *correlation* (r) pada indikator. *Degree of freedom* (df) = n-2 dan batas error (α) 0,05 atau 5%. Oleh sebab itu, *degree of freedom* (df) pada penelitian ini adalah 382 dengan r_{tabel} sebesar 0,098.

a. Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Parameter	rhitung	Keterangan
Kontribusi Gen Z	X1.1	0.969	Valid
	X1.2	0.591	
	X1.3	0.710	
	X1.4	0.720	
	X1.5	0.680	
	X1.6	0.708	
Partisipasi Bermakna	X2.1	0.630	Valid
	X2.2	0.713	
	X2.3	0.652	
	X2.4	0.677	
	X2.5	0.632	
	X2.6	0.569	
	X2.7	0.577	
Pengakuan Orang Lain	X3.1	0.736	Valid
	X3.2	0.703	
	X3.3	0.768	
	X3.4	0.758	
Motivasi Kerja	Y1.1	0.591	
	Y1.2	0.537	
	Y1.3	0.572	
	Y1.4	0.590	
	Y1.5	0.613	

Y1.6	0.545	Valid
Y1.7	0.424	
Y1.8	0.507	
Y1.9	0.517	
Y.10	0.472	
Y1.11	0.467	

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 27 (2023)

Hasil uji validitas menyatakan seluruh pernyataan pada dimensi kontribusi Gen Z ini adalah valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dengan tingkat error sebesar 0,05. Hasil uji validitas menyatakan seluruh pernyataan pada dimensi partisipasi bermakna ini adalah valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dengan tingkat error sebesar 0,05. Hasil uji validitas menyatakan seluruh pernyataan pada dimensi ini pengakuan orang lain ini adalah valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dengan tingkat error sebesar 0,05. Maka, berdasarkan ketiga tabel tersebut dapat dinyatakan seluruh indikator pada variabel *Meaningful Youth Participation* sudah memenuhi syarat penelitian. Dilihat dari hasil uji validitas yang sudah dilakukan oleh peneliti, didapatkan bahwa seluruh pernyataan pada indikator motivasi kerja adalah valid terbukti dari nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} dengan tingkat error sebesar 0,05 dan alat ukur dinyatakan memang benar untuk mengukur motivasi kerja.

b. Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan untuk melihat konsistensi responden dalam menjawab kuesioner penelitian yang telah disebarkan oleh peneliti. Uji dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* dengan nilai 0,6 sebagai batas minimum adalah. Data dapat dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$. Sebaliknya, bila nilai $< 0,6$ maka data dinyatakan tidak reliabel dan perlu mengganti indikator yang digunakan.

Tabel 5. Hasil uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	N of Items	Keterangan
Kontribusi Gen-Z	0.773	6	Reliabel
Partisipasi Bermakna	0.755	7	
Pengakuan Orang Lain	0.725	4	
Motivasi Kerja	0.743	11	

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 27 (2023)

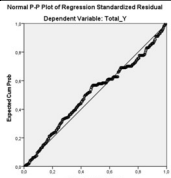
Berdasarkan tabel dari perhitungan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian untuk dimensi kontribusi Gen Z terbukti *reliable* karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari batas minimum yaitu $0,773 > 0,6$. Jadi, seluruh item memiliki kehandalan yang baik dan sudah memenuhi syarat penelitian karena seluruh data konsisten. Berdasarkan tabel dari perhitungan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian untuk dimensi partisipasi bermakna terbukti *reliable* karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari batas minimum yaitu $0,755 > 0,6$. Jadi, seluruh item memiliki kehandalan yang baik dan sudah memenuhi syarat penelitian karena seluruh data konsisten. Berdasarkan tabel dari perhitungan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian untuk dimensi pengakuan orang lain terbukti *reliable* karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari

batas minimum yaitu $0,725 > 0,6$. Jadi, seluruh item memiliki kehandalan yang baik dan sudah memenuhi syarat penelitian karena seluruh data konsisten. Berdasarkan tabel dari perhitungan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian untuk variabel motivasi kerja terbukti reliable karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari batas minimum yaitu $0,725 > 0,6$. Jadi, seluruh item memiliki kehandalan yang baik dan sudah memenuhi syarat penelitian karena seluruh data konsisten.

c. Uji Asumsi Klasik

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menunjukkan nilai residual dalam model regresi terdistribusi normal atau tidak, diukur dengan menggunakan uji normalitas P-Plot (*Probability Plot*). Uji normalitas termasuk dalam uji asumsi klasik atau bisa disebut sebagai uji persyaratan sebelum melakukan analisa regresi. Uji ini dilakukan untuk melihat penyebaran data terdistribusi normal atau tidak karena model regresi yang baik seharusnya memiliki nilai residual yang normal. Dalam uji normalitas ini, penguji menggunakan P-Plot dan melihat apakah titik-titik plotting berada di sekitar garis diagonal atau tidak. Jika hasil menggambarkan titik-titik berada di sekitar garis diagonal, maka penyebaran data dapat dikatakan terdistribusi normal.

Tabel 6. Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Pengujian		
	Normalitas	Multikolinearitas	Heterokedasitis
Kontribusi Gen-Z		1.712	0.17
Partisipasi Bermakna		2.082	0.367
Pengakuan Orang Lain		1.478	0.983

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 27 (2023)

Hasil uji menggunakan P-Plot atau *Probabilitas Plot* menunjukkan penyebaran titik yang searah dengan garis diagonal menggambarkan data penelitian sudah terdistribusi normal dan dapat berarti bahwa data memenuhi syarat untuk melakukan model regresi linear berganda.

Uji ini juga menjadi syarat yang harus dipenuhi sebelum uji regresi linear berganda. Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya interkorelasi antar variabel dengan metode *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Berdasarkan hasil perhitungan, didapat bahwa masing-masing nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan masing-masing nilai VIF < 10 . Maka, dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi antara ketiga alat ukur yaitu kontribusi Gen Z, partisipasi bermakna, dan pengakuan dari orang lain.

Uji Heteroskedastisitas ini bertujuan untuk melihat ada tidaknya ketidaksamaan variasi dari nilai residual suatu model regresi linear. Model regresi dapat dikatakan sebagai model yang baik jika tidak terdapat heteroskedastisitas dengan variasi dari nilai residual satu penelitian dengan penelitian lainnya. Uji heteroskedastisitas pada penelitian menggunakan glejser dengan meregres absolut residual. Hasil uji memperlihatkan bahwa data tidak memiliki heteroskedastisitas dibuktikan dengan

nilai *significance* lebih besar dari 0,05 dan membuktikan bahwa model regresi pada penelitian ini baik karena tidak memiliki masalah pada heteroskedastisitas

4.4. Pengujian Regresi

Analisis dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh antar variabel dependen dan variabel independen. Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat dan mengukur pengaruh Gen Z, partisipasi bermakna, dan pengakuan dari orang lain dalam *Meaningful Youth Participation* sebagai variabel independen terhadap motivasi kerja sebagai variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi

Koefisien	Unstandardize B	t
Konstanta	21.784	11.703
Kontribusi Gen Z	0.257	2.826
Partisipasi Bermakna	0.422	4.174
Pengakuan Orang Lain	-0.59	-0.438
F ² = 24.521		
R ² = 0.162		

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 27 (2023)

Berdasarkan hasil analisis tersebut, didapatkan persamaan model regresi linear berganda:

$$Y = 21,784 + 0,174X_1 + 0,283X_2 - 0,025X_3$$

Keterangan:

1. Nilai *constant* (α) menunjukkan nilai dari variabel dependen (Y) yang berarti motivasi kerja sebagai variabel dependen memiliki nilai konstan sebesar 21,748 (dilihat dari nilai *Unstandarized B*). Oleh sebab itu, apabila variabel independen dianggap konstan maka nilai dari motivasi kerja (Y) adalah 21,784.
2. Kontribusi Gen Z (X_1) berbanding lurus terhadap motivasi kerja (Y) terbukti dari nilai *Standardized Coefficients Beta* pada kontribusi Gen Z sebesar 0,174. Artinya, semakin tinggi kontribusi Gen Z semakin tinggi juga motivasi kerja yang dimiliki responden sebagai representatif Gen Z. Dengan tingkat kenaikan atau penurunan sebesar 0,174 kali.
3. Partisipasi bermakna (X_2) berbanding lurus terhadap motivasi kerja (Y) terbukti dari nilai *Standardized Coefficients Beta* pada partisipasi bermakna sebesar 0,283. Artinya, semakin tinggi partisipasi bermakna semakin tinggi juga motivasi kerja yang dimiliki responden sebagai representatif Gen Z. Dengan tingkat kenaikan atau penurunan sebesar 0,283 kali.
4. Pengakuan dari orang lain (X_3) tidak berbanding lurus terhadap motivasi kerja (Y) terbukti dari nilai *Standardized Coefficients Beta* pada pengakuan dari orang lain sebesar -0,025. Hal ini dapat berarti, semakin tinggi pengakuan dari orang lain semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki responden sebagai representative Gen Z. Dengan tingkat kenaikan atau penurunan sebesar -0,025 kali.
5. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besar persen derajat dari variabel independen berpengaruh pada variabel dependen dengan tujuan melihat

kemampuan suatu model penelitian dalam menjelaskan variabel dependen. Jika nilai koefisien determinan (R^2) mendekati 1 maka variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini memiliki kemampuan untuk menjelaskan informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variasi variabel dependen. Hasil perhitungan Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai R Square sebesar 0,162 atau 16,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh kontribusi Gen Z, partisipasi bermakna, serta pengakuan orang lain sebesar 16,2% sedangkan sisanya (83,8%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4.5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pertama (H1) diketahui nilai Sig. untuk pengaruh kontribusi Gen Z terhadap motivasi kerja adalah $0,005 < 0,05$ dan t hitung $2,826 > t$ tabel $1,9662$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Artinya terdapat pengaruh kontribusi Gen Z terhadap motivasi kerja.

Pengujian hipotesis kedua (H2) diketahui nilai Sig. untuk pengaruh partisipasi bermakna terhadap motivasi kerja adalah $<0,001 < 0,05$ dan t hitung $4,174 > 1,9662$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Artinya terdapat pengaruh partisipasi bermakna terhadap motivasi kerja.

Pengujian hipotesis ketiga (H3) diketahui nilai Sig. untuk pengaruh pengakuan orang lain terhadap motivasi kerja adalah sebesar $0,662 > 0,05$ dan t hitung $-0,438 < 1,9662$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh pengakuan dari orang lain terhadap motivasi kerja.

Pengujian simultan akan memberikan penjelasan terkait variabel independen yang digunakan memberikan pengaruh secara bersamaan atau tidak. Penelitian uji F ini dilihat dari signifikansi (α) 0,05. Hasil perhitungan tabel menunjukkan bahwa nilai Sig. pada uji F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung $24,521 > F$ tabel $2,63$ yang berarti variabel independen pada penelitian ini memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Adapun kesimpulan yang didapat pada uji F ini adalah hipotesis kontribusi Gen Z, partisipasi bermakna, serta pengakuan orang lain berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

4.6. Pembahasan

Pengaruh Kontribusi Gen Z terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji secara statistik menunjukkan adanya pengaruh positif antara kontribusi Gen Z terhadap motivasi kerja dengan indikator di dalamnya adalah keterlibatan dalam pengambilan keputusan, keterlibatan dalam penyusunan strategi, dan keterlibatan dalam menentukan tujuan dilihat dari nilai signifikan 0,005 lebih kecil dari 0,05 membuktikan bahwa secara parsial kontribusi Gen Z berpengaruh pada motivasi kerja karyawan Gen Z di DKI Jakarta.

Roger A. Hart (1992) mengemukakan teori partisipasi dengan delapan tangga yang berpendapat bahwa partisipasi tertinggi adalah saat sebuah proyek atau program diprakarsai oleh kaum muda dengan pengambilan keputusan tetap melibatkan orang dewasa. Hal tersebut dapat berarti memberdayakan kontribusi Gen Z sekaligus mendorong mereka untuk belajar dari pengalaman hidup serta keahlian orang dewasa secara langsung.

Pengaruh Partisipasi Bermakna terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji secara statistik menunjukkan adanya pengaruh positif antara partisipasi bermakna terhadap motivasi kerja dengan indikator di dalamnya adalah hak untuk didengarkan, hak untuk dipertimbangkan, dan hak untuk mendapatkan penjelasan dilihat dari nilai signifikan $<0,001$ lebih kecil dari 0,05 membuktikan bahwa secara parsial partisipasi bermakna berpengaruh pada motivasi kerja karyawan Gen Z di DKI Jakarta.

Gen Z lebih sadar akan nilai diri dan kesetaraan sehingga mulai berpikir bahwa dalam pekerjaan pun mereka memiliki hak untuk didengar, pendapat yang mereka sampaikan setidaknya dipertimbangkan, serta mendapat penjelasan atau informasi yang terjadi dalam dunia kerja apalagi melihat karakteristik Gen Z yang senang berkomunikasi secara dua arah. Hal ini juga sesuai dengan prinsip komunikasi menurut Arif Yusuf Hamali (2016) yang berpendapat bahwa salah satu cara untuk memotivasi bawahan adalah dengan memberikan informasi seputar pekerjaan secara jelas.

Pengaruh Pengakuan Orang Lain terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji secara statistik dari analisis regresi menunjukkan adanya pengaruh negatif antara pengakuan orang lain terhadap motivasi kerja dengan indikator afirmasi positif terhadap karyawan Gen Z, namun hasil uji t menyatakan nilai signifikan 0,662 lebih besar dari 0,05 membuktikan bahwa secara parsial pengakuan orang lain tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Gen Z di DKI Jakarta.

Gen Z memang senang diakui, namun menurut beberapa pihak hal ini dapat menjadi kelemahan bagi Gen Z karena kebutuhan akan validasi dari orang lain yang berlebihan dapat membuat Gen Z menjadi *people pleaser* sehingga kebutuhan akan pengakuan dari orang lain dalam beberapa kasus malah menjadi beban bagi Gen Z karena merasa harus memenuhi ekspektasi dan menyenangkan semua orang. Beban inilah yang dikhawatirkan dapat menurunkan motivasi kerja.

Mark Manson (2018) menulis buku yang berjudul “Sebuah Seni untuk Bersikap Bodo Amat” dan memberikan pemahaman soal konsep yang dimaksud oleh sang penulis yaitu setiap orang berhak untuk bahagia, jangan fokus pada hal-hal yang seharusnya bisa diabaikan, mencari apa yang layak dipedulikan dan diinginkan, serta fokus pada hal-hal yang lebih penting. Konsep “bodo amat” ini yang sudah mulai diterapkan oleh Gen Z sehingga pengakuan dari orang lain dalam penelitian ini tidak lagi berpengaruh pada motivasi kerja.

Pengaruh Meaningful Youth Participation terhadap Motivasi Kerja

Peneliti menggunakan *Meaningful Youth Participation* yang di dalamnya terdapat kontribusi Gen Z, partisipasi bermakna, serta pengakuan orang lain sebagai variabel independen dengan hasil penelitian pada uji F menyatakan kontribusi Gen Z, partisipasi bermakna, serta pengakuan orang lain yang menjadi komponen dalam *Meaningful Youth Participation* tersebut memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap motivasi kerja dilihat dari hasil uji F dengan nilai signifikan 0,000 sehingga lebih kecil dari 0,05 dan hasil perhitungan $F_{hitung} 24,521 > F_{tabel} 2,63$.

Perusahaan dan dunia kerja harus dapat merangkul Gen Z yang saat ini mulai memasuki dunia kerja dengan karakteristiknya yang unik yaitu memiliki sudut pandang yang luas dan terbuka, berkomunikasi dengan berdialog, dan cenderung realistis (Francis & Hoefel, 2018). Hal ini juga sesuai dengan prinsip partisipasi menurut Arif

Yusuf Hamali (2016) yaitu karyawan harus diberikan kesempatan untuk terlibat agar lebih termotivasi, terlebih Gen Z yang ingin dilibatkan secara bermakna, bukan hanya sebagai hiasan atau pajangan semata.

5. SIMPULAN

5.1. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Meaningful Youth Participation terhadap motivasi kerja karyawan Gen Z di Indonesia dan berdasarkan seluruh hasil uji yang didapat dari perhitungan secara statistik yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa kontribusi Gen Z, partisipasi bermakna, serta pengakuan orang lain berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan Gen Z di DKI Jakarta. Kontribusi Gen Z serta partisipasi bermakna sendiri berpengaruh secara parsial, sementara pengakuan orang lain tidak berpengaruh pada motivasi kerja. Motivasi kerja dapat dijelaskan oleh Meaningful Youth Participation sebesar 16,2% sedangkan 83,8% sisanya dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan Gen Z untuk berkontribusi dan berpartisipasi secara maksimal. Perusahaan disarankan untuk mengembangkan strategi partisipasi yang relevan dengan karakteristik gen Z seperti menyediakan platform kolaborasi, ruang berinovasi, serta keterlibatan aktif dalam pengambilan keputusan. Meskipun pengakuan dari orang lain tidak berpengaruh secara signifikan, perusahaan tetap perlu mempertimbangkan pendekatan apresiasi lain yang lebih sesuai dengan kebutuhan generasi ini.

5.2. Keterbatasan dan Rekomendasi

Secara keseluruhan, masih banyak keterbatasan dalam penelitian ini karena hanya berfokus pada Gen Z di wilayah tertentu sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan untuk wilayah lain di Indonesia. Penelitian juga menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner sehingga mungkin tidak sepenuhnya menangkap aspek-aspek kualitatif dari *Meaningful Youth Participation*.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mencakup wilayah lain di Indonesia untuk mendapatkan hasil yang lebih representatif secara nasional, menggunakan metode kualitatif dengan wawancara atau fokus grup diskusi untuk menggali lebih dalam topik terkait, serta dapat mengeksplorasi variabel lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan dan *work-life balance* yang mungkin dapat memengaruhi motivasi kerja Gen Z

REFERENSI

Apa itu Meaningful Youth Participation (MYP)? (2022, Februari 25). Retrieved from SDGs Youth Hub: <https://sdgsyouthhub.id/>

- Badan Pusat Statistik. (2021, Januari 21). *Infografis*. Retrieved from Badan Pusat Statistik: <https://www.bps.go.id/>
- Badan Pusat Statistik. (2021). *Profil Pekerja Provinsi DKI Jakarta*. Jakarta: Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta.
- Badan Pusat Statistik. (2022, Agustus 12). *Penduduk Provinsi DKI Jakarta Berumur 15 Tahun ke Atas Menurut Kelompok Umur dan Angkatan Kerja 2019-2021*. Retrieved from Provinsi DKI Jakarta: <https://jakarta.bps.go.id/>
- Bharoto. (2022, Februari 23). *Kompas*. Retrieved from Partisipasi Bermakna: <https://www.kompas.id/>
- Choice for Youth & Sexuality and dance4life. (n.d.). *Meaningful Youth Participation*. Retrieved from Youth Do It!: <https://www.youthdoit.org/>
- Cilliers, E. J. (2017). The Challenge of Teaching Generation Z. *PEOPLE: International Journal of Social Sciences*, 3(1), 188-198. <https://doi.org/10.20319/pijss.2017.31.188198>
- DeVaney, S. A. (2015). Understanding the Millennial Generation. *Journal of Financial Services Professionals*, November, 11-14.
- Fahreza, S., Lindawati, K., & Sayekti, A. (2019). Analisis Faktor Engagement Karyawan Generasi Milenial pada Perusahaan Berbasis Ekonomi Kreatif. *Jurnal Manajemen Indonesia*. 19(1), 56-70. <https://doi.org/10.25124/jmi.v19i1.1985>
- Fatricova, J., & Kirchmayer, Z. (2018). Barriers to Work Motivation of Generation Z. *Journal of Human Resource Management*, 21(2), 28-39.
- Feist, J., Feist, G. J., & Roberts, T.-A. (2018). *Theories of Personality 9th Edition*. New York: McGraw-Hill Education.
- Francis, T., & Hoefel, F. (2018). 'True Gen': Generation Z and its Implications for Companies. McKinsey & Companies
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hart, R. A. (1992). *Children's Participation From Tokenism to Citizenship*. Florence: UNICEF International Child Development Centre.
- Iskandar, Y. (2019, Februari 4). *Hierarki Kebutuhan Maslow | Pengertian Karyawan adalah Salah Satu Tahap dalam Branding*. Retrieved from Brand Adventurer Indonesia: <https://brandadventureindonesia.com/>
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dengan Badan Pusat Statistik. (2018). *Statistik Gender Tematik: Profil Generasi Milenial Indonesia*. Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- Kinanti, A. (2022, Juni 8). *Meaningful Youth Participation, Saatnya Anak Muda Melibatkan Diri!* Retrieved from Rise: <https://rise-indonesia.org/>
- Ladder of Youth Participation*. (2020, Maret 29). Retrieved from Trainers Library: <https://www.trainerslibrary.org/>
-

- M.K.D. (2022, Februari 4). *Perlu Partisipasi Publik dalam Pembentukan UU agar Tercipta 'Meaningful Participation'*. Retrieved from Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia: <https://www.dpr.go.id/>
- Manson, M. (2018). *Sebuah Seni untuk Bersikap Bodo Amat*. Jakarta: Gramedia.
- Marisa, C. (2020). Gambaran Motivasi Belajar Pada Siswa Generasi Z dan Implikasinya dalam Pelayanan Bimbingan dan Konseling di Sekolah. *Guidance : Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 17(02), 21-32. <https://doi.org/10.34005/guidance.v17i02.1117>
- Netondo, C. (2021, November 11). *Here's What Meaningful Youth Engagement Looks Like*. Retrieved from IYF Blog: <https://iyfglobal.org/blog>
- Nevendorff, L., Dewiyanti, L. P., Mahanani, M. M., & Praptoraharjo, I. (2018). *Kajian Situasi Partisipasi Bermakna Remaja-Orang Dewasa sebagai Tahap Awal dalam Studi Operasional GUSO*. Pusat Penelitian HIV AIDS Unika Atma Jaya.
- Oliver, K. G., Collin, P., Burns, J., & Nicholas, J. (2006). Building Resilience in Young People Through Meaningful Participation. *Australian e-Journal for the Advancement of Mental Health (AeJAMH)*, 5(1), 34-40. <https://doi.org/10.5172/jamh.5.1.34>
- Patoran, D. N. (2013). Hubungan Antara Kepercayaan Diri dan Aktualisasi Diri. *Motivasi*. 1(1), 10-19.
- Perdana, A. K. (2019). Generasi Milenial dan Strategi Pengelolaan. *Jurnal Studi Pemuda*. 8(1), 75-81
- Pratama, G., & Elistia. (2020). Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja pada Angkatan Kerja Generasi Z. *Jurnal Ekonomi*, 11(2), 144-152. <https://doi.org/10.47007/jeko.v11i2.3503>
- Putra, Y. S. (2016.). Theoretical Review : Teori Perbedaan Generasi. *Among Makarti*. 9(2), 123-135. <http://dx.doi.org/10.52353/ama.v9i2.142>
- Putro, T. A., Prameswari, N. A., & Qomariyah, O. (2020). Stres Kerja, Keterlibatan Kerja dan Intensi Turnover pada Generasi Milenial. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(2), 154-163. <http://dx.doi.org/10.30872/psikostudia.v9i2.3837>
- Sakitri, G. (2021). Selamat Datang Gen Z, Sang Penggerak Inovasi. *Forum Manajemen Prasetya Mulya*. 35(2), 1-10.
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahrial, R. (2022). Analysis of The Effect of Training on The Performance of Generation Z Employees in The VUCA Era (Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity). *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAAR)*, 6(4), 1-6.
- Tambuwan, E., & Sahrani, R. (2023). Hubungan Antara Tuntutan Kerja dan Burnout dengan Motivasi Kerja Sebagai Moderator Pada Karyawan Kalangan Generasi Z di

DKI Jakarta. *Journal on Education*, 5(2), 3580-3592.
<https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.1040>

Tan, S., & Suherman, M. (2020). *'Milenial' & Turnover*. Jakarta: KPG (Kepustakaan Populer Gramedia).

United Nations Major Group for Children and Youth. (2017). *Principles and Barriers for Meaningful Youth Engagement*.

Wicaksana, S. A., Nurika, R., & Asrunputri, A. P. (2020). Gambaran Etos Kerja pada Karyawan Generasi Milenial di PT X. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 4(2), 186-197.

Pengaruh Literasi Kewirausahaan, Kreativitas Individu, dan Sikap Terhadap Minat Berwirausaha Pada Mahasiswa

Johanris R. Gultom¹, Grace J. Soputan², Marlyn Londa³

^{1,2} Manajemen, Universitas Negeri Manado, Indonesia

 rafaelgultom360@gmail.com

Submitted : 09-12-2024

Revised : 26-12-2024

Accepted : 30-12-2024

How to cite:

Gultom, J. R., Soputan, G. J., Londa, M (2024). Pengaruh Literasi Kewirausahaan, Kreativitas Individu, dan Sikap Terhadap Minat Berwirausaha Pada Mahasiswa. *Manajemen dan Kewirausahaan*. 5(2), 219-228.

<https://doi.org/10.52682/mk.v5i2.10802>

Copyright 2024 by authors

Licensed by Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>



ABSTRAK

Di era transformasi digital yang luar biasa dan revolusi industri 5.0, kewirausahaan telah menjadi elemen penting dalam aktivitas sehari-hari masyarakat saat ini, dengan banyak individu yang berpartisipasi dalam aktivitas kewirausahaan sebagai profesi utama dan sekunder. Mahasiswa memiliki beberapa peluang untuk menjadi wirausaha, namun hanya sedikit mahasiswa, termasuk Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Manado, yang memanfaatkannya. Namun ada berbagai faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa dalam berbisnis, antara lain literasi kewirausahaan, inovasi pribadi, dan pola pikir kewirausahaan. Penelitian ini berupaya untuk mengetahui: 1) dampak literasi kewirausahaan terhadap minat berwirausaha, 2) dampak kreativitas individu terhadap minat berwirausaha, dan 3) dampak sikap kewirausahaan terhadap minat berwirausaha. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah mahasiswa aktif semester lima Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Manado yang berjumlah 155 orang. Sebelum pengumpulan data, kuesioner divalidasi dan reliabel. Data dievaluasi dengan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menemukan bahwa: 1) literasi kewirausahaan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap minat berwirausaha; 2) kreativitas individu berpengaruh secara parsial terhadap minat berwirausaha; dan 3) sikap kewirausahaan berpengaruh secara parsial terhadap minat berwirausaha. Dengan demikian, literasi kewirausahaan, kreativitas individu, dan sikap kewirausahaan terbukti sangat penting untuk menarik perhatian karena mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap upaya meningkatkan minat berwirausaha.

Katakunci: kreativitas individu; literasi kewirausahaan; minat berwirausaha; sikap kewirausahaan,

ABSTRACT

In the era of tremendous digital transformation and Industrial Revolution 5.0, entrepreneurship has become an essential element in the daily activities of today's society, with many individuals participating in entrepreneurial activities as a primary and secondary profession. Students have several opportunities to become entrepreneurs, but only a few students, including the Faculty of Economics and Business of Manado State University, take advantage of them. However, various factors affect students' interest in business, including entrepreneurial literacy, personal innovation, and an entrepreneurial mindset. This study seeks to determine: 1) the impact of entrepreneurial literacy on entrepreneurial interest, 2) the impact of individual creativity on entrepreneurial interest, and 3) the impact of entrepreneurial attitudes on entrepreneurial interest. This research is quantitative. The sample of this study is 155 active students in the fifth semester of the Faculty of Economics and Business, Manado State University. Before data collection, the questionnaire is validated and reliable. The data were evaluated with a simple regression analysis. The study's results found that: 1) entrepreneurial literacy has a partial influence on entrepreneurial interest; 2) individual creativity has a partial effect on entrepreneurial interest; and 3) entrepreneurial attitudes have a partial effect on entrepreneurial interest. Thus, entrepreneurial literacy,

individual creativity and entrepreneurial attitude are proven to be very important in attracting attention because they have a significant influence on efforts to increase entrepreneurial interest.

Keywords: entrepreneurial attitude; entrepreneurial interest; entrepreneurial literacy; individual creativity

1. PENDAHULUAN

Seiring berjalannya waktu, ketersediaan lapangan pekerjaan di Indonesia tergolong minim dan menjadi sumber kekhawatiran bagi para lulusan dari berbagai jenjang pendidikan tinggi karena mengancam masa depan para sarjana dalam mencari pekerjaan. Minimnya lapangan pekerjaan ini juga menjadi penyebab meningkatnya angka pengangguran. salah satu alternatif untuk menekan tingginya angka pengangguran di Indonesia adalah dengan mengembangkan kegiatan kewirausahaan (Leksono, Setyastanto and Vhalery, 2023). Pemerintah terus berupaya untuk memenuhi target rasio kewirausahaan nasional sebesar 3,23% pada tahun 2024. Salah satunya dilakukan melalui penyiapan generasi muda agar tidak bergantung pada lapangan pekerjaan yang terbatas, namun juga harus siap berwirausaha.

Dalam berwirausaha perlu adanya minat/ketertarikan untuk berwirausaha yang muncul dari dirinya sendiri. Minat berwirausaha diartikan sebagai keinginan dan minat seseorang untuk memulai usaha secara mandiri melalui kerja keras dan disiplin agar dapat memasuki dunia usaha dengan rasa senang dalam menjalankan usahanya tanpa tertekan oleh bahaya yang akan dihadapi (Dzulfikri & Kusworo, 2019).

Fakultas Ekonomi dan Bisnis merupakan salah satu fakultas unggulan Universitas Negeri Manado, yang didedikasikan untuk menghasilkan lulusan dengan keterampilan ekonomi dan bisnis yang luar biasa. Di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan tahun 2022 terdapat 467 mahasiswa. Akan tetapi, pada kenyataannya minat mahasiswa untuk berwirausaha masih rendah. Mahasiswa yang berminat untuk menjadi wirausaha hanya sebagian kecil yaitu sekitar 50 orang. Hal ini juga dapat dilihat dari partisipasi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNIMA dalam kompetisi Program Kreativitas Mahasiswa bidang Kewirausahaan (PKM-K) dan Program Pembinaan Mahasiswa Wirausaha (P2MW) yang diselenggarakan oleh Kemendikbudristek setiap tahun. Dari banyaknya mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, hanya satu tim yang ikut serta dalam kompetisi tersebut. Begitu juga pihak Universitas Negeri Manado menawarkan pendanaan Program Mahasiswa Wirausaha (PMW) pembiayaan dari PNBP.

Meski peluang mahasiswa untuk berwirausaha terbuka lebar, namun hanya sedikit yang memanfaatkannya, termasuk mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Hingga tahun 2020, Universitas Negeri Manado terus menetapkan jumlah mahasiswa wirausaha sebagai salah satu indikator kinerja setiap fakultas. Namun Fakultas Ekonomi dan Bisnis belum berhasil mewujudkan apa yang menjadi tujuan (Soputan, Mamuja and Krisnanda, 2021).

Ada beberapa alasan yang menyebabkan rendahnya minat individu terhadap dunia usaha. Literasi kewirausahaan merupakan salah satu ciri yang mempengaruhinya. Literasi kewirausahaan diartikan sebagai pengetahuan di bidang kewirausahaan yang memungkinkan individu memahami teori dan menerapkan ilmu kewirausahaan dalam

kehidupan sehari-hari (Rostina and Aransyah, 2023). Siswa yang memiliki literasi kewirausahaan lebih besar kemungkinannya untuk mengembangkan minat berwirausaha dibandingkan mereka yang tidak memiliki literasi kewirausahaan. Daya cipta individu juga berpengaruh besar terhadap semangat berwirausaha mahasiswa. Kreativitas individu diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mengembangkan atau menciptakan sesuatu yang baru, baik berupa pemikiran maupun hal-hal nyata yang unik dan berbeda. Mahasiswa yang memiliki tingkat kreativitas tinggi akan lebih mudah menghasilkan konsep-konsep bisnis yang segar. Secara umum, minat berwirausaha dipengaruhi oleh variabel internal dan eksternal (Kurniawan, Khafid and Pujiati, 2016; Dzulfikri dan Kusworo, 2017). Variabel internal tersebut meliputi kualitas individu, sikap atau kepribadian, keahlian diri, dan keyakinan seseorang dalam memberikan energi dan kekuatan positif dalam wirausaha.

2. KAJIAN LITERATUR

2.1. Minat Berwirausaha

Kewirausahaan memerlukan tingkat minat tertentu. Landasan kewirausahaan adalah memiliki minat sejak awal untuk mampu memunculkan ide-ide yang dapat membuktikan bahwa Anda memiliki kreativitas untuk memulai sebuah usaha baru. Menurut Dzulfikri & Kusworo (2019) minat berwirausaha diartikan sebagai keinginan dan minat seseorang untuk memulai usaha secara mandiri melalui kerja keras dan disiplin agar dapat memasuki dunia usaha dengan rasa senang dalam menjalankan usahanya tanpa tertekan oleh bahaya yang akan dihadapi. Dengan demikian, kewirausahaan dapat membantu membuka lapangan kerja bagi masyarakat yang membutuhkan, meningkatkan taraf hidup masyarakat sekitar, dan memberikan manfaat bagi perekonomian diri sendiri dan orang lain. Indikator minat wirausaha menurut Iskandar dalam (Maria Prilia Karibera *et al.*, 2023) menyebutkan indikator-indikator minat wirausaha adalah sebagai berikut:

- 1) Ketertarikan terhadap kewirausahaan.
- 2) Kesiediaan untuk terlibat dalam kegiatan kewirausahaan.
- 3) Melihat peluang untuk berwirausaha.
- 4) Memanfaatkan potensi yang dimiliki untuk berwirausaha.
- 5) Keberanian dalam menghadapi risiko.
- 6) Keberanian dalam menghadapi tantangan.
- 7) Perasaan senang terhadap kegiatan kewirausahaan.

2.2. Literasi Kewirausahaan

Literasi kewirausahaan mengacu pada informasi yang diperoleh dan dimiliki seseorang sebagai hasil pendidikan kewirausahaan, yang memungkinkan individu menciptakan dan memasuki bidang kewirausahaan (Sucipto, Sumarno and Sari, 2022). Literasi kewirausahaan mengacu pada pemahaman seseorang tentang kewirausahaan dan kemampuannya dalam menghasilkan prospek usaha yang baik, kreatif, dan inovatif yang bermanfaat bagi dirinya, masyarakat, atau pelanggannya (Murniati *et al*, 2019).

Menurut Maryasih (2022) ada tiga indikator yang mempengaruhi dari pengetahuan kewirausahaan, yaitu:

1. Pengertian dasar kewirausahaan; kepentingan berusaha harus dipenuhi dengan adanya informasi untuk mencari atau menciptakan peluang usaha untuk membantu mereka mewujudkan usahanya;
2. Pengetahuan tentang ide dan prospek usaha; penetapan minat usaha dalam mengembangkan usaha memerlukan adanya pemikiran yang terorganisir, dan
3. Pengetahuan tentang komponen-komponen bisnis; pengetahuan yang tersedia akan membentuk suatu prosedur untuk mengatasi berbagai rintangan dan bahaya dalam mewujudkan bisnisnya.

Literasi kewirausahaan berpengaruh positif terhadap minat berwirausaha. pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Leksono, Setyastanto and Vhalery, 2023). Hasil penelitian menunjukkan bahwa literasi kewirausahaan berpengaruh positif terhadap minat berwirausaha.

H1: Literasi Kewirausahaan memiliki pengaruh positif terhadap minat berwirausaha

2.3. Kreativitas Individu

Dalam berwirausaha persaingan sangatlah ketat sehingga modal utama yang dibutuhkan untuk dapat bersaing ditengan kompetisi tersebut adalah kreativitas. Kreativitas adalah kemampuan untuk menemukan ide-ide baru yang inventif serta yang unik dan menjanjikan. Kreativitas merupakan kemampuan untuk membuat apa saja yang inovatif dan relatif unik dibandingkan dengan hal-hal yang telah ada sebelumnya (Fajar *et al.*, 2020). Kemampuan ini didasarkan pada pengolahan data dan informasi yang dimiliki, yang mencerminkan kelancaran dalam menghasilkan gagasan, keluwesan berpikir, orisinalitas dalam menemukan solusi baru, serta kecakapan dalam mengembangkan ide secara rinci. Indikator yang ada pada kreativitas menurut (Yentisna and Alfin Alvian, 2021):

1. Mempunyai prakarsa; setiap orang yang kreatif akan mampu menghasilkan konsep-konsep yang melahirkan ide-ide segar dan orisinal.
2. Mempunyai minat yang luas; setiap individu yang kreatif akan memiliki minat yang kuat untuk mempelajari dan menjalankan usaha di bidang kewirausahaan.
3. Memiliki rasa ingin tahu tinggi; setiap orang kreatif akan memiliki rasa ingin tahu yang tinggi untuk memulai sebuah usaha dengan semangat kewirausahaan yang kuat.
4. Percaya diri; setiap orang yang kreatif akan mempunyai rasa percaya diri yang tinggi, dan setiap usaha yang dirintisnya akan sukses karena didorong oleh daya ciptanya.
5. Bersedia mengambil resiko, setiap individu yang kreatif akan berani mengambil peluang dalam berwirausaha, terlepas dari apakah usaha tersebut akan berjalan lancar atau menghadapi tantangan di masa depan.

Kreativitas individu berpengaruh positif terhadap minat berwirausaha. Pernyataan ini selaras dengan hasil penelitian dari (Junus, Ismail and Abdussamad, 2023) bahwa

variabel kreativitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap minat berwirausaha.

H2: Kreativitas Individu memiliki pengaruh positif terhadap minat berwirausaha

2.4. Sikap Kewirausahaan

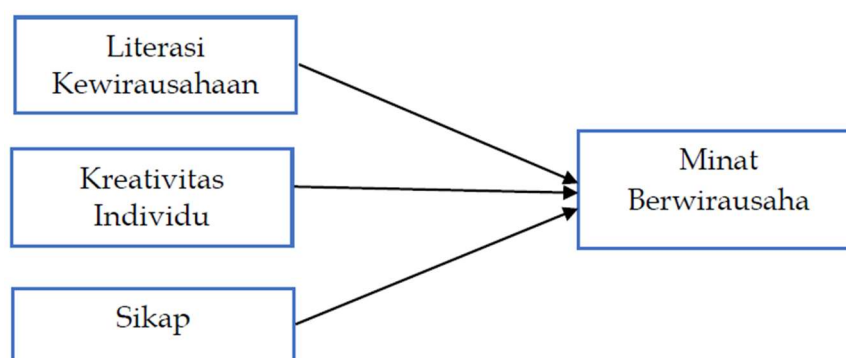
Sikap adalah kesiapan mental dan kemampuan beradaptasi terhadap berbagai kondisi bisnis, serta mengembangkan perilaku yang efektif dalam mencari, menciptakan, dan meningkatkan usaha. Menurut Anoraga dalam (Maria Prilia Karibera *et al.*, 2023), sikap wirausaha adalah semangat, tingkah laku, dan kemampuan seseorang dalam mengelola perusahaan dan/atau kegiatan yang mengarah pada upaya untuk mengidentifikasi, menemukan, dan menerapkan metode kerja, teknologi, dan barang baru dengan meningkatkan efisiensi guna memberikan pelayanan dan/atau yang lebih baik. mencapai keuntungan yang besar. Kewirausahaan adalah keberanian mental untuk memberikan tanggapan terhadap objek lingkungan sosial, termasuk aktivitas sosial dan ekonomi yang dapat berupa respons positif, atau negatif terhadap perilaku wirausaha (Nursita, 2021). Indikator sikap yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Memiliki inisiatif
- 2) Memiliki jiwa kepemimpinan
- 3) Berorientasi pada masa depan.

Sikap berpengaruh positif terhadap minat berwirausaha. pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Ali *et.al*, 2021) bahwa variabel sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat berwirausaha.

H3: Sikap kewirausahaan berpengaruh terhadap minat berwirausaha

2.5. Model Penelitian



Gambar 5. Model Penelitian

3. METODE RISET

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Negeri Manado berjumlah 253 orang. Metode sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Besar sampel penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode Slovin dengan tingkat kesalahan 5% sehingga menghasilkan total sampel sebanyak 155 responden. Penelitian ini menggunakan *Google Forms* untuk menyebarkan survei kepada setiap responden. Kemudian, data diolah menggunakan SPSS versi 27.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah mahasiswa aktif semester lima (angkatan 2022) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Manado. Untuk memberikan gambaran lengkap tentang karakteristik responden, peneliti mengumpulkan dan mengevaluasi data dengan menggunakan berbagai faktor penting. Sebanyak 155 responden ikut serta dalam penelitian ini. Seluruh responden adalah mahasiswa telah menempuh dan lulus mata kuliah kewirausahaan dimana 121 orang (78.1%) meraih nilai A, dan sisanya 34 orang (21.9%) meraih nilai B.

4.2. Pengujian Instrumen

Tabel 1. Hasil Uji validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item Pertanyaan	R _{hitung}	Cronbach' Alpha
Literasi Kewirausahaan	P1	0,658	0,817
	P2	0,652	
	P3	0,650	
	P4	0,730	
	P5	0,649	
	P6	0,607	
	P7	0,543	
	P8	0,668	
	P9	0,596	
Kreativitas individu	P1	0,640	0,751
	P2	0,547	
	P3	0,671	
	P4	0,671	
	P5	0,692	
	P6	0,558	
	P7	0,580	
	P8	0,543	
	P9	0,663	
Sikap	P1	0,719	0,778
	P2	0,637	
	P3	0,633	
	P4	0,614	
	P5	0,682	
	P6	0,682	
	P7	0,633	
	P8	0,413	
Minat Berwirausaha	P1	0,738	0,820
	P2	0,574	
	P3	0,709	
	P4	0,726	
	P5	0,648	

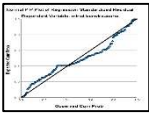
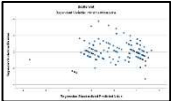
P6	0,648
P7	0,591
P8	0,681

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1, maka hasil perhitungan yang dapat dianalisis maka Seluruh pernyataan variabel independen Literasi Berwirausaha (X1), Kreativitas Individu (X2), Sikap (X3), dan variabel dependen Minat Berwirausaha (Y) adalah valid dan signifikan, yang dihitung dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ adalah 0,157. Sedangkan hasil perhitungan uji reliabilitas seluruh variabel mempunyai perhitungan Cronbach Alpha sebesar 0,60 atau diatasnya maka dapat dikatakan reliabel.

4.3. Pengujian Asumsi Klasik

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Pengujian		
	Normalitas	Multikolinearitas	Heteroskedastisitas
Literasi Kewirausahaan		1.712	
Kreativitas Individu		2.766	
Sikap Kewirausahaan		2.731	

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolonearitas dapat dilihat pada tabel 2, menunjukkan nilai semua Variabel < 10 , maka indikasinya tidak terjadi multikolinearitas atau tidak ada hubungan antara variabel bebas atau murni berdiri sendiri. sehingga hasil pengujian dapat dipercaya. Berdasarkan pada tabel 2, grafik scatterplot tidak terdapat pola yang jelas dimana data yang tersebar secara acak. Pola penyebaran acak yang terlihat pada grafik memberikan bukti bahwa data penelitian tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

4.4. Pengujian Hipotesis

Tabel 3. Uji t

	B	t	Sign.
Konstanta	2.173	1.065	.289
Literasi Kewirausahaan	.240	4.074	<,001
Kreativitas individu	.274	3.488	<,001
Sikap Kewirausahaan	.368	4.252	<,001

$r = .794$
 $R Square = .631$
 $Adjusted R Square = .624$

Sumber: data diolah 2024

Berdasarkan tabel 3 diatas, menunjukkan $R Square = 0.631 \times 100\% = 63.1\%$, maka terdapat pengaruh literasi kewirausahaan (X1), kreativitas individu (X2), sikap (X3) terhadap minat berwirausaha (Y) sebesar 63.1%. perhitungan tersebut memiliki arti bahwa variabel literasi kewirausahaan, kreativitas individu dan sikap mempengaruhi minat berwirausaha 63.1% dan sisanya 36.9% dijelaskan oleh variabel maupun faktor lain.

Berdasarkan persamaan regresi pada tabel 3 diatas, pengujian hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh literasi kewirausahaan (X1) terhadap minat berwirausaha (Y). berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh $t_{hitung} 4.074 > t_{tabel} 1.655$ bernilai positif dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa literasi kewirausahaan mempunyai pengaruh yang baik dan signifikan terhadap minat berwirausaha. Maka dapat disimpulkan H_1 diterima.
2. Pengaruh kreativitas individu (X2) terhadap minat berwirausaha (Y). berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai $t_{hitung} 3.488 > t_{tabel} 1.655$ bernilai positif dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kreativitas individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat berwirausaha. sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima.
3. Pengaruh sikap (X3) terhadap minat berwirausaha (Y). dari hasil perhitungan maka diperoleh nilai $t_{hitung} 4.252 > t_{tabel} 1.655$ bernilai positif dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa sikap secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat berwirausaha. sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima.

4.5. Pembahasan

Pengaruh Literasi Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha

Berdasarkan temuan penelitian, literasi kewirausahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa dalam berwirausaha. dikarenakan responden memiliki pengetahuan dasar-dasar kewirausahaan, karakteristik serta Langkah-langkah dalam memulai usaha. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ani, Ahmadi and Wulansari, 2023) yang mengungkapkan bahwa literasi kewirausahaan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap minat berwirausaha. Yang berarti bahwa semakin banyak literasi kewirausahaan yang dimiliki mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Manado maka akan semakin tinggi minat berwirausaha. sehingga dapat disimpulkan tinggi rendahnya minat berwirausaha mahasiswa ditentukan oleh baik buruknya literasi kewirausahaan yang dimilikinya.

Pengaruh Kreativitas Individu terhadap Minat Berwirausaha

Berdasarkan hasil analisis membuktikan bahwa kreativitas individu pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap minat berwirausaha. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Elen, Rusno and Yudiono, 2018); (Wardani and Dewi, 2021) yang sama-sama menyatakan bahwa kreativitas individu berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap minat berwirausaha. Adanya pengaruh kreativitas individu terhadap minat berwirausaha mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Manado dalam penelitian ini disebabkan karena responden memiliki kepercayaan diri mereka dapat menghasilkan ide-ide bisnis yang baru untuk menangkap peluang usaha. Mahasiswa dengan kreativitas tinggi cenderung lebih antusias dan percaya diri dalam mempertimbangkan kewirausahaan sebagai pilihan karir. Sebaliknya, mahasiswa dengan tingkat kreativitas yang lebih rendah mungkin merasa kurang termotivasi untuk mengejar jalur kewirausahaan. Mereka akan lebih memilih opsi karir yang lebih konvensional dan kurang berisiko.

Pengaruh Sikap Kewirausahaan terhadap Minat Berwirausaha

Berdasarkan hasil analisis membuktikan bahwa sikap kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap minat berwirausaha. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sucipto, Sumarno and Sari, 2022) dan (Islami, 2017) yang menyatakan bahwa sikap kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat berwirausaha. Jika sikap kewirausahaan yang dimiliki mahasiswa semakin baik, seperti memiliki jiwa kewirausahaan, memiliki sikap kepemimpinan, berani membuat keputusan dan orientasi kemasa depan maka akan semakin tinggi minat mereka untuk berwirausaha. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa jika sikap kewirausahaan yang dimiliki mahasiswa semakin baik, seperti memiliki jiwa kewirausahaan, memiliki sikap kepemimpinan, berani membuat keputusan dan orientasi kemasa depan maka akan semakin tinggi minat mereka untuk berwirausaha.

5. SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan penelitian di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa literasi bisnis, kreativitas individu, dan sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat berwirausaha. Akibatnya, ketika literasi, kreativitas, dan sikap kewirausahaan mahasiswa meningkat, maka keinginannya untuk memulai usaha juga meningkat.

5.2. Keterbatasan dan Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, penulis memberikan beberapa saran yang bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan minat berwirausaha di kalangan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Manado: Bagi pihak Fakultas Ekonomi dan Bisnis Mengembangkan kegiatan kewirausahaan tidak hanya dengan mengikuti kursus kewirausahaan saja, namun juga dengan mengadakan pelatihan kewirausahaan, mengadakan lomba-lomba kewirausahaan, dan mengadakan seminar kewirausahaan dengan narasumber dari kalangan pengusaha. Praktek ini akan meningkatkan kepercayaan diri mahasiswa dan merangsang minat mahasiswa dalam wirausaha.

REFERENSI

- Ani, N., Ahmadi, A., & Wulansari, F. (2023). Pengaruh Literasi Keuangan Dan Pengetahuan Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Di Kalimantan Barat. *ARMADA: Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 1(10), 1241–1247. <https://doi.org/10.55681/armada.v1i10.923>
- Elen, M., Rusno, R., & Yudiono, U. (2018). Pengaruh Kreativitas Berwirausaha, Prestasi Belajar Dan Efikasi Diri Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa. *Jurnal Riset Pendidikan Ekonomi*, 3(1), 1–6. <https://doi.org/10.21067/jrpe.v3i1.3813>
- Fajar, A., Syam. A., Rahmatullah., Rakib, M., & Tahir, T. (2020). Pengaruh Pengetahuan

- dan Kreativitas Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar. *Indonesian Journal of Social and Educational Studies*, 1(2), 34–43. <https://doi.org/10.26858/ijses.v1i2.17460>
- Islami, N.N. (2017). Pengaruh Sikap Kewirausahaan, Norma Subyektif, Dan Efikasi Diri Terhadap Perilaku Berwirausaha Melalui Intensi Berwirausaha Mahasiswa. *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 3(1), 5-21. <https://doi.org/10.26740/jepk.v3n1.p5-20>
- Kurniawan, A., Khafid, M., & Pujiati, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Keluarga, Motivasi, dan Kepribadian Terhadap Minat Wirausaha Melalui Self Efficacy. *Journal of Economic Education*, 5(1), 100–109.
- Leksono, A.W., Setyastanto, A.M., & Vhalery, R. (2023). Pengaruh Literasi Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa. *Research and Development Journal of Education*, 9(1), 501-504. <https://doi.org/10.30998/rdje.v9i1.17027>
- Karibera, M. M., Fanggibae, R. E., Nursiani, N. P., & Gutierrez, A. D. (2023). Pengaruh Pembelajaran Kewirausahaan, Sikap Kewirausahaan, Dan Motivasi Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha (Studi Pada Anggota Komunitas Sosial-Entrepreneur Lakoat Kujawas). *Journal of Management*, 16(1), 185–196. <https://doi.org/10.35508/jom.v16i1.9710>
- Murniati, M., Sulistyono, S., & Yudiono, U. (2019). Pengaruh Kepribadian, Pengetahuan Kewirausahaan, Kreativitas Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Berwirausaha', *Jurnal Riset Pendidikan Ekonomi*, 4(2), 1–6. <https://doi.org/10.21067/jrpe.v4i2.3908>
- Nursita, L. (2021). Dampak Mata Kuliah Kewirausahaan terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Budaya*, 7(3), 83-89. <https://doi.org/10.32884/ideas.v7i3.401>
- Rostina, R., & Aransyah, M. F. (2023). Pengaruh Literasi Kewirausahaan Lingkungan Keluarga dan Locus of Control terhadap Minat Berwirausaha pada Mahasiswa Universitas Mulawarman. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 11(1), pp. 276–287. Available at: <https://doi.org/10.47668/pkwu.v11i1.674>.
- Soputan, G. J., Mamuja, N. C., & Krisnanda, M. (2021). Strategi Membentuk Wirausaha Baru di Kampus. *Jurnal Kewirausahaan dan Bisnis*, 26(1), 45-54. <https://doi.org/10.20961/jkb.v26i1.45268>
- Sucipto, F. M., Sumarno, S., & Sari, F. A. (2022). Analisis Pengaruh Pengetahuan Kewirausahaan dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa FKIP Universitas Riau. *Jurnal Paedagogy*, 9(4), 865-876. <https://doi.org/10.33394/jp.v9i4.5820>
- Wardani, N. T., & Dewi, R. M. (2021). Pengaruh Motivasi, Kreativitas, Inovasi dan Modal Usaha terhadap Minat Berwirausaha. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), 93-101. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v9i1.5806>.
- Yentisna, & Alfin Alvian (2021). Inovasi Pada Mahasiswa Universitas Dharma Andalas Padang. *Lppm Umsb*, XV(01), pp. 132–146.
-