Journal of Science and Social Research ISSN 2615 – 4307 (Print)
Oct 2026, IX (5): 9347 – 9354 ISSN 2615 – 3262 (Online)
Available online at http://jurnal.goretanpena.com/index.php/JSSR

PENGARUH *LEADERSHIP STYLE SUPERVISOR*, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DSV SOLUTIONS INDONESIA

Muhammad Ikmal[1], Ananda Fitriani Dewi[2]
Universitas Potensi Utama Medan, Medan
e-mail: [1]muhammadikmal0504as@gmail.com, [2]ananda.fitriani.dewi90@gmail.com,

Abstract: *Employee performance is a key indicator of an organization's effectiveness, particularly in logistics and supply chain operations, which demand precision, punctuality, and discipline. This study aims to examine the influence of supervisor leadership style, motivation, and work discipline on employee performance at PT. DSV Solutions Indonesia. The study employs an associative quantitative approach with 30 employees as respondents. Data were collected via questionnaires and analyzed using multiple linear regression, partial t-tests, simultaneous F-tests, and the coefficient of determination. The findings indicate that supervisor leadership style has a positive and significant impact on employee performance, with a regression coefficient of 0.562 and a significance level of 0.000. Motivation also exerts a positive and significant influence, with a coefficient of 0.285 and a significance level of 0.009. Similarly, work discipline has a positive and significant effect, with a coefficient of 0.384 and a significance level of 0.000. Collectively, supervisor leadership style, motivation, and work discipline significantly influence employee performance, yielding an F-value of 57.380 with a significance level below 0.05. The R-squared (R^2) value of 0.869 indicates that 86.9% of the variation in employee performance can be explained by these three independent variables, while the remaining 13.1% is attributed to other factors not included in the model.*

Keywords: *Leadership Style Supervisor; Motivation; Work Discipline; Employee Performance.*

Abstrak: Kinerja karyawan adalah salah satu tanda penting yang menunjukkan seberapa efektif sebuah organisasi, terutama dalam kegiatan logistik dan rantai pasok yang membutuhkan ketelitian, keakuratan waktu, serta kedisiplinan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan supervisor, motivasi, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. DSV Solutions Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan jumlah responden sebanyak 30 orang karyawan. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner, sedangkan untuk menganalisis data digunakan metode regresi linear berganda, uji t secara parsial, uji F secara simultan, serta koefisien determinasi. Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan supervisor memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan, dengan koefisien regresi sebesar 0,562 dan tingkat signifikansi 0,000. Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan koefisien 0,285 dan tingkat signifikansi 0,009.Sementara itu, Disiplin Kerja juga berdampak positif dan signifikan dengan koefisien 0,384 dan tingkat signifikansi 0,000. Secara bersamaan, gaya kepemimpinan supervisor, motivasi, dan disiplin kerja memengaruhi secara signifikan kinerja karyawan dengan nilai F sebesar 57,380 dan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Nilai R kuadrat (R^2) sebesar 0,869 menunjukkan bahwa 86,9% perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen yang ada, sedangkan 13,1% perubahan tersebut disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model.

Kata kunci: Minat Menabung, Generasi Z, Bank Syariah, Media Sosial, Edukasi Digital.

PENDAHULUAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan melibatkan 30 orang karyawan sebagai orang yang memberikan jawaban. Analisis dilakukan dengan metode regresi linear berganda untuk menguji dampak dari gaya kepemimpinan supervisor, motivasi, dan disiplin kerja terhadap hasil kerja karyawan. Fokus ini sesuai dengan masalah yang ditemukan melalui observasi awal, wawancara, data perusahaan, dan hasil pra-kuesioner. "Pengaruh Leadership Style Supervisor, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT" yang terhadap penuh terhadap di bawah saat "Pengaruh terhadap terhadap terhadap terhadap terhadap terhadap penang saat"? DSV Solutions Indonesia".

Berdasarkan fenomena yang ditemukan, penelitian ini perlu dilakukan agar dapat mendapatkan bukti nyata mengenai dampak gaya kepemimpinan supervisor, motivasi, dan disiplin kerja terhadap hasil kerja karyawan di PT. DSV Solutions Indonesia. Penelitian tidak hanya melihat dampak setiap variabel secara terpisah, tetapi juga menganalisis dampak ketiganya secara bersamaan. Dengan demikian, hasil penelitian tersebut diharapkan bisa memberikan gambaran yang lebih jelas tentang faktor-faktor internal dari sumber daya manusia yang terkait dengan pencapaian kinerja karyawan di perusahaan.

Penelitian terdahulu yang diponakan dalam skripsi juga menunjukkan antara antara faktor-faktor tersebut kinerja karyawan. Penelitian tentang gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa cara seorang pemimpin memimpin bisa memengaruhi hasil kerja tim, karena kemampuan pemimpin dalam memandu dan memotivasi bawahan sangat penting. Mengelitian motivai motivai menunjukkan bahwa dorongan kerja, penghargaan, dan lingkungan kerja berkaitan dengan semangat serta hasil kerja karyawan. Penelitian terhadap aturan berhadap kepatuhan aturan, kepatan waktu, dan tanggung jawab merupakan yang berhubungan yang pencapaian kinerja sebenang berhubungan berhubungan berberapa sajah saja terhadap penang saat di dua saran ber bermain ber bermain ber Temuan-temuan tersebut menjadi dasar untuk menguji kondisi yang terjadi secara lebih spesifik di PT. DSV Solutions Indonesia.Ketiga faktor tersebut memiliki keterkaitan dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia. Supervisor berperan dalam memberikan arah dan membangun kondisi kerja, motivasi memberikan dorongan kepada karyawan untuk menjalankan pekerjaan, sedangkan disiplin berkaitan dengan kepatuhan dan konsistensi karyawan dalam melaksanakan aturan serta tanggung jawab. Ketika ketiga aspek tersebut dikelola secara baik, proses kerja diharapkan dapat berlangsung lebih terarah dan mendukung pencapaian target. Sebaliknya, permasalahan pada salah satu aspek dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan dan pada akhirnya berhubungan dengan pencapaian kinerja karyawan.

Data HRD PT. DSV Solutions Indonesia menunjukkan bahwa jumlah karyawan meningkat dari 29 orang pada tahun 2023 menjadi 33 orang pada tahun 2024 dan 36 orang pada tahun 2025. Namun, pada periode yang sama jumlah karyawan yang sering terlambat juga meningkat dari 8 orang menjadi 11 orang dan kemudian 15 orang. Jumlah karyawan yang menerima Surat Peringatan (SP) meningkat dari 4 orang pada tahun 2023 menjadi 5 orang pada tahun 2024 dan 8 orang pada tahun 2025. Selain itu, hasil pra-kuesioner menunjukkan bahwa masih terdapat 9 responden yang belum selalu datang dan pulang sesuai ketentuan, 10 responden yang belum selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan, dan 11 responden yang belum menggunakan waktu kerja secara efektif. Data tersebut memberikan gambaran bahwa disiplin kerja masih menjadi aspek yang perlu mendapatkan perhatian.

Faktor berikutnya adalah disiplin

kerja. Disiplin merupakan sikap kepatuhan terhadap ketentuan, peraturan, dan tanggung jawab yang berlaku dalam organisasi. Dalam kegiatan operasional logistik, disiplin memiliki arti penting karena pekerjaan membutuhkan ketepatan waktu, kehadiran, kepatuhan terhadap prosedur, penggunaan waktu kerja secara efektif, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Ketidakdisiplinan dapat mengganggu alur pekerjaan, terutama ketika pekerjaan dilakukan secara berurutan dan saling bergantung antarbagian. Oleh sebab itu, penerapan disiplin kerja menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam upaya mendukung pencapaian kinerja.

Berdasarkan wawancara dan pra-kuesioner dalam skripsi, motivasi kerja karyawan PT. DSV Solutions Indonesia masih belum sepenuhnya optimal. Persoalan tersebut antara lain berkaitan dengan kurangnya pemberian penghargaan, terbatasnya kesempatan pengembangan karir, serta perhatian dan dukungan atasan yang masih perlu ditingkatkan. Pada pra-kuesioner, sebanyak 23 dari 30 responden menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan belum memberikan kesempatan yang cukup untuk mengembangkan kemampuan dan kompetensi diri. Selain itu, 12 responden menyatakan belum memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai target kerja perusahaan. Temuan tersebut menunjukkan adanya aspek motivasi yang perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan, motivasi kerja merupakan faktor yang dapat berkaitan dengan pencapaian kinerja. Motivasi merupakan dorongan yang membuat seseorang bersedia mengarahkan usaha dan kemampuannya untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam lingkungan perusahaan, motivasi dapat muncul dari faktor internal maupun eksternal, seperti semangat untuk menyelesaikan pekerjaan, dorongan mencapai target, penghargaan, kesempatan pengembangan kemampuan, lingkungan kerja, serta dukungan dari atasan. Karyawan yang memiliki dorongan kerja yang baik cenderung lebih terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan, mempertahankan kualitas hasil kerja, dan mencapai target yang telah ditentukan.

Hasil pra-kuesioner terhadap 30 karyawan menunjukkan adanya permasalahan pada beberapa aspek Leadership Style Supervisor. Pada indikator kemampuan memberi motivasi, sebanyak 15 responden atau 50% memberikan jawaban “Tidak”. Pada kemampuan mengendalikan bawahan terdapat 13 responden atau 43,3% yang menjawab “Tidak”, sedangkan pada kemampuan pengambilan keputusan terdapat 12 responden atau 40% yang memberikan jawaban “Tidak”. Temuan tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk meningkatkan penerapan kepemimpinan supervisor, terutama dalam memberikan motivasi, mengendalikan pekerjaan bawahan, dan mengambil keputusan secara tepat. Kondisi ini penting diperhatikan karena supervisor merupakan pihak yang berinteraksi secara langsung dengan karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.

Salah satu faktor yang mempengaruhi hasil kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan dari supervisor. Supervisor memainkan peran penting dalam memandu pekerjaan, memberi arahan, mengatur kerja sama tim, mengambil keputusan, memberikan semangat, serta mengawasi karyawan. Gaya kepemimpinan yang digunakan dalam mengelola pekerjaan sehari-hari bisa memengaruhi cara karyawan memahami tugas mereka, merespons masalah yang terjadi, dan melakukan pekerjaan dengan baik. Kepemimpinan yang bisa petunjuk yang jelas, membangun komunikasi yang baik, memberikan bantuan yang dibutuhkan, serta melakukan pengawasan dengan tepat membutuh kemişinya suasana kerja yang lebih terapisan dan efektif. Jika komunikasi dan petunjuk tidak berjalan dengan baik, karyawan mungkin kesulitan

memahami tugas utama atau mengatasi masalah yang muncul di lapangan.

Fenomena kinerja tersebut juga terlihat dari perbandingan target dan realisasi pesanan selama periode 2023–2025. Pada tahun 2023, perusahaan memiliki 29 karyawan dengan target 135.720 pesanan dan realisasi 130.000 pesanan. Pada tahun 2024, jumlah karyawan meningkat menjadi 33 orang dengan target 157.872 pesanan dan realisasi 150.000 pesanan. Selanjutnya pada tahun 2025, jumlah karyawan mencapai 36 orang dengan target 179.712 pesanan, sedangkan realisasi tercatat 160.000 pesanan. Data tersebut menunjukkan bahwa meskipun jumlah karyawan dan realisasi pekerjaan mengalami peningkatan, pencapaian realisasi masih berada di bawah target perusahaan. Dengan demikian, terdapat kesenjangan antara target dan realisasi yang perlu menjadi perhatian manajemen.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada lingkungan kerja PT. DSV Solutions Indonesia, masih ditemukan kondisi yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal. Beberapa karyawan masih mengalami kesulitan dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan, terdapat keterlambatan penyelesaian pekerjaan, serta masih ditemukan kesalahan dalam proses input data material ke dalam sistem. Berdasarkan data internal divisi operasional yang dicantumkan dalam skripsi, dalam satu periode kerja bulanan masih ditemukan rata-rata 8–12 kasus kesalahan pencatatan stok, baik berupa ketidaksesuaian jumlah barang, kesalahan kode material, maupun keterlambatan pembaruan data. Kondisi tersebut dapat menimbulkan perbedaan antara data dalam sistem dan kondisi fisik barang di gudang serta berpotensi menghambat proses distribusi dan pengambilan keputusan operasional.

PT. DSV Solutions Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang logistik dan supply chain management. Aktivitas operasional perusahaan mencakup pengelolaan data material, penerimaan dan pengeluaran barang, pemindahan lokasi penyimpanan (relocation), serta penyesuaian stok. Karakteristik pekerjaan tersebut menuntut ketelitian, kecepatan, ketepatan waktu, koordinasi, serta kepatuhan terhadap prosedur kerja. Pada cabang Medan, perusahaan memiliki aktivitas pergudangan yang membutuhkan keterlibatan karyawan secara langsung dalam mendukung kelancaran proses operasional. Dengan karakteristik pekerjaan tersebut, pencapaian kinerja karyawan menjadi bagian yang penting karena hasil kerja karyawan berhubungan dengan kemampuan perusahaan memenuhi target pelayanan dan kebutuhan pelanggan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam keberlangsungan operasional organisasi karena berkaitan langsung dengan kemampuan perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya dilihat dari banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan, tetapi juga dari kualitas hasil pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan sumber daya, tanggung jawab, dan kemampuan karyawan bekerja sama dalam melaksanakan tugas. Dalam kondisi persaingan bisnis yang semakin dinamis, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu menjalankan pekerjaan secara konsisten dan menyesuaikan diri dengan tuntutan operasional. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi bagian penting dalam upaya menjaga pencapaian tujuan organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Variabel independen dalam penelitian terdiri atas Leadership Style Supervisor (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Penelitian dilaksanakan pada PT. DSV

Solutions Indonesia.

Responden penelitian berjumlah 30 orang karyawan. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan, sedangkan data sekunder berasal dari dokumen perusahaan dan sumber pendukung yang digunakan dalam penelitian. Instrumen menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Kurang Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1).

Pengujian instrumen dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk pengaruh parsial dan uji F untuk pengaruh simultan. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil pengujian instrumen menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Leadership Style Supervisor, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar daripada r tabel sebesar 0,361, sehingga seluruh butir dinyatakan valid. Uji reliabilitas juga menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 untuk seluruh variabel.

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Leadership Style Supervisor (X1)	0,800	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,759	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,890	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,654	Reliabel

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menghasilkan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,063 > 0,05 sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal. Pada uji multikolinearitas, nilai tolerance masing-masing variabel adalah 0,598; 0,530; dan 0,855, sedangkan nilai VIF masing-masing 1,673; 1,886; dan 1,170. Nilai tersebut menunjukkan tidak terdapat gejala multikolinearitas berdasarkan kriteria tolerance > 0,10 dan VIF < 10.
Karakteristik responden penelitian dapat diringkas sebagai berikut.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik	Kategori utama	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	26	86,67%
Jenis kelamin	Perempuan	4	13,33%
Total	Seluruh responden	30	100%

Komposisi tersebut menunjukkan bahwa responden didominasi oleh karyawan laki-laki, yaitu 26 orang atau 86,67%, sedangkan perempuan berjumlah 4 orang atau 13,33%. Karakteristik responden lainnya dalam skripsi meliputi umur, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan: Y = -10,239 + 0,562X1 + 0,285X2 + 0,384X3 + e. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada Leadership Style Supervisor, Motivasi, dan Disiplin Kerja diikuti peningkatan Kinerja Karyawan sesuai koefisien masing-masing.

Tabel 3 Hasil Regresi Linear Berganda dan Uji t

Variab	B	t	Sig.	Keterang

el		hitung		an
Konstanta	-10,239	-2,315	0,029	-
Leadership Style Supervisor	0,562	6,024	0,000	Positif & signifikan
Motivasi	0,285	2,828	0,009	Positif & signifikan
Disiplin Kerja	0,384	4,971	0,000	Positif & signifikan

Berdasarkan hasil uji parsial, Leadership Style Supervisor memiliki t hitung sebesar 6,024 > t tabel 2,056 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi memiliki t hitung sebesar 2,828 > 2,056 dengan signifikansi 0,009 < 0,05, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja memiliki t hitung sebesar 4,971 > 2,056 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga juga berpengaruh positif dan signifikan.

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 57,380 > F tabel 2,975 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya, Leadership Style Supervisor, Motivasi, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai R Square sebesar 0,869 menunjukkan bahwa 86,9% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sedangkan 13,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Pembahasan

Pengaruh *Leadership Style Supervisor* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Leadership Style Supervisor berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,562 menunjukkan arah hubungan positif, sedangkan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan supervisor dalam memberikan arahan, komunikasi, pengambilan keputusan, pengendalian, dan tanggung jawab berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan landasan penelitian yang digunakan dalam skripsi, yang menempatkan kepemimpinan sebagai salah satu faktor penting dalam pengelolaan perilaku dan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,285 dan signifikansi 0,009. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan dorongan kerja, penghargaan, kebutuhan, dan faktor-faktor yang mendorong karyawan dalam melaksanakan pekerjaan berkaitan dengan peningkatan kinerja. Karyawan yang memiliki dorongan kerja lebih baik cenderung lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan berupaya mencapai target pekerjaan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,384 dan signifikansi 0,000. Disiplin kerja tercermin melalui kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab, serta penggunaan fasilitas perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kedisiplinan berkaitan dengan peningkatan kinerja. Dalam deskripsi variabel, mean keseluruhan Disiplin Kerja sebesar 3,00, dengan mean tertinggi pada pernyataan nomor 13 sebesar 3,07 dan dua mean terendah pada pernyataan nomor 1 dan 7 masing-masing sebesar 2,93.

Pengaruh Simultan Leadership Style Supervisor, Motivasi, dan Disiplin

Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai F hitung sebesar 57,380 dan R Square sebesar 0,869 menunjukkan bahwa kombinasi Leadership Style Supervisor, Motivasi, dan Disiplin Kerja memberikan kontribusi penjelasan yang besar terhadap variasi Kinerja Karyawan dalam model penelitian. Di antara ketiga variabel, Leadership Style Supervisor memiliki koefisien regresi paling besar, yaitu 0,562.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa minat menabung Generasi Z pada bank syariah dipengaruhi oleh tingkat literasi keuangan syariah, pemanfaatan media sosial, dan edukasi digital. Rendahnya pemahaman mengenai prinsip-prinsip perbankan syariah, seperti akad, sistem bagi hasil, dan keunggulan produk syariah, masih menjadi salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya minat Generasi Z untuk menabung di bank syariah.

Di sisi lain, tingginya intensitas penggunaan media sosial membuka peluang besar bagi bank syariah untuk meningkatkan literasi dan menarik minat generasi muda melalui strategi komunikasi digital yang lebih efektif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa media sosial dan edukasi digital berperan penting dalam membentuk persepsi positif, meningkatkan pengetahuan, serta mendorong niat menabung Generasi Z. Konten edukatif yang informatif, interaktif, dan sesuai dengan karakteristik digital Generasi Z terbukti mampu meningkatkan ketertarikan terhadap produk perbankan syariah.

Berdasarkan temuan penelitian, dihasilkan model peningkatan minat menabung Generasi Z yang mengintegrasikan literasi keuangan syariah, edukasi digital, dan media sosial sebagai faktor utama dalam membangun sikap positif terhadap bank syariah. Model ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perbankan syariah dalam merancang strategi pemasaran dan edukasi yang lebih efektif untuk meningkatkan jumlah nasabah muda.

Secara teoritis, penelitian ini memperkuat relevansi Technology Acceptance Model (TAM) dan Theory of Planned Behavior (TPB) dalam menjelaskan perilaku keuangan Generasi Z. Secara praktis, penelitian ini memberikan kontribusi bagi perbankan syariah dalam upaya meningkatkan inklusi keuangan syariah dan memperkuat ekosistem keuangan syariah nasional melalui pemanfaatan teknologi digital yang berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Potensi Utama, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, dosen pembimbing, pihak PT. DSV Solutions Indonesia, serta seluruh karyawan yang telah berpartisipasi dalam proses penelitian sehingga artikel ini dapat diselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

Amirullah. (2015). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Budiasa, I. (2021). Kinerja dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Kasmadi, & Sunariah, N. (2013). Panduan Modern Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

Kusmayasari, D., Hadi, A., & Fauziyah, N. (2023). Pengaruh motivasi,

disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Ekasari Utama. J-MACC: Journal of Management and Accounting, 6(1), 96–107.

Legawa, N. N. B. P., Atmaja, N. P. C. D., & Suardhika, I. N. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Rambut di Abuan Bangli. VALUES, 5(1).

Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Rivai, V., et al. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior. Boston: Pearson Education.

Rubingatun, Indrasari, M., Yunus, E., & Tampubolon, L. R. R. U. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan sebagai variabel intervening di Polindo Internasional. Soetomo Business Review, 5(2), 343–357.

Saputra, M. R. E., Basriman, I., Entas, D., & Sukwika, T. (2024).

Sinambela, L. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. (2018). Manajemen Kinerja. Depok: Rajawali Pers.