

ISSN 2407-0548

HOST



UNIVERSITAS  
RIAU KEPULAUAN  
BATAM

F M I FORUM  
MANAJEMEN  
INDONESIA  
KORWIL KEPULAUAN RIAU

# CONFERENCE PROCEEDINGS

## CONFERENCE BOOK



**FORUM MANAJEMEN INDONESIA**  
**SEMINAR NASIONAL, WORKSHOP, CALL FOR PAPERS, & PKM**  
**Selasa-Kamis, 21-23 Oktober 2025**  
Hotel Planet Holiday & Residence Batam

### EVENT PARTNER



[www.fmi.or.id](http://www.fmi.or.id)

[info@fmi.or.id](mailto:info@fmi.or.id)

@fmipusat

@fmi.kepri



[www.fmi.or.id](http://www.fmi.or.id)

[info@fmi.or.id](mailto:info@fmi.or.id)

@fmipusat



Forum Manajemen Indonesia

# PROSIDING

## **FORUM MANAJEMEN INDONESIA** **SEMINAR NASIONAL, CALL for PAPERS &** **PENGABDIAN kepada MASYARAKAT (PkM)**

*Peran Manajemen Bisnis untuk Pengembangan Blue Economy yang  
Berkelanjutan di Negara Berkembang*

**Hotel Planet Holiday & Residence Batam**

**21-23 Oktober 2025**

### ***Host***

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan Batam  
Forum Manajemen Indonesia, Korwil Kepulauan Riau

### ***Editor***

Dr. Tuwanku Aria Auliandri, S.E., M.Sc. (Universitas Airlangga - FMI Pusat)  
Prof. Dr. Hj. Sri Langgeng Ratnasari, S.E. M.M. (Universitas Riau Kepulauan)  
Dr. Ervin Nora Susanti, S.Pi., M.Si. (Universitas Riau Kepulauan)  
Dunga Dwi Barinta, S.E., M.M. (Universitas Airlangga)  
Rizki Priyoko, S.H., M.PSDM. (HR 24/7 Publisher)

## PROSIDING NASIONAL

### FORUM MANAJEMEN INDONESIA

SEMINAR NASIONAL, CALL for PAPERS & PENGABDIAN kepada MASYARAKAT (PkM)  
**Hotel Planet Holiday & Residence Batam**, 21-23 Oktober 2025

#### Tema:

Strategi Manajemen Berkelanjutan untuk Penguatan Ekonomi Berbasis Industri dan Maritim dalam Menghadapi Tantangan Global

#### Penanggung Jawab

Prof. Dr. Hj. Sri Langgeng Ratnasari, S.E., M.M.

(Rektor Universitas Riau Kepulauan dan Ketua Korwil FMI Kepulauan Riau)

#### Panitia Pelaksana

Ketua	: Dr. Ervin Nora Susanti, S.Pi., M.Si. (Universitas Riau Kepulauan)
Sekretaris	: Rona Tanjung, S.Kom., M.Si. (Universitas Riau Kepulauan)
Bendahara	: Dr. Catur Fatchu Ukhriyawati, S.E., M.M. (Universitas Riau Kepulauan)

#### Editor

Dr. Tuwanku Aria Auliandri, S.E., M.Sc. (Universitas Airlangga - FMI Pusat)

Prof. Dr. Hj. Sri Langgeng Ratnasari, S.E. M.M. (Universitas Riau Kepulauan - FMI Korwil Kepri)

Dr. Ervin Nora Susanti, S.Pi., M.Si. (Universitas Riau Kepulauan)

Dunga Dwi Barinta, S.E., M.M. (Universitas Airlangga)

Rizki Priyoko, S.H., M.PSDM. (HR 24/7 Publisher)

#### Layout

Jimmy, S.I.Kom. (HR 24/7 Publisher)

Sanniar Edytha Putri, S.TP. (HR 24/7 Publisher)

Firly Aviliani, S.I.Kom. (HR 24/7 Publisher)

Emilia Sinta Maryani, S.Si. (HR 24/7 Publisher)

Yahya Anwar Ramadhan, S.Kom. (Adaptiv ERP)

#### Penerbit

HR 24/7 Publisher

Jl. Ketintang Baru IV/60, Surabaya, 60231, Jawa Timur -Indonesia

e-mail : [info@fmi.or.id](mailto:info@fmi.or.id); [hallohr247@gmail.com](mailto:hallohr247@gmail.com)

Website : [www.fmi.or.id](http://www.fmi.or.id); [www.hallohr247.com](http://www.hallohr247.com)

© FMI Korwil Kepulauan Riau dan FEB Universitas Riau Kepulauan Batam (2025)

ISSN: 2407-0548

## **TIM REVIEWER SEMINAR NASIONAL DAN CALL FOR PAPERS FMI 2025 BATAM**

- **Dr. Tubagus Pamungkas, M.Sc.**  
(Universitas Riau Kepulauan)
- **Hanafi Siregar, S.E., M.M.**  
(Universitas Riau Kepulauan)
- **Intan Juniarti, S.E., M.Ak.**  
(Universitas Riau Kepulauan)
- **Rimayang Anggun Laras Prastianty Ramli, S.Pd., M.M.**  
(Universitas Riau Kepulauan)
- **Magneta Hisyam, S.E., M.M.**  
(Universitas Riau Kepulauan)
- **Assoc. Prof. Alpino Susanto, S.Pd., M.M., Ph.D.**  
(Universitas Riau Kepulauan)
- **Dr. Dwi Septi Hatyani, S.T., M.M.**  
(Universitas Riau Kepulauan)
- **Sriwati, S.E., M.M.**  
(Universitas Riau Kepulauan)
- **Dr. Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.**  
(Universitas Riau Kepulauan)

## **PANITIA SEMINAR NASIONAL DAN *CALL FOR PAPERS* FMI 2025 BATAM**

### **PENANGGUNG JAWAB**

1. Prof. Dr. Hj. Sri Langgeng Ratnasari, SE., MM.  
(Rektor Universitas Riau Kepulauan dan Ketua Korwil FMI Kepri)

### **PENGARAH**

1. Sri Gunawan, DBA. (Ketua FMI Pusat, Universitas Airlangga)
2. Dr. Tuwanku Aria Auliandri, S.E., M.Sc. (Pengurus FMI Pusat, Universitas Airlangga)

### **PELAKSANA KEGIATAN**

- |   |   |
|---|---|
| <b>1. Ketua</b>                             | : Dr. Ervin Nora Susanti, S.Pi., M.Si. (Universitas Riau Kepulauan)   |
| <b>2. Sekretaris I</b>                      | : Rona Tanjung, S.Kom., M.Si. (Universitas Riau Kepulauan)  |
| <b>3. Sekretaris II</b>                     | : Dian Wiris Woro Wardani, S.H. (Universitas Riau Kepulauan)  |
| <b>4. Bendahara I</b>                       | : Dr. Catur Fatchu Ukhriyawati, S.E., M.M. (Universitas Riau Kepulauan)   |
| <b>5. Bendahara II</b>                      | : Sri Mulyati, S.E., M.M. (Universitas Riau Kepulauan)  |
| <b>6. Sie Acara &amp; Kerjasama</b>         | : Ravika Permata Hati, S.E., M.Ak. (Universitas Riau Kepulauan)<br>: Ajeng Handayani Purwaningrum, B.Ed. (Hons.), M.B.A.<br>(Universitas Riau Kepulauan)<br>: Rimayang A.L.P. Ramli, S.Pd., M.M. (Universitas Riau Kepulauan)<br>: Dunga Dwi Barinta, S.E., M.M. (Universitas Airlangga)  |
| <b>7. Publikasi &amp; Dokumentasi</b>       | : Denny Ammari Ramadhan, S.E., M.B.A. (Universitas Riau Kepulauan)<br>: Dr. Tubagus Pamungkas (Universitas Riau Kepulauan)<br>: Jimmy, S.I.Kom. (HR 24/7 Publisher)<br>: Sanniar Edytha Putri, S.TP. (HR 24/7 Publisher)<br>: Firly Aviliani, S.I.Kom. (HR 24/7 Publisher)<br>: Emilia Sinta Maryani, S.Si. (HR 24/7 Publisher)<br>: Yahya Anwar Ramadhan, S.Kom. (Adaptiv ERP) |
| <b>8. Call of Paper &amp; Penerima Tamu</b> | : Mira Yona, S.E., M.M. (Universitas Riau Kepulauan)<br>: Hanafi Siregar, S.E., M.M. (Universitas Riau Kepulauan)   |

### **SEKRETARIAT PANITIA SEMINAR NASIONAL DAN *CALL FOR PAPERS* FMI Batam 2025**

#### **Universitas Riau Kepulauan Batam**

Jl. Pahlawan No.99, Bukit Tempayan, Kec. Batu Aji, Kota Batam, Kepulauan Riau 29425

Tlp. (0778) 392752

Fax. (0778) 391868

e-mail: info@fmi.or.id; hallohr247@gmail.com

Website: www.fmi.or.id; www.hallohr247.com



<https://fmi.or.id/data-aktivitas-fmi-batam/>

**SCAN QR CODE**

Untuk dapat mengakses / download:

- *File PDF Conference Agenda & Abstract Book*
  - *Link Zoom Kegiatan Workshop & Seminar Nasional*
  - *Link Online Prosiding dengan DOI Papers*
  - *File Sertifikat Peserta Workshop*
  - *File Sertifikat Peserta Seminar Nasional*
  - *File Sertifikat Presenter Call for Papers*
  - *File Sertifikat Peserta PKM*
  - *File Sertifikat Keynote Speaker*
  - *File Sertifikat Moderator*
  - *File Sertifikat Best Papers*
  - *File Sertifikat Best Presenter*
  - *File Sertifikat Panitia*
  - *File PPT Keynote speaker*
  - *File Foto-foto Kegiatan*
  - *Link eCard Keanggotaan Forum Manajemen Indonesia*
  - *Link Konfirmasi Publikasi eProsiding Fullpapers dengan DOI*
- (Deadline: 23 Oktober 2025 jam 23.59 WIB)



## KATA PENGANTAR REKTOR UNIVERSITAS RIAU KEPULAUAN BATAM DAN KETUA FMI KORWIL KEPULAUAN RIAU

*Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh,*

Salam sejahtera bagi kita semua,

*Shalom,*

*Om Swastiastu,*

*Namo Buddhaya,*

Salam Kebajikan.

Pergi ke Nongsa membeli ketupat, ketupat dibawa dalam berkas;

Selamat datang para sahabat, di Batam nan indah, kota bahari kelas internasional yang berintegritas.

Dengan penuh rasa syukur kehadiran Allah *Subhanahu wa Ta'ala*, Tuhan Yang Maha Esa, marilah kita panjatkan puji dan syukur karena atas limpahan rahmat, karunia, dan ridha-Nya, kita dapat berkumpul secara langsung dan *online* dalam acara Seminar Nasional, *Workshop*, *Call for Papers*, dan Pengabdian Kepada Masyarakat Internasional, Forum Manajemen Indonesia (FMI) ke-17 Tahun 2025 yang diselenggarakan di Kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau.

Atas nama sivitas akademika Universitas Riau Kepulauan (UNRIKA) dan Forum Manajemen Indonesia Korwil Kepulauan Riau, saya menyampaikan selamat datang kepada seluruh peserta, narasumber, akademisi, praktisi, dan peneliti dari berbagai perguruan tinggi di Indonesia dari Aceh sampai Papua yang telah berpartisipasi dalam kegiatan ilmiah bergengsi ini. Kehadiran Bapak/Ibu semua merupakan wujud nyata dari semangat kolaborasi, inovasi, dan komitmen kita bersama dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen, bisnis, dan kewirausahaan yang berkelanjutan.

Tema besar Forum Manajemen Indonesia ke-17 ini diharapkan menjadi wadah bagi pertukaran gagasan, hasil riset, dan praktik terbaik dalam menghadapi dinamika ekonomi global yang semakin kompleks. Melalui kegiatan Seminar Nasional dan *Call for Papers*, para akademisi dapat memperluas jejaring ilmiah, meningkatkan mutu riset, serta memperkuat sinergi antara perguruan tinggi dan dunia industri. Melalui *Workshop* dan Pengabdian Kepada Masyarakat, kita menegaskan kembali peran tridharma perguruan tinggi yang sejati, yakni Pendidikan dan Pengajaran, Penelitian, dan Pengabdian Kepada Masyarakat sebagai motor penggerak pembangunan bangsa. Kegiatan ini juga menjadi bukti nyata bahwa dunia akademik tidak hanya berputar pada teori, tetapi juga hadir dan memberi manfaat langsung bagi masyarakat luas. Semoga kegiatan FMI ke-17 ini dapat memperkaya wawasan, memperkuat jaringan kerja sama antar perguruan tinggi, serta memberikan kontribusi nyata bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia yang unggul, berdaya saing, dan berkarakter.

Kami mengucapkan terima kasih dan penghargaan kepada seluruh panitia, peserta, sponsor, dan pihak-pihak yang telah mendukung terselenggaranya kegiatan ini. Semoga Allah SWT., senantiasa memberikan keberkahan atas segala ikhtiar kita bersama.

Berlayar ke Galang membawa layar, angin berhembus menyegarkan hati;

Ilmu dibagi menjadi gemar, untuk kemajuan bangsa kini dan nanti.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Salam sejahtera untuk kita semua.

Batam, 21 Oktober 2025

**Prof. Dr. Hj. Sri Langgeng Ratnasari, S.E., M.M.**

*Rektor Universitas Riau Kepulauan*

*Ketua Korwil FMI Kepulauan Riau*



## KATA PENGANTAR KETUA PENGURUS PUSAT FORUM MANAJEMEN INDONESIA

Kami menyampaikan apresiasi yang setinggi-tingginya atas terselenggaranya Seminar Nasional dan *Call for Papers* Forum Manajemen Indonesia (FMI) 2025, yang diselenggarakan oleh FMI Koordinator Wilayah Kepulauan Riau bekerja sama dengan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau Kepulauan. Tahun ini menjadi momen istimewa karena menandai 17 tahun perjalanan FMI sebagai forum akademik yang konsisten memperkuat jejaring keilmuan dan pengembangan manajemen di Indonesia. Kegiatan yang dilaksanakan di Kota Batam ini diikuti oleh 1111 peserta berbayar dari 185 universitas, yang tersebar di 31 provinsi dan 89 kota di seluruh Indonesia. Keberhasilan ini tidak terlepas dari dukungan universitas mitra *co-host* yang berperan aktif dalam menyukseskan seluruh rangkaian acara.

Kami mengucapkan apresiasi setinggi-tingginya kepada para akademisi dan peneliti yang telah mengirimkan karya ilmiahnya untuk dipresentasikan pada sesi *call papers*. Karya-karya ilmiah tersebut mencakup berbagai bidang kajian manajemen, meliputi manajemen pemasaran, manajemen keuangan, manajemen sumber daya manusia, manajemen operasional, kewirausahaan dan manajemen umum. Selain itu, kami mengucapkan terima kasih atas partisipasi aktif para peserta dalam kegiatan *workshop* dan *international community engagement*, yang turut memperkaya dimensi kegiatan FMI tahun ini. Keberhasilan penyelenggaraan Seminar Nasional dan *Call for Papers* FMI Batam 2025 tidak akan tercapai tanpa dedikasi dan kerja keras seluruh tim panitia FMI Korwil Kepulauan Riau, tim Universitas Riau, serta afiliasi *co-host* antar universitas yang telah bersinergi bersama dalam mendukung seluruh rangkaian kegiatan FMI Batam 2025.

Penyelenggaraan kegiatan di Hotel Planet Holiday & Residence, Batam, mencerminkan komitmen bersama untuk menciptakan ruang diskusi ilmiah yang produktif dan berkelanjutan. Sebagai penutup, kami menyampaikan sambutan hangat kepada seluruh peserta Seminar Nasional dan *Call for Papers* FMI 2025 di Batam. Semoga acara ini dapat semakin memperkuat sinergi akademik di bidang manajemen dan mempersiapkan para peserta dalam menyikapi tantangan dan perubahan yang terus berkembang. Kami berharap seluruh rangkaian kegiatan ini memberikan kontribusi berarti bagi kemajuan ilmu pengetahuan serta praktik manajemen di Indonesia.

Hormat kami,

**Sri Gunawan, DBA.**

**Ketua-Pengurus Pusat Forum Manajemen Indonesia (FMI)**

**Dosen Universitas Airlangga**



## KATA PENGANTAR KETUA PANITIA FMI 2025 BATAM

*Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh,*

Barelang megah jadi saksi, pertemuan insan cendekia sejati.  
FMI Batam menyambut dengan hati, mari berbagi ilmu dan inspirasi

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah S.W.T., Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga kegiatan Seminar Nasional dan *Call Papers Forum Manajemen Indonesia (FMI)* ke-17 Batam tahun 2025 dengan tema “Strategi Manajemen Berkelanjutan untuk Penguatan Ekonomi Berbasis Industri dan Maritim dalam Menghadapi Tantangan Global” dapat terselenggara dengan baik dan lancar.

Kami selaku *host* FMI ke-17 Batam, yaitu Universitas Riau Kepulauan mengucapkan selamat datang dan selamat bergabung kepada seluruh peserta yang berasal dari berbagai kota di Indonesia. Kami laporan bahwa kegiatan FMI Batam 2025 diikuti oleh 1111 *paid participant* dari berbagai Kota di seluruh Indonesia dengan 297 peserta hadir *offline* dan 814 peserta *online*. Kegiatan ini juga didukung oleh 49 *co-host* yang berasal dari berbagai institusi perguruan tinggi di seluruh Indonesia. Rangkaian kegiatan FMI ke-17 Batam tahun 2025 diselenggarakan selama tiga hari, yaitu tanggal 21-23 Oktober 2025. Agenda hari pertama adalah kegiatan *workshop* yang dilaksanakan secara *hybrid*, hari kedua adalah seminar nasional secara *hybrid*, dan *Call for Papers*, hari ketiga adalah kegiatan PkM Internasional berupa kunjungan ke Singapura.

Melalui kegiatan ini, kami berharap dapat menjadi wadah kolaborasi dan pertukaran gagasan yang konstruktif, juga menjadi momentum penting untuk memperkuat sinergi antara dunia akademik dan seluruh pemangku kepentingan dalam mendukung pembangunan berkelanjutan dan pengembangan bidang ilmu manajemen.

Kami menyampaikan apresiasi dan terima kasih kepada seluruh peserta, narasumber, *co-host* perguruan tinggi, serta mitra kerjasama yang telah berkontribusi dalam terselenggaranya kegiatan ini. Ucapan terima kasih juga kami sampaikan kepada Ketua FMI Pusat, Bapak Sri Gunawan, DBA, beserta seluruh jajaran pengurus pusat, serta pengurus FMI Korwil Kepulauan Riau yang telah memberikan kepercayaan kepada kami untuk menjadi *host* kegiatan ini.

Terima kasih dan apresiasi setinggi-tingginya juga kami sampaikan kepada seluruh tim panitia FMI Batam dan dukungan tim FMI Pusat yang telah bekerja keras dan tanpa lelah mempersiapkan semua yang terbaik untuk kelancaran kegiatan ini.

Senja tiba di tepi pelabuhan, burung camar terbang berpasangan.

Terima kasih untuk kebersamaan, sampai jumpa di FMI tahun depan dengan semangat berkelanjutan

*Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.*

Batam, Oktober 2025

Salam Hormat,

**Dr. Ervin Nora Susanti, M.Si.**

*Ketua Panitia FMI Batam 2025*

*Pengurus FMI Korwil Kepulauan Riau*

*Direktur Program Pascasarjana Universitas Riau Kepulauan*

## SEKILAS TENTANG FORUM MANAJEMEN INDONESIA

Semakin banyaknya Pendidikan Tinggi baik negeri ataupun swasta yang membuka jurusan Manajemen, mencerminkan betapa masyarakat memberikan respons yang sangat baik terhadap perkembangan bisnis di masa depan. Di sisi yang lain, hal ini merupakan tantangan yang berat bagi kalangan akademisi pada Pendidikan Tinggi supaya bisa lebih membekali dan memperkaya diri dengan ilmu yang lebih baik. Menyikapi fenomena tersebut, Pendidikan Tinggi baik negeri maupun swasta yang tersebar di seluruh Indonesia, berinisiatif secara berkala bertemu dan berdiskusi demi saling menyamakan visi dalam rangka pengembangan ilmu manajemen.

Adapun pernyataan-pernyataan yang berhasil dirumuskan antara lain :

1. Bahwa penyelenggaraan pendidikan bidang ilmu manajemen pada Pendidikan Tinggi harus berpegang teguh pada penyelenggaraan pendidikan yang bermartabat, terhormat, serta sesuai dengan etika dan norma-norma akademik yang berlaku.
2. Bahwa penyelenggaraan pendidikan ilmu manajemen yang ada di Pendidikan Tinggi harus mampu menciptakan lulusan yang *excellent* serta memiliki integritas akademik yang tinggi, berwawasan luas, dan yang terpenting sesuai dengan yang dibutuhkan oleh dunia bisnis.
3. Bahwa demi terwujudnya hal tersebut di atas, maka dibutuhkan komitmen yang tinggi berupa batas minimal mutu penyelenggaraan pendidikan ilmu manajemen pada Pendidikan Tinggi dapat terpenuhi.
4. Bahwa diperlukan sebuah Forum agar kegiatan pembinaan para akademisi bidang ilmu manajemen dapat lebih terkoordinasi.
5. Bahwa Forum tersebut dipergunakan guna mewadahi Penyelenggara Program Studi Manajemen, akademisi, dan non akademisi untuk *sharing* mengenai isu yang berkembang dan dipergunakan untuk mengembangkan ilmu manajemen demi meningkatkan mutu penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.

Demi mewujudkan semua harapan yang tertuang dalam pernyataan-pernyataan di atas, maka dideklarasikan pendirian Asosiasi Forum Manajemen Indonesia (FMI) pada 10 November 2008 di Surabaya.

- Akta Pendirian, Notaris Widio Raharjo, S.H., Notaris di Surabaya, 10 November 2010.
- SK Menteri Hukum dan HAM RI, Nomor AHU-0000043.AH.01.07, Tahun 2015, tentang Pengesahan Pendirian Badan Hukum Perkumpulan Forum Manajemen Indonesia,

Berikut aktivitas Seminar Nasional dan *International Conference* terselenggara rutin sejak 2008:

### FMI Seminar Nasional dan Call for Papers

Tahun	Penyelenggara	Lokasi Aktivitas
2025	FMI Korwil Kepulauan Riau	Planet Holiday Hotel & Residence, Batam
2024	FMI Korwil Sulawesi Utara	Hotel Four Points by Sheraton, Manado
2023	FMI Korwil Papua	Kantor Gubernur Papua, Jayapura
2022	FMI Korwil Bali	Hotel Patra Resort, Bali
2021	FMI Korwil Sulawesi Selatan	Hotel Claro, Makassar
2020	FMI Korwil Pengurus Pusat	Webinar Online
2019	FMI Korwil Kalimantan Timur & Utara	Hotel Bumi Senyiur, Samarinda
2018	FMI Korwil Sumatera Selatan	Hotel Horison, Palembang
2017	FMI Korwil Jawa Tengah	Hotel Patra, Semarang
2016	FMI Korwil Sulawesi Tengah	Hotel Mercure, Palu
2015	FMI Korwil Jakarta	Hotel Discovery, Jakarta
2014	FMI Korwil Sumatera Utara	Hotel Grand Aston, Medan
2013	FMI Korwil Kalimantan Barat	Hotel Mercure, Pontianak
2012	FMI Korwil Yogyakarta	Hotel Inna Garuda, Jogja
2011	FMI Korwil Jawa Barat	Hotel Savory Homan, Bandung
2010	FMI Korwil Jawa Timur	Hotel Sheraton, Surabaya
2008	Univ. Airlangga, FEB Dept Manajemen (Rapat Pembentukan FMI)	FEB Univ. Airlangga, Surabaya

### ICOI-FMI International Conference dan Call for Papers

Year	Location	Host University
2025	Bali, Indonesia	Universitas Dhyana Pura
2024	Ho Chi Minh, Vietnam	Hoa Sen University
2023	Bangkok, Thailand	Suan Sunandha Rajabhat Univ.
2019	Ulsan, South Korea	Ulsan University
2018	Fukuoka, Japan	Fukuoka University
2017	Weihai, China	Harbin Institute of Tech.
2016	Beijing, China	Beijing Univ. of Chemical Tech.
2015	Yogyakarta, Indonesia	Universitas Airlangga
2014	Manila, Philippines	De La Salle University
2013	Hua Hin, Thailand	Suan Sunandha Rajabhat Univ.
2012	Surabaya, Indonesia	Universitas Airlangga

Kepengurusan FMI terdiri dari Pengurus Pusat dan 17 Pengurus Koordinator Wilayah (Korwil), yaitu Jawa Barat, Yogyakarta, Kalbar (Kalimantan Barat, Selatan, Tengah), Jawa Timur, Sumatera Selatan, Sumatera Utara, DKI Jakarta, Jawa Tengah, Kaltimtara (Kalimantan Timur, Utara, Selatan), Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah, Bali, Sulawesi Utara, Papua, Kepri (Kepulauan Riau), Banten dan Jambi >> <https://fmi.or.id/pengurus-fmi-all/>

FMI berafiliasi dengan beragam Jurnal topik Manajemen Bisnis >> <https://fmi.or.id/jurnal/>

Informasi lebih lanjut tentang Asosiasi FMI bisa dicek pada website >> <http://fmi.or.id/>



## DAFTAR ISI

Tim Reviewer Seminar Nasional dan <i>Call for Papers</i> FMI 2025 Batam	iii
Panitia Seminar Nasional dan <i>Call for Papers</i> FMI 2025 Batam	iv
<i>Link QR Code Download</i> Dokumen FMI 2025 Batam	v
Sambutan	
Kata Pengantar – Rektor Universitas Riau Kepulauan Batam Batam & Ketua FMI Lorwil Kepulauan Riau	vi
Kata Pengantar – Ketua Pengurus Pusat FMI	vii
Kata Pengantar – Ketua Panitia FMI 2025 Batam	viii
Sekilas Tentang Forum Manajemen Indonesia	ix
Daftar Isi	x
<i>Co-host</i> Seminar Nasional dan <i>Call for Papers</i> FMI 2025 Batam	xi
Poster Seminar Nasional & <i>Call for Papers</i> FMI 2025 Batam	xii
Agenda Acara FMI 2025 Batam	xiv
Jadwal Presentasi <i>Call for Papers</i> FMI 2025 Batam	xvi
Aktifitas Forum Manajemen Indonesia (FMI)	
FMI 17 Pengurus Wilayah	1
FMI <i>Membership</i> Program	2
FMI Seminar Nasional & <i>Call for Papers</i>	3
FMI <i>International Conferences &amp; Call for Papers</i>	4
Poster FMI <i>Certification Series</i>	5
Poster FMI <i>Workshop Series</i>	6
FMI <i>Magazine Series</i>	7
FMI <i>Journal Affiliation</i>	8
FMI Sekilas Tentang HR 24/7	9
Abstrak <i>Papers</i> yang Dipresentasikan Pada FMI 2025 Batam	
Abstrak <i>Papers</i> Topik Riset <i>Human Resource</i>	11
Abstrak <i>Papers</i> Topik Riset <i>Marketing</i>	43
Abstrak <i>Papers</i> Topik Riset <i>Finance</i>	68
Abstrak <i>Papers</i> Topik Riset <i>Entrepreneurship</i>	91
Abstrak <i>Papers</i> Topik Riset <i>Operational</i>	98
Abstrak <i>Papers</i> Topik Riset <i>E-Commerce</i>	104
Abstrak <i>Papers</i> Topik Riset <i>Tourism &amp; Hospitality</i>	106
Abstrak <i>Papers</i> Topik Riset <i>Business Inovation</i>	110

## JADWAL PRESENTASI CALL FOR PAPERS

**Tanggal/Jam** : Rabu, 22 Oktober 2025/Jam 13.00-14.30 WIB  
**Lokasi** : Hotel Planet Holiday & Residence  
**Ruang/Sesi** : Ruang 3 (Galaxy 1.1)/Sesi A  
**Session Chair** : Intan Juniarti, S.E., M.Ak. (Universitas Riau Kepulauan)

Info	No	ID-LoA	Papers Title	Presenter	University / Organisation	Topic	Authors
	1	REG-250609	Mengungkap Determinan Budaya Kerja Organisasi Perusahaan di Era Dinamika Bisnis	Junika Napitupulu	Universitas Methodist Indonesia	Human Resource	1. Junika Napitupulu
Ruang 3 (Galaxy 1.1) / Sesi A   Jam 13.00 - 14.30	2	REG-250611	Meningkatkan Kualitas SDM dengan Memanfaatkan Bonus Demografi: Tinjauan Konseptual	Mislan Sihite	Universitas Methodist Indonesia	Human Resource	1. Mislan Sihite
	3	REG-250612	Analisis <i>Employee Engagement, Teamwork, Career Development, Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Pegawai pada PT Lintong Bintang Makmur Medan	Robinhott Gultom	Universitas Methodist Indonesia	Human Resource	1. Robinhott Gultom 2. Jeudi Agustina Taman Parulian Sianturi
	4	REG-250615	Peran <i>Artificial Intelligence (AI)</i> dalam Seleksi Karyawan: Menjanjikan Objektivitas Atau Membawa Tantangan Baru?	Mutia Tri Satya	Universitas Ekuitas Indonesia	Human Resource	1. Abdul Fidayan 2. Mutia Tri Satya
	5	REG-250616	Hubungan Sistem Kerja <i>Shift</i> dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel di Makassar: Analisis Kuantitatif dengan Regresi Linier Berganda	Ramlawati	Universitas Muslim Indonesia	Human Resource	1. Ramlawati 2. Muhaerdiansyah Syahnur 3. Yazid Muwakkal
	6	REG-250629	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Karir dan Komunikasi Internal terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sebuah Kantor Kecamatan di Kabupaten Deli Serdang	Siti Normi	Universitas Methodist Indonesia	Human Resource	1. Siti Normi 2. Jhon Frans Fredo Saragih 3. Kristanty Nadapdap
	7	REG-250649	Mengurai Hubungan <i>Workload</i> dan <i>Quiet Quitting</i> : Perspektif JD-R Model pada Karyawan Perusahaan Swasta di Yogyakarta	Ignatius Soni Kurniawan	Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa	Human Resource	1. Ignatius Soni Kurniawan 2. Christina Heti Tri Rahmawati 3. Nonik Kusuma Ningrum
	8	REG-250660	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam	Lukas Purwoto	Universitas Sanata Dharma	Human Resource	1. Setyandri Rimanda 2. Lukas Purwoto 3. Ima Kristina Yulita
	9	REG-250679	<i>Work Passion</i> dan <i>Organizational Support</i> terhadap <i>Employee's Career Commitment</i> dengan Mediasi <i>Work-family Interface</i> dan <i>Autonomy Support</i> sebagai Variabel Moderasi	Lia Amalia	Universitas Esaunggul	Human Resource	1. Lia Amalia 2. Isna Nurlela Nasution
	10	REG-250682	Pengaruh Motivasi, Profesionalitas, Kompetensi, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru	Yannik Ariyati	Universitas Riau Kepulauan	Human Resource	1. Mira Yona 2. Yannik Ariyati 3. Sri Langgeng Ratnasari 4. Ervin Nora Susanti 5. Rahman Hasibuan 6. Helda Fitri Yani 7. Juliandi Saputra 8. Ruslan

# Seminar Nasional FMI 2025 Batam

## Prosiding



e-ISSN: 3026-4499  
Vol. 3  
21-23 Oktober 2025

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Kerja dan Kompensasi Financial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam

Setyandri Rimanda, Lukas Purwoto & Ima Kristina Yulita

Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta

Email: [luk@udosen.usd.ac.id](mailto:luk@udosen.usd.ac.id)

#### Abstract

Like many other organizations, credit unions should also focus on fostering positive attitudes among their employees. This study aims to examine the influence of democratic leadership style, work motivation, and financial compensation on employee job satisfaction. The practical implications of these findings can empower organizational leaders to make informed decisions. Data were obtained by distributing questionnaires to 62 employees of a savings and loan cooperative in South Sumatra. The data were analyzed using multiple linear regression, preceded by a number of assumption tests. The results indicate that all three factors—democratic leadership style, work motivation, and financial compensation—fluence employee job satisfaction. Discussion and recommendations are presented at the end of this section.

**Keywords** job satisfaction, democratic leadership style, work motivation, financial compensation.

#### 1. Pendahuluan

Kemampuan dan potensi sumber daya manusia merupakan satu keunggulan kompetitif bagi organisasi saat sekarang. Hal ini menjadi tantangan karena tingkat tinggi-rendahnya keterlibatan karyawan dalam kontribusi yang diberikannya kepada organisasi tidak lepas dari kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan itu sendiri. Seiring dengannya, berbagai studi telah dilakukan guna memahami lebih lanjut mengenai kepuasan kerja karyawan. Belum lama ini, penelitian Kristian & Ferijani (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan swasta besar. Selain itu, hasil penelitian oleh Hidayati & Rahmawati (2016) pada organisasi jasa layanan bidang kesehatan menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang dominan dalam mempengaruhi komitmen organisasional. Namun bermacam-macam aspek kepuasan kerja perlu diperhatikan, seperti: budaya, komunikasi, komitmen, konten kerja, pelatihan, penghargaan dan peluang pengakuan, kerja tim, serta hubungan dan delegasi atas-an bawah-an (Kumari, 2011).

Dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif, peran pimpinan sangat dibutuhkan. Seorang pemimpin atau manager harus mampu memberikan pengaruh, motivasi, dan dorongan yang positif kepada karyawannya agar mereka dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Akan tetapi, penelitian Subarjono (2021) memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan tidak signifikan berpengaruh terhadap semangat kerja pada pegawai Kantor

# Seminar Nasional FMI 2025 Batam

## Prosiding



e-ISSN: 3026-4499  
Vol. 3  
21-23 Oktober 2025

Dinas Pendidikan OKU Timur. Brahmasisari & Suprayetno (2008) malah menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan bisnis swasta. Di lain pihak, Farisi et al. (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis digunakan oleh pengusaha sukses pada sektor bisnis properti di Jawa Barat sebagai cara untuk menghadapi pandemi Covid-19 dan menjaga agar perusahaan tetap dalam situasi yang baik meski lingkungan sedang dalam kondisi memburuk. Sementara itu, penelitian Djunaedi & Gunawan (2018) menemukan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan bisnis.

Seorang pemimpin organisasi perlu memahami hal-hal perlu yang dapat memotivasi karyawannya, dan kemudian menggunakan faktor-faktor itu untuk menciptakan kondisi yang mengarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang termotivasi umumnya akan diharapkan untuk bekerja keras dan sekutu tenaga memberikan kontribusinya demi mencapai keberhasilan organisasi. Studi kualitatif oleh Yulfiansyah & Kaihatu (2018) mengantisipasi adanya penurunan motivasi kerja pada suatu proyek bisnis dan kemudian menekankan perlunya motivasi kerja untuk dimiliki oleh individu yang langsung berdampak pada kinerja perusahaan. Namun hasil penelitian Adha et al. (2019) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu dinas pemerintah Kabupaten Jember. Penelitian empiris Perdana & Yansahrita (2019) juga menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada suatu lembaga pemerintah di Baturaja Oku.

Selanjutnya, keberadaan kompensasi juga terkait erat dengan pemenuhan kebutuhan karyawan dalam mencapai kepuasan kerja. Karyawan dapat diharapkan untuk terdorong bekerja dengan baik ketika terjamin adanya pemberian kompensasi baik secara finansial dan non finansial. Namun pada penelitian di suatu lembaga kepemerintahan, belum lama ini Yulianto & Rikola (2022) menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan pegawai. Sebaliknya, Rahayu & Pramularso (2019) memperlihatkan adanya pengaruh yang signifikan dari kompensasi secara finansial maupun non finansial terhadap Kepuasan Kerja pegawai di PT KAI Jakarta. Sementara itu, penelitian Santoso (2015) menemukan bahwa dibandingkan dengan kompensasi non finansial, faktor kompensasi finansial berpengaruh secara lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan bisnis.

Penelitian terdahulu masih sedikit yang menaruh perhatian pada organisasi nirlaba yang bukan lembaga pemerintah, terlebih pada usaha koperasi simpan pinjam. Sementara itu umum dipahami orang bahwa koperasi memiliki peran yang penting dalam pembangunan ekonomi nasional untuk menciptakan masyarakat yang maju, adil, dan makmur (Zulhartati, 2010). Banyak koperasi simpan pinjam telah memasuki babak baru dalam pengelolaan kegiatan organisasinya, yaitu dengan sistem hubungan pekerjaan antara manajer dan karyawan. Manajer koperasi membuat rencana ke depan sesuai ruang lingkup dan wewenangnya guna mengelola sumberdaya secara efisien, memberikan perintah, bertindak sebagai pemimpin dan mampu melaksanakan kerjasama dengan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi (Sumantri & Permana, 2017, p.35). Terlebih lagi, Gunadi (2018) menyimpulkan bahwa sampai sekarang ini koperasi masih menghadapi persoalan kurangnya kemampuan manajemen yang terkait dengan

# Seminar Nasional FMI 2025 Batam

## Prosiding



e-ISSN: 3026-4499  
Vol. 3  
21-23 Oktober 2025

kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh koperasi. Oleh karena itu, hal-hal yang ditekankan disini mengarahkan pentingnya koperasi simpan pinjam dalam pembentukan sikap yang positif dari seluruh sumber daya manusia.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya pada bagian pendahuluan ini, penelitian ini merumuskan tiga masalah penelitian. Pertama ialah apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi simpan pinjam? Kedua ialah apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi simpan pinjam? Dan yang ketiga adalah apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi simpan pinjam? Dengan menjawab ketiga pertanyaan tersebut, penelitian ini diharapkan dapat membantu organisasi koperasi simpan pinjam guna menjadi bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kepuasan kerja yang dicapai karyawan akan mendorong mereka untuk memberikan kontribusi terbaiknya dan mengarahkan organisasi menuju tercapainya tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi finansial, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada para karyawan koperasi simpan pinjam “Rias” di Sumatera Selatan. Koperasi Simpan Pinjam “Rias” merupakan salah satu badan usaha koperasi terbesar di Kabupaten Musi Rawas, Sumatera Selatan. Nama “RIAS” adalah kependekan dari “Rukun Iku Agawe Santoso” yang dalam bahasa Indonesia berarti “Bersatu Kita Teguh”. Peneliti telah melakukan observasi langsung dan wawancara informal pada waktu sebelum pencarian data penelitian. Upaya pendahuluan ini mengungkapkan bahwa pimpinan koperasi simpan pinjam “Rias” mengambil peran untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan yang cakap dapat dipertahankan. Perilaku manajer mengindikasikan adanya penerapan gaya kepemimpinan demokratis, seperti dalam hal melibatkan karyawan pada proses perencanaan kegiatan dan pengambilan keputusan serta adanya interaksi dua arah. Selain itu, karyawan diusahakan untuk diperhatikan motivasi kerjanya dan diperlakukan sebagai rekan kerja yang bukan bawahan semata. Kompensasi finansial diberikan dalam bentuk gaji serta macam-macam insentif dan tunjangan.

Penelitian ini melengkapi sejumlah penelitian terdahulu yang menaruh perhatian pada manajemen sumber daya manusia di koperasi simpan pinjam. Penelitian Yoyo et al. (2020) menghubungkan kualitas layanan yang disediakan oleh karyawan koperasi kredit pada kepuasan nasabah. Sementara itu, Waruwu (2019) memfokuskan pada aspek kinerja karyawan koperasi simpan pinjam di Bandung Barat. Namun fokus pada kepuasan kerja merupakan upaya yang penting untuk diperhatikan oleh manajer koperasi simpan pinjam. Penelitian Egenius et al. (2020) memperlihatkan bahwa kepuasan kerja berperan signifikan dalam meningkatkan baik kinerja karyawan maupun loyalitas karyawan pada koperasi simpan pinjam di Kalimantan Timur. Untuk itu penelitian ini menaruh perhatian kepada sejumlah aspek manajemen sumber daya manusia yang diharapkan dapat menjadi faktor bagi meningkatnya kepuasan kerja karyawan di koperasi simpan pinjam.

# Seminar Nasional FMI 2025 Batam

## Prosiding



e-ISSN: 3026-4499  
Vol. 3  
21-23 Oktober 2025

### 2. Tinjauan Literatur

Dalam mencapai tujuan organisasi, sistem pengaturan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan merupakan tugas yang penting agar pemanfaatan faktor sumber daya manusia dijalankan secara efektif dan efisien. Ilmu manajemen organisasi secara umum membahas tentang perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien, yang salah satunya bertumpu pada sumber daya manusia (Sodikin et al., 2017). Dalam menjalankan aktivitas organisasi, manajemen sumber daya menjadi salah satu upaya penting guna pencapaian tujuan organisasi. Pada waktu sekarang ini, adanya berbagai perubahan lingkungan organisasi menuntut dan mengharuskan manajemen sumber daya manusia untuk dapat beradaptasi dengan cepat dan bergerak secara dinamis-proaktif terhadap perubahan yang terjadi.

Dalam pencapaian tujuan, salah satu yang dibutuhkan organisasi adalah kepemimpinan yang tepat untuk mendorong efektivitas yang optimal. Dalam Kartono (2009), kepemimpinan digambarkan sebagai seni dan kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan menggerakkan manusia. Pemimpin organisasi dengan gaya kepemimpinan demokratis mengajak bawahannya ikut serta dalam pengambilan keputusan, walaupun keputusan akhir tetap menjadi tanggungjawabnya (Yateno, 2020). Oleh karenanya, karyawan akan merasa dianggap penting karena keterlibatan mereka dalam mengambil keputusan dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik.

Motivasi berpengaruh penting dalam kesuksesan organisasi karena mendorong karyawan untuk lebih semangat, bertanggungjawab, dan memberikan hasil kerja yang lebih maksimal. Menurut Yateno (2020), motivasi adalah respon karyawan terhadap keseluruhan usaha yang timbul dari dalam dirinya agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai. Motivasi kerja menjadi sangat penting untuk diperhatikan oleh manajer organisasi ketika karyawan diinginkan untuk memberikan kontribusi positif bagi peningkatan produktivitas (Nurnaningsih, 2020). Dengan demikian, motivasi kerja menjadi pendorong atau penyemangat karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.

Salah satu cara organisasi dalam menarik dan mempertahankan sumber daya manusia adalah melalui pemberian kompensasi finansial. Sodikin et al. (2017) mengartikan kompensasi sebagai bentuk penghargaan yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikannya kepada organisasi atau perusahaan. Kompensasi finansial dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu; 1) kompensasi langsung yang meliputi bayaran dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi, dan 2) kompensasi tidak langsung yang mencakup seluruh imbalan finansial seperti tunjangan, asuransi, pesangon, fasilitas kerja, dan lain sebagainya (Rahayu & Pramularso, 2019; Santoso, 2015).

Hasil akhir pekerjaan karyawan dapat saja mencerminkan kepuasan kerja yang dirasakan. Menurut Gibson (dalam Sudaryo et al., 2018), kepuasan kerja merupakan sikap, perilaku, atau perasaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka dalam organisasi. Maka, kepuasan kerja menggambarkan sikap dan perasaan senang atau tidak senang yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan menyenangkan ini akan memberi

# Seminar Nasional FMI 2025 Batam

## Prosiding



e-ISSN: 3026-4499  
Vol. 3  
21-23 Oktober 2025

kepuasan terhadap pemangkunya.

Menurut Yateno (2020), gaya kepemimpinan demokratis cocok diterapkan di organisasi yang mementingkan kerja tim dan kualitas daripada kecepatan dan produktivitas. Pemimpin dengan gaya ini mengajak bawahannya untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan, walaupun keputusan akhir nantinya tetap menjadi tanggungjawab si pemimpin. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk membimbing dan mempengaruhi serta mendorong karyawannya agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan memenuhi standar yang ditetapkan. Sementara itu, kepuasan kerja karyawan timbul dari interaksi dengan rekan kerja serta atasan maupun bawahannya. Interaksi yang terjadi tidaklah lepas dari gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu kondisi tertentu. Kepemimpinan demokratis tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja karyawan tetapi juga mengembangkan keterampilan seseorang. Hasil penelitian sebelumnya oleh Sahrudin (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian penjelasan tersebut, hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut:

H1: Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Motivasi merupakan respon karyawan terhadap keseluruhan usaha yang timbul dari dalam dirinya agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai (Yateno, 2020). Motivasi berpengaruh penting karena mendorong karyawan untuk lebih semangat, bertanggungjawab, dan memberikan hasil kerja yang lebih maksimal. Motivasi kerja mendorong karyawan untuk mencapai pemenuhan kebutuhannya agar memberikan kepuasan. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya dapat diketahui dari senang atau tidaknya karyawan menjalankan pekerjaannya tersebut. Hasil penelitian sebelumnya oleh Brahmasisari & Suprayetno (2008) menyatakan bahwa adanya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengannya, studi kualitatif oleh Yulfiansyah & Kaihatu (2018) menekankan perlunya motivasi kerja untuk dimiliki oleh individu yang secara langsung berdampak pada kinerja perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat ditarik hipotesis kedua berikut ini:

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi bisa diartikan sebagai bentuk penghargaan yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikannya kepada organisasi atau perusahaan (Sodikin et al., 2017). Tinggi-rendahnya kompensasi yang diterima oleh karyawan akan berpengaruh terhadap perasaan puas karyawan akan hasil pekerjaan dan balas jasa yang diterima secara adil dan layak. Hasil penelitian sebelumnya oleh Rahayu & Pramularso (2019) dan Santoso (2015) menyatakan bahwa keberadaan kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis ketiga dapat dirumuskan sebagai berikut:

H3: Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

# Seminar Nasional FMI 2025 Batam

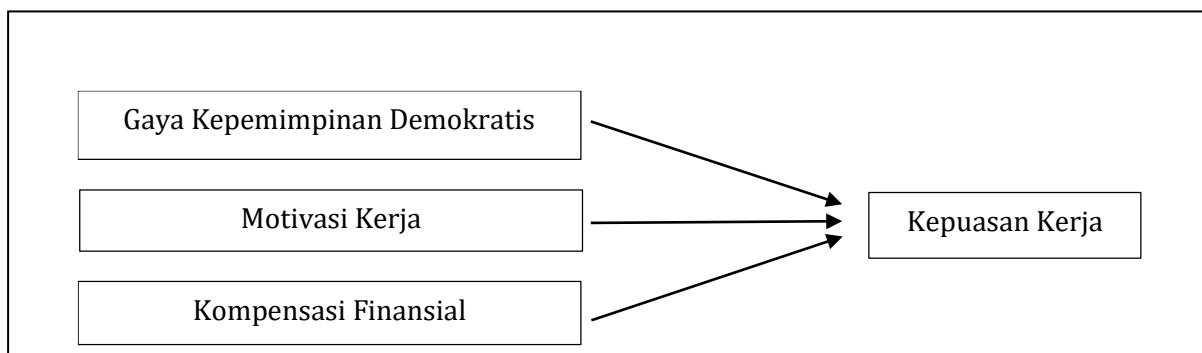
## Prosiding



e-ISSN: 3026-4499  
Vol. 3  
21-23 Oktober 2025

Setelah menguraikan kajian teoritis dan pemunculan hipotesis penelitian, maka kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan secara simpel pada Gambar 1.

Gambar 1. Kerangka konseptual penelitian



### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari tahun 2021 di Koperasi Simpan Pinjam “Rias” Sumatera Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada di kantor pusat maupun di lokasi tempat pelayanan. Awalnya, pengambilan sampel direncanakan dengan cara *convenience sampling*, namun penelitian ini akhirnya memperoleh jawaban kuesioner dari seluruh karyawan yang teridentifikasi pada waktu itu. Dengan demikian, penelitian ini telah menyebarkan kuesioner yang dibagikan kepada 62 orang karyawan yang menjadi responden.

Pada penelitian kuantitatif ini, variabel terikat adalah kepuasan kerja. Sejumlah indikator dari kepuasan kerja adalah seperti: kompensasi, keinginan pindah, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, kenyamanan dan kondisi kerja karyawan, dan lain-lain (Brahmasari & Suprayetno, 2008). Sedangkan tiga variabel bebas pada penelitian ini adalah: gaya kepemimpinan demokratis, motivasi kerja, dan kompensasi finansial. Sejumlah indikator gaya kepemimpinan demokratis ialah seperti: pemimpin mendorong keterlibatan dan partisipasi karyawan, pendelegasian wewenang, kesempatan karyawan untuk berkembang dan berprestasi, dan lain-lain (Murfitriana & Widhiandono, 2014). Sedangkan untuk motivasi kerja, beberapa pernyataan indikator adalah mengenai kebutuhan berprestasi, kebutuhan fisik, rasa aman terhadap pekerjaan, penghargaan diri, dan lain-lain (Gardjito et al., 2014). Selanjutnya beberapa contoh indikator kompensasi finansial ialah gaji dan/atau upah, bonus, insentif, dan tunjangan (Rahayu & Pramularso, 2019).

Penelitian ini menggunakan pengukuran skala Likert. Menurut Siregar (2019), skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Pemberian skor untuk tiap pernyataan secara berurutan adalah: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju, serta kemudian diberi skor 5, 4, 3, 2, dan 1.

Penelitian ini menguji hipotesis dan menganalisis data penelitian dengan menerapkan metode kuantitatif (Siregar, 2019). Mulanya, pengujian dilakukan dalam penelitian ini untuk menguji

# Seminar Nasional FMI 2025 Batam

## Prosiding



e-ISSN: 3026-4499  
Vol. 3  
21-23 Oktober 2025

validitas dan reliabilitas instrumen kuesioner. Sejumlah pengujian asumsi kemudian dilakukan, yaitu: uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas. Selanjutnya, analisis statistik deskriptif dimunculkan untuk menggambarkan karakteristik data penelitian. Kemudian penelitian ini melakukan pengujian hipotesis dengan menerapkan analisis regresi linear berganda. Proses pengolahan dan analisis data dilakukan dengan menerapkan program statistik SPSS versi 21.

### 4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil kuesioner yang digunakan pada penelitian ini, Tabel 1 meringkas profil data responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir dan status kepegawaian. Responden karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 45 orang dengan persentase sebesar 73%, sementara yang perempuan sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 27% dari total 62 karyawan. Jenjang pendidikan karyawan dengan pendidikan terakhir SD - SLTA sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 53%, sementara karyawan dengan pendidikan terakhir D1 - S1 sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 47% dari total 62 karyawan. Jadi, mayoritas karyawan berjenis kelamin laki-laki, dan sekitar setengahnya telah menempuh tingkatan perguruan tinggi. Selanjutnya, status kepegawaian responden terdiri dari pegawai tetap sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 32%, pegawai kontrak sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 56%, dan pegawai dalam masa percobaan sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 11% dari total 62 karyawan.

Tabel 1. Data responden

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
Jenis Kelamin:		
Laki-laki	45	73%
Perempuan	17	27%
Total	62	100%
Pendidikan:		
SD - SLTA	33	53%
D1 - S1	29	47%
Total	62	100%

Sebelumnya, uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan terhadap intrumen hasil penelitian untuk memastikan kecermatan dan keandalan dari penggunaan alat pengukur pada penelitian ini. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 2. Pengujian validitas data menunjukkan semua item pernyataan yang terdiri dari 7 item untuk pernyataan yang mewakili kepuasan kerja, dan masing-masing 5 item pernyataan yang mewakili gaya kepemimpinan demokratis, motivasi kerja, dan kompensasi finansial dapat dikatakan valid. Sedangkan hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3. Hasil pengujian reliabilitas data menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Kemudian pengujian asumsi-asumsi yang standar dilakukan guna memastikan ketepatan analisis regresi berganda yang dilakukan pada penelitian ini. Hasilnya ditunjukkan pada Tabel

# Seminar Nasional FMI 2025 Batam

## Prosiding



e-ISSN: 3026-4499  
Vol. 3  
21-23 Oktober 2025

4. Pada uji normalitas, nilai statistik dengan metode Kolmogorov-Smirnov mengarahkan pada keputusan yang tidak signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual telah memenuhi asumsi kenormalan. Uji asumsi multikolinearitas juga dilakukan. Variabel gaya kepemimpinan demokratis memiliki nilai *tolerance* = 0,662 dan VIF = 1,510. Variabel motivasi kerja memiliki nilai *tolerance* = 0,723 dan VIF = 1,383. Variabel kompensasi finansial memiliki nilai *tolerance* = 0,734 dan VIF = 1,363. Standar umum mengatakan bahwa tidak ada multikolinearitas apabila nilai tolerance > 0,100 dan nilai VIF < 10,00. Oleh karenanya, model tidak ditemukan adanya korelasi antar ketiga variabel independen sehingga bebas dari gejala multikolinearitas. Selanjutnya adalah uji heterokedastisitas karena model regresi yang baik itu seharusnya tidak terjadi adanya heterokedastisitas. Di dalam penelitian ini, uji Glejser dipilih untuk dilakukan dan menghasilkan nilai signifikansi yang melebihi 0,05 atau tidak signifikan sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 2. Hasil uji validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Sig.	$\alpha$	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	Y1	0,589	0,254	0,000	0,05	Valid
	Y2	0,558	0,254	0,000	0,05	Valid
	Y3	0,667	0,254	0,000	0,05	Valid
	Y4	0,552	0,254	0,000	0,05	Valid
	Y5	0,613	0,254	0,000	0,05	Valid
	Y6	0,522	0,254	0,000	0,05	Valid
	Y7	0,731	0,254	0,000	0,05	Valid
Gaya	X11	0,621	0,254	0,000	0,05	Valid
	X12	0,703	0,254	0,000	0,05	Valid
	X13	0,576	0,254	0,000	0,05	Valid
	X14	0,645	0,254	0,000	0,05	Valid
	X15	0,620	0,254	0,000	0,05	Valid
	X21	0,566	0,254	0,000	0,05	Valid
	X22	0,684	0,254	0,000	0,05	Valid
Motivasi Kerja	X23	0,448	0,254	0,000	0,05	Valid
	X24	0,719	0,254	0,000	0,05	Valid
	X25	0,785	0,254	0,000	0,05	Valid
	X31	0,749	0,254	0,000	0,05	Valid
	X32	0,634	0,254	0,000	0,05	Valid
	X33	0,578	0,254	0,000	0,05	Valid
	X34	0,678	0,254	0,000	0,05	Valid
Kompensasi Finansial	X35	0,587	0,254	0,000	0,05	Valid

# Seminar Nasional FMI 2025 Batam

## Prosiding



e-ISSN: 3026-4499  
Vol. 3  
21-23 Oktober 2025

Tabel 3. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	0,710	7	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Demokratis	0,617	5	Reliabel
Motivasi Kerja	0,650	5	Reliabel
Kompensasi Finansial	0,652	5	Reliabel

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian dengan dibantu oleh program komputer SPSS versi 21. Hasilnya diperlihatkan pada dua tabel, yaitu Tabel 5 untuk hasil analisis secara keseluruhan dan Tabel 6 untuk hasil pengujian secara individual dengan variabel terikat ialah kepuasan kerja. Tiga variabel independen yang digunakan adalah gaya kepemimpinan demokratis, motivasi kerja, dan kompensasi finansial. Pada Tabel 5, hasil analisis regresi berganda menunjukkan statistik  $F$  sebesar 15,844 yang dalam hal ini melebihi nilai  $F$  tabel sebesar 2,764 pada tingkat signifikansi 5%. Hasil juga menyertakan nilai  $p$  yang diketahui sangat kecil sekali yaitu  $< 0,0001$ . Hasil-hasil tersebut menyarankan pada kelayakan model regresi liner berganda yang dilakukan pada penelitian ini. Sebagai tambahan, terlihat nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,422 atau 42,2%. Hal ini berarti bahwa ketiga variabel independen yang digunakan secara bersama-sama telah mampu menjelaskan sekitar 42,2% dari variasi dari kepuasan kerja.

Rincian hasil analisis regresi berganda diperlihatkan pada Tabel 6 untuk secara khusus menguji hipotesis penelitian ini. Pertama adalah untuk variabel independen gaya kepemimpinan. Hasil analisis menunjukkan nilai  $p$  sebesar 0,045 serta statistik  $t$  sebesar 2,045 yang dalam hal ini melebihi nilai  $t$  tabel sebesar 1,670 pada tingkat signifikansi 5%. Hasil ini mengarahkan pada keputusan untuk menolak hipotesis nol dan mendukung hipotesis penelitian H1. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan demokratis ditemukan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kedua adalah untuk variabel independen motivasi kerja. Hasil analisis menunjukkan nilai  $p$  sebesar 0,026 serta statistik  $t$  sebesar 2,284 yang dalam hal ini melebihi nilai  $t$  tabel sebesar 1,670 pada tingkat signifikansi 5%. Hasil ini mengarahkan pada keputusan untuk menolak hipotesis nol dan mendukung hipotesis penelitian H2. Oleh karena itu, semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Terakhir yang ketiga ialah kompensasi finansial. Hasil analisis menunjukkan nilai  $p$  sebesar 0,005 serta statistik  $t$  sebesar 2,933 yang dalam hal ini melebihi nilai  $t$  tabel sebesar 1,670 pada tingkat signifikansi 5%. Hasil ini mengarahkan pada keputusan untuk menolak hipotesis nol dan mendukung hipotesis penelitian H3. Dengan demikian, kompensasi finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

# Seminar Nasional FMI 2025 Batam

## Prosiding



e-ISSN: 3026-4499  
Vol. 3  
21-23 Oktober 2025

Tabel 4. Hasil pengujian asumsi

Keterangan	Hasil Perhitungan	Kesimpulan
Hasil uji normalitas	Kolmogorov-Smirnov Z = 1,039 Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,230 Gaya Kepemimpinan Demokratis: Tolerance = 0,662 VIF = 1,510 Motivasi Kerja: Tolerance = 0,723 VIF = 1,383 Kompensasi Finansial: Tolerance = 0,734 VIF = 1,363 (Constant) : sig. = 0,004 Gaya Kepemimpinan Demokratis : sig. = 0,158 Kompensasi Finansial : sig. = 0,490 Motivasi Kerja : sig. = 0,072	Terdistribusi normal  Tidak terdapat gejala multikolinearitas  Tidak terdapat gejala multikolinearitas  Tidak terdapat gejala multikolinearitas  Tidak terjadi heterokedastisitas
Hasil uji multikolinearitas		
Hasil uji heterokedastisitas		

Selanjutnya bagian ini diteruskan dengan pembahasan hasil-hasil penelitian. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dengan bantuan program komputer SPSS 21, diperoleh hasil yang mendukung hipotesis penelitian H1. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi simpan pinjam. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan secara demokratis, yang mana pemimpin atau manajer mengajak bawahannya untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan dan memberikan wewenang pada karyawan, dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Djunaedi & Gunawan (2018) pada karyawan perusahaan bisnis dan Sahrudin (2018) pada karyawan hotel. Para karyawan menjadi meningkat kepuasannya karena karyawan diperlakukan sebagai rekan kerja yang bukan hanya dianggap sebagai bawahan semata.

Hasil analisis yang diperoleh pada penelitian ini mendukung hipotesis H2. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi simpan pinjam. Hasil ini mengimplikasikan bahwa karyawan menjadi lebih puas ketika mereka lebih bersemangat, bertanggungjawab, dan ter dorong untuk berkinerja lebih maksimal. Dengan kata lain, karyawan yang senang melakukan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Brahmasari & Suprayetno (2008) pada perusahaan swasta bisnis. Hasil ini juga menyepakati studi kualitatif oleh Yulfiansyah & Kaihatu (2018) yang telah menekankan perlunya motivasi kerja untuk dimiliki oleh individu yang secara langsung berdampak pada kinerja perusahaan. Temuan penelitian ini juga

# Seminar Nasional FMI 2025 Batam

## Prosiding



e-ISSN: 3026-4499  
Vol. 3  
21-23 Oktober 2025

melengkapi Nurnaningsih (2020), yang telah menunjukkan bahwa motivasi karyawan suatu perusahaan swasta besar memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil analisis regresi: uji *F* dan koefisien determinasi

<i>F</i>	Sig.	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
15,844	0,000	0,671	0,450	0,422	1,928

Tabel 6. Hasil analisis regresi: uji *t*

Variabel	Koef.	<i>Std. Error</i>	<i>t</i>	Sig.
(Constant)	4,714	3,604	1,308	0,196
Gaya Demokratis	Kepemimpinan	0,358	0,175	2,045
Motivasi Kerja		0,328	0,143	2,284
Kompensasi Finansial		0,454	0,155	2,933

Dan yang terakhir, hasil analisis penelitian ini memperlihatkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi simpan pinjam. Hasil ini mendukung hipotesis penelitian H3. Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Rahayu & Pramularso (2019) pada pegawai di PT KAI Jakarta dan Santoso (2015) pada karyawan suatu perusahaan bisnis. Temuan penelitian ini juga melengkapi Gunawarman & Priyono (2022) yang telah menunjukkan bahwa kompensasi meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasi pada perusahaan swasta bisnis yang besar. Hasil-hasil ini semua menunjukkan bahwa sistem kompensasi finansial, baik kompensasi secara langsung yang meliputi bayaran dalam bentuk gaji dan bonus maupun kompensasi secara tidak langsung seperti tunjangan yang diterima oleh karyawan, akan meningkatkan perasaan puas karyawan pada pekerjaannya.

## 5. Kesimpulan

Bagi koperasi simpan pinjam, pembentukan sikap yang positif bagi para karyawannya merupakan bagian dari upaya yang perlu dilakukan oleh pimpinan dan pengurus. Penelitian ini menguji pengaruh gaya kemimpinan demokratis, motivasi kerja, dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja pada para karyawan koperasi simpan pinjam di Sumatera Selatan. Hasil-hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa ketiganya, yaitu: gaya kemimpinan demokratis, motivasi kerja, dan kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Ini semua mengindikasikan pentingnya manajemen sumber daya manusia

# Seminar Nasional FMI 2025 Batam

## Prosiding



e-ISSN: 3026-4499  
Vol. 3  
21-23 Oktober 2025

untuk secara baik dilakukan oleh manajer koperasi simpan pinjam.

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, sejumlah saran berikut dapat menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pimpinan dapat meningkatkan penciptaan suasana kerja yang mendorong kontribusi karyawan dalam bentuk diskusi atau sharing pendapat dalam proses pengambilan keputusan dan perencanaan kegiatan. Selain itu, berbagai macam kompensasi finansial dapat berfungsi sebagai penambah kepuasan kerja karyawan. Saran berikutnya ialah pimpinan dapat berupaya untuk lebih memotivasi karyawan dalam bekerja dengan meningkatkan kepercayaan diri karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan membantu karyawan untuk membangun pola pikir yang positif, memperhatikan perubahan pekerjaan karyawan, memberikan karyawan perhatian baik dalam bentuk pujian atau hadiah atas keberhasilan yang diraih karyawan.

### Referensi

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10(2), 124–135. <https://doi.org/10.9744/jmk.10.2.pp.%20124-135>
- Djunaedi, R. N., & Gunawan, L. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan. *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 3(3), 400–408. <https://journal.uc.ac.id/index.php/performa/article/view/729>
- Egenius, S., Triatmanto, B., & Natsir, M. (2020). The effect of job satisfaction on employee performance through loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(10), 480–489. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i10.1891>
- Farisi, H. Al, Hermanto, B., & Tresna, P. W. (2022). Analisis gaya kepemimpinan dalam sektor bisnis properti di masa pandemi covid-19. *Jurnal Education and Development*, 10(2), 35–40. <https://doi.org/10.37081/ed.v10i2.3404>
- Gardjito, A. H., Musadieq, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1), 1–8. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/531>
- Gunadi, W. (2018). Pemberdayaan koperasi. *Jurnal M-Progress*, 8(2), 94–105. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v8i2.234>
- Gunawarman, & Priyono. (2022). Pengaruh kepemimpinan yang melayani, kompensasi, dan motivasi terhadap OCB pada PT Semen Gresik di Kabupaten Rembang (Studi kasus

# Seminar Nasional FMI 2025 Batam

## Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

departemen sumberdaya manusia). *Jurnal Mirai Manajemen*, 7(1), 333–339. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i1.2012>

Hidayati, T., & Rahmawati. (2016). The effect on the job satisfaction organization, performance of employees commitment, and service performance. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 15(2), 1–23. <https://doi.org/10.29264/jkin.v13i1.361>

Kartono, K. (2009). *Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Pemimpin Abnormal itu?* Raja Grafindo Persada. <https://www.rajagrafindo.co.id/produk/pemimpin-dan-kepemimpinan-apakah-pimpinan-abnormal-itu/>

Kristian, B., & Ferijani, A. (2020). The effect of job satisfaction and organizational commitment on employee performance with OCB as the intervening variables. *Journal of Management and Business Environment*, 2(1), 1–21. <https://doi.org/10.24167/jmbe.v2i1.2464>

Kumari, N. (2011). Job satisfaction of the employees at the workplace. *European Journal of Business and Management*, 3(4), 11–30. <https://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/291>

Murfitriana, W., & Widhiandono, H. (2014). Pengaruh motivasi intrisik, kedisiplinan, gaya kepemimpinan demokratis, komitmen normatif terhadap kepuasan kerja karyawan PG. Sumberharjo Pemalang. *Media Ekonomi*, 14(2), 125–140. <https://doi.org/10.30595/medek.v14i2.1297>

Nurnaningsih. (2020). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Telkom tbk cabang Makassar. *Jurnal Mirai Managemnt*, 5(2), 304–319. <https://doi.org/10.37531/mirai.v5i2.623>

Perdana, R. A., & Yansahrita. (2019). Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada rumah tahanan negara kelas II b Baturaja Oku. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 17(2), 126–132. <https://doi.org/10.47232/aktual.v17i2.41>

Rahayu, G., & Pramularso, E. Y. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai bagian SDM & umum PT KAI daerah operasi 1 Jakarta. *Perspektif*, 17(1), 1–6. <https://doi.org/10.31294/jp.v17i1.4744>

Sahrudin, S. N. (2018). Pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sutan Raja Palu. *E Jurnal Katalogis*, 6(2), 53–63. <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/10094>

Santoso, D. O. (2015). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi kerja karyawan Akor Global. *Agora*, 3(1), 56–61. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/2716>

Siregar, S. (2019). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara.

Sodikin, D., Permana, D., & Adia, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Paradigma Baru*. Penerbit Salemba. <https://penerbitsalemba.com/buku/02-0324-manajemen-sumber-daya-manusia-membangun-paradigma-baru>

# Seminar Nasional FMI 2025 Batam

## Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Subarjono. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada kantor dinas pendidikan oku timur. *Aktual*, 19(2), 38–47. <https://doi.org/10.47232/aktual.v19i1.86>

Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi. <https://andipublisher.com/produk/detail/manajemen-sumber-daya-manusia-kompensasi-tidak-langsung-dan-lingkungan>

Sumantri, B. A., & Permana, E. P. (2017). *Manajemen Koperasi Dan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM): Perkembangan, Teori dan Praktek*. Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Waruwu, Y. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam (KSP) Putra Mandiri di Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Education and Development*, 7(3), 335–339. <https://doi.org/10.37081/ed.v7i3>

Yateno. (2020). *Perilaku Organisasional : Corporate Approach*. UPP STIM YKPN.

Yoyo, Soegiarto K., H. E., & Rahmawati, I. (2020). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan nasabah pada Cu Daya lestari TP . Kalaang Lawaat di Kabupaten Kutai Barat Kecamatan Barong tongkok. *Ekonomia*, 9(3), 1–10. <http://ejurnal.unTAG-SMD.ac.id/index.php/EKM/article/view/5135>

Yulfiansyah, F. J., & Kaihatu, T. S. (2018). Evaluasi motivasi kerja individu dalam proyek bisnis Oh My Crab. *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 3(3), 382–391. <https://journal.uc.ac.id/index.php/performa/article/view/727>

Yulianto, W., & Rikola, R. (2022). *Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan pegawai pada Balai pendidikan dan pelatihan aparatur kementerian kelautan dan perikanan*. 9(2), 1–6. <https://doi.org/10.34308/eqien.v9i2.301>

Zulhartati, S. (2010). Peranan koperasi dalam perekonomian Indonesia. *Jurnal Guru Membangun*, 25(3), 1–7. <https://doi.org/10.26418/gm.v25i3>

### Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

# Sertifikat

## CERTIFICATE OF PARTICIPATION

Diberikan kepada  
*This is to Certify that*

LUKAS PURWOTO  
UNIVERSITAS SANATA DHARMA

Atas partisipasinya sebagai  
*Has participated as*

PRESENTER

Pada aktivitas  
*In Activity*

CALL PAPERS FMI 2025 BATAM

22 Oktober 2025 (Jam: 12.00 - 17.00 WIB)  
Hotel Planet Holiday & Residence Batam  
Diselenggarakan oleh FMI Korwil Kepulauan Riau

Digitally signed:  
Date: 22 Oktober 2025 - 17.00 WIB

SRI GUNAWAN, DBA. (Ketua FMI Pengurus Pusat)  
Prof. Dr. Hj. SRI LANGGENG RATNASARI, SE., M.M. (Ketua FMI Kepulauan Riau)  
Dr. ERVIN NORA SUSANTI, S.Pi., M.Si. (Ketua Panitia FMI 2025 Batam)

Certificate ID: 0134 / CFP / FMI Batam / X / 2025



VERIFIED ACTIVITY  
FORUM MANAJEMEN INDONESIA

Certificate Verification:

[https://member.fmi.or.id/activity/certificate/  
N2IxOGQyMDYtZDg3NC00ZThmLWI5Nz  
UtYThhYzMyNWI2MDI3](https://member.fmi.or.id/activity/certificate/N2IxOGQyMDYtZDg3NC00ZThmLWI5NzUtYThhYzMyNWI2MDI3)



Notes:

- (1) This certificate is generated from Online Database of Forum Manajemen Indonesia (<https://fmi.or.id/>).
- (2) To verify this certificate, scan the QR Code.
- (3) No signature required.