JAHPB: Journal of Social Humanities, Education and Business
Volume 1 Number 4, Bulan (2026)
DOI:



Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan di PT Wahana Megahputra Kota Makassar

Lukkiya Alya Sari[1]*, Chalid Imran Musa[2], Rezky Amalia Hamka[3], Widhi Nugraha Sumiharja Darmawinata[4], M. Yunasri Ridhoh[5]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Negeri Makassar[12345], Kota Makassar, Indonesia
Email: [*1,2,3,4,5] * [1*]lukkiyaalyasari@gmail.com, [2]chalid.imran.musa@unm.ac.id,
[3]rezky.amalia.hamka@unm.ac.id, [4]widhinugrahasd@unm.ac.id, [5]yunasriridho@unm.ac.id

Riwayat Artikel
Dikirim:Mei 10 2026
Direvisi: Juni 15 2026
Diterima: Juli 13 2026
Dipublikasi: Juli 25 2026

Kata Kunci:
Disiplin Kerja, Motivasi, Loyalitas Karyawan

Keywords:
Work Discipline, Motivation, Employee Loyalty

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap loyalitas karyawan di PT Wahana Megahputra Kota Makassar.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Wahana Megahputra Kota Makassar yang berjumlah 34 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS versi 4.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja dan semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga akan meningkat. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan penerapan disiplin kerja serta motivasi kerja karyawan agar loyalitas karyawan tetap terjaga dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of work discipline and motivation on employee loyalty at PT Wahana Megahputra, Makassar City.

This study employed a quantitative approach with a causal associative research design. The population consisted of all 34 employees of PT Wahana Megahputra, Makassar City. A saturated sampling technique was applied, in which the entire population was used as the research sample. Data were collected through questionnaires distributed to the respondents. The data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with the assistance of SmartPLS version 4.

The results indicate that both work discipline and motivation have a positive and significant effect on employee loyalty, both partially and simultaneously. These findings suggest that the better the work discipline and the higher the level of employee motivation, the greater the employee loyalty toward the company. Therefore, the company should maintain and enhance the implementation of work discipline and employee motivation to sustain employee loyalty and achieve organizational objectives more effectively.

OPEN ACCESS

© 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0) license

E-ISSN: xxxx-xxxx; P-ISSN: xxxx-xxxx

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi karena berperan dalam meningkatkan loyalitas, motivasi, disiplin, dan kinerja karyawan. Pengelolaan SDM yang efektif membantu organisasi mencapai tujuan strategis serta menciptakan budaya kerja yang profesional dan efisien (Hasibuan, 2020). Dalam industri otomotif yang memiliki persaingan tinggi dan tuntutan kualitas ketat, perusahaan membutuhkan karyawan yang disiplin, profesional, dan bertanggung jawab agar proses kerja dan pelayanan kepada konsumen berjalan optimal (Sutrisno, 2019).

Loyalitas karyawan mencerminkan tingkat komitmen dan kesediaan karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Loyalitas dipengaruhi oleh beberapa faktor, terutama disiplin kerja dan motivasi kerja. Disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan dan ketepatan waktu, sedangkan motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat karyawan bekerja secara optimal (Hasibuan, 2020; Mangkunegara, 2021). Rendahnya disiplin, seperti keterlambatan kerja yang berulang, dapat memengaruhi efektivitas kerja dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

PT Wahana Megahputra Nissan Pettarani Makassar sebagai perusahaan di bidang otomotif membutuhkan karyawan yang disiplin, termotivasi, dan loyal karena karyawan menjadi representasi perusahaan di hadapan pelanggan. Untuk mendukung disiplin kerja, perusahaan telah menetapkan jam kerja resmi dan menggunakan data absensi sebagai indikator penilaian disiplin karyawan. Menurut Sinambela (2019), kehadiran dan ketepatan waktu merupakan cerminan disiplin kerja yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti, loyalitas karyawan dipengaruhi oleh kenyamanan kerja, komunikasi yang baik dengan atasan, rasa aman dalam melaksanakan pekerjaan, serta motivasi untuk mencapai target kerja. Selain itu, disiplin kerja dan motivasi juga berperan penting dalam membangun loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Kesempatan pengembangan karier dan sistem kerja yang jelas menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan komitmen dan keinginan karyawan untuk tetap bekerja dalam jangka panjang.

Fenomena yang terjadi di PT Wahana Megahputra, khususnya di Nissan Pettarani, menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja, yang tercermin dari frekuensi keterlambatan, serta motivasi kerja yang belum optimal, memengaruhi loyalitas karyawan secara langsung. Karyawan yang kurang disiplin dan kurang termotivasi cenderung tidak memiliki keterikatan emosional maupun komitmen jangka panjang terhadap organisasi. Menurut Mangkunegara (2021), disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan faktor utama dalam membentuk loyalitas karyawan. Meskipun kehadiran karyawan secara administratif tergolong baik, perilaku kerja nyata menunjukkan adanya kesenjangan yang dapat menghambat loyalitas secara berkelanjutan. Oleh karena itu, penting untuk meneliti secara lebih mendalam bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik maupun praktis dalam upaya peningkatan manajemen sumber daya manusia di sektor industri otomotif maupun perusahaan sejenis.

METODE

Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu melalui pengumpulan data berupa angka yang dianalisis menggunakan teknik statistik. Penelitian kuantitatif menekankan pada pengukuran objektif serta pengujian hipotesis secara sistematis.

Berdasarkan pengertian tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena bertujuan untuk menguji pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT Wahana Megahputra Kota Makassar. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh data numerik yang objektif serta dianalisis secara statistik guna menjawab tujuan penelitian.

Populasi adalah keseluruhan subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi objek penelitian (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Wahana Megahputra Cabang Nissan Pettarani, yang berjumlah 34 orang.

.

Karena jumlah populasi relatif kecil kurang dari 100 orang, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 34 responden, sehingga data yang diperoleh diharapkan mencerminkan kondisi nyata perusahaan..

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, karena data yang dikumpulkan berupa angka dan dianalisis secara statistik (Sugiyono, 2018). Data kuantitatif memungkinkan pengukuran variabel secara objektif serta memudahkan penerapan teknik analisis Structural Equation Modeling (SEM) untuk menguji hubungan antarvariabel.

Sumber data penelitian terdiri dari, Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner untuk mengukur disiplin kerja, motivasi kerja, dan loyalitas karyawan. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen perusahaan seperti data absensi, struktur organisasi, dan laporan internal, serta literatur pendukung yang relevan dengan penelitian.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan empat teknik pengumpulan data untuk memperoleh informasi yang komprehensif mengenai disiplin kerja, motivasi kerja, dan loyalitas karyawan di PT. Wahana Megahputra Kota Makassar. Adapun keempat teknik tersebut meliputi:

Observasi dilakukan untuk melihat langsung situasi, perilaku, dan aktivitas karyawan di lingkungan perusahaan. Melalui observasi, peneliti dapat memahami secara nyata bagaimana karyawan menjalankan tugas, mematuhi aturan, dan menunjukkan motivasi serta loyalitas dalam bekerja. Data yang diperoleh dari observasi diharapkan menggambarkan kondisi aktual di lapangan.

Wawancara digunakan untuk menggali informasi lebih mendalam melalui pertanyaan terbuka kepada informan kunci, seperti atasan atau rekan kerja karyawan. Teknik ini bertujuan melengkapi data kuantitatif dari kuesioner dengan perspektif kualitatif, sehingga peneliti dapat memahami faktor-faktor yang memengaruhi disiplin, motivasi, dan loyalitas karyawan secara lebih lengkap.

Kuesioner dibagikan kepada seluruh karyawan sebagai responden untuk memperoleh data mengenai variabel penelitian. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert 1–5, dengan gabungan pernyataan positif dan negatif untuk meminimalkan bias jawaban. Skor tinggi pada pernyataan positif menunjukkan tingkat persetujuan terhadap aspek yang diukur, sedangkan pada pernyataan negatif, skor tinggi menunjukkan ketidaksetujuan terhadap aspek yang diukur.

Dokumentasi dilakukan dengan menelaah dokumen perusahaan yang relevan, seperti struktur organisasi, catatan kehadiran, laporan kegiatan, dan kebijakan internal. Teknik ini bertujuan melengkapi data primer serta memberikan bukti pendukung yang valid untuk analisis penelitian..

Teknik analisis data merupakan proses pengolahan data yang dilakukan secara sistematis untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis penelitian. Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS.

Menurut Sugiyono (2019), analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul yang dilakukan dengan cara mengelompokkan data berdasarkan variabel, menyajikan data, serta melakukan pengujian untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian.

Metode PLS-SEM dipilih karena memiliki keunggulan dalam menganalisis hubungan antar variabel laten secara simultan, tidak memerlukan asumsi normalitas data yang ketat, serta dapat digunakan pada penelitian dengan jumlah sampel yang relatif terbatas. Menurut Hair dkk. (2021), PLS-SEM merupakan metode analisis multivariat yang mampu menguji model struktural dan model pengukuran secara bersamaan dalam satu model penelitian.

Penggunaan SmartPLS dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan secara empiris dan sistematis. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu analisis deskriptif, evaluasi model pengukuran (outer model), evaluasi model struktural (inner model), serta pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

Menurut Ghozali (2021), pengujian hipotesis dalam PLS-SEM dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar variabel laten melalui pengujian direct effect. Pengujian hipotesis dilakukan dengan

melihat nilai T-Statistics dan P-Values. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai T-Statistics lebih besar dari 1,96 dan nilai P-Values lebih kecil dari 0,05.

Tabel 1. Pengujian Hipotesis

Pengaruh Antar Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
X1 -> Y	0.432	0.426	0.212	2.042	0.041
X2 -> Y	0.567	0.581	0.198	2.858	0.004

Sumber: Data Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pengujian direct effect, diketahui bahwa seluruh hubungan antar variabel dalam penelitian memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai T-Statistics yang lebih besar dari 1,96 dan nilai P-Values yang lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan Tabel 1. hasil pengujian direct effect, diperoleh penjelasan sebagai berikut:

Disiplin Kerja (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki nilai T-Statistics sebesar 2,042 dan nilai P-Values sebesar 0,041. Nilai tersebut menunjukkan bahwa T-Statistics > 1,96 dan P-Values < 0,05, sehingga Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Nilai koefisien sebesar 0,432 menunjukkan bahwa hubungan antara Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan bersifat positif. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga akan semakin meningkat.

Menurut Hasibuan (2019), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Tingginya disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab dan komitmen karyawan terhadap perusahaan sehingga dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan dinyatakan diterima.

Motivasi (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki nilai T-Statistics sebesar 2,858 dan nilai P-Values sebesar 0,004. Nilai tersebut menunjukkan bahwa T-Statistics > 1,96 dan P-Values < 0,05, sehingga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Nilai koefisien sebesar 0,567 menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan Disiplin Kerja dalam meningkatkan Loyalitas Karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga akan semakin meningkat. Menurut Robbins dan Judge (2017), motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, lebih bertanggung jawab, dan memiliki keinginan untuk tetap bertahan dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin besar pula keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan dan mempertahankan hubungan kerja dalam jangka panjang. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan dinyatakan diterima.

Secara keseluruhan, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Motivasi menjadi variabel yang paling dominan dibandingkan Disiplin Kerja dalam memengaruhi loyalitas karyawan.

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Wahana Megahputra Kota Makassar menggunakan metode PLS-SEM dengan 34 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan dengan nilai R-Square sebesar 0,783 yang menunjukkan pengaruh kuat.

Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja (X1)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan berada pada kategori sangat tinggi. Indikator kehadiran memperoleh skor tertinggi, terutama pada pernyataan “Saya jarang terlambat masuk kerja”. Selain itu, karyawan juga menunjukkan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja

.

perusahaan. Namun, indikator “Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan” memperoleh skor paling rendah meskipun masih dalam kategori sangat tinggi.

Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja karyawan berada pada kategori sangat tinggi. Pernyataan “Saya puas dengan pekerjaan saat ini” memperoleh skor tertinggi, menunjukkan tingginya kepuasan kerja karyawan. Penghargaan dan peluang pengembangan karier juga menjadi faktor penting yang meningkatkan motivasi kerja. Namun, indikator mengenai kesesuaian imbalan dengan pekerjaan memperoleh skor paling rendah.

Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Loyalitas karyawan berada pada kategori sangat tinggi. Lingkungan kerja yang nyaman menjadi faktor utama yang membuat karyawan betah bekerja. Selain itu, karyawan juga menunjukkan kepedulian tinggi terhadap perkembangan perusahaan dan memiliki komitmen untuk memberikan hasil kerja terbaik. Meski demikian, masih ada sebagian kecil karyawan yang merasa kurang nyaman terhadap beberapa aturan perusahaan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan bootstrapping SmartPLS, variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai koefisien jalur (path coefficient) sebesar 0,432 dengan nilai T-Statistics sebesar 2,042 dan P-Values sebesar 0,041. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan karena memenuhi kriteria T-Statistics > 1,96 dan P-Values < 0,05.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan. Hal ini karena disiplin kerja mencerminkan sikap patuh terhadap aturan, tanggung jawab dalam bekerja. Temuan ini sejalan dengan pendapat Melayu S.P Hasibuan (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Dengan demikian, disiplin kerja bukan hanya bentuk kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga menjadi dasar terbentuknya sikap loyalitas karyawan. Pada PT Wahana Megahputra Kota Makassar, peningkatan disiplin kerja terbukti menjadi faktor penting dalam memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan bootstrapping SmartPLS, variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai koefisien jalur (path coefficient) sebesar 0,567 dengan nilai T-Statistics sebesar 2,858 dan P-Values sebesar 0,004. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan karena nilai T-Statistics > 1,96 dan P-Values < 0,05.

Nilai koefisien jalur Motivasi Kerja lebih besar dibandingkan Disiplin Kerja, sehingga menunjukkan bahwa Motivasi Kerja menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi Loyalitas Karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga akan semakin meningkat.

Motivasi kerja dalam penelitian ini tercermin melalui adanya kepuasan kerja, penghargaan, peluang pengembangan karier, serta dorongan untuk meningkatkan hasil kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat dalam bekerja, memiliki komitmen terhadap perusahaan, dan memiliki keinginan untuk tetap bertahan dalam perusahaan dalam jangka panjang.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih berusaha memberikan hasil kerja terbaik dan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang memiliki motivasi rendah. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa penghargaan dan kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan memperoleh kesempatan berkembang akan memiliki rasa nyaman dan keterikatan yang lebih tinggi terhadap perusahaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan pada PT Wahana Megahputra Kota Makassar. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin besar pula loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai R-Square sebesar 0,783 termasuk dalam kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan Loyalitas Karyawan sebesar 78,3%. Selain itu, nilai Q-Square sebesar 0,539 menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediktif yang baik dalam menjelaskan loyalitas karyawan. Disiplin kerja dan motivasi kerja sama-sama berperan dalam meningkatkan loyalitas karyawan melalui pembentukan sikap kerja yang lebih baik.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pendapat Siagian (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran karyawan dalam menaati peraturan organisasi dan melaksanakan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Sikap disiplin tersebut mencerminkan kepatuhan dan keteraturan dalam bekerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan Loyalitas Karyawan karena keduanya mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab dan memiliki komitmen terhadap perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa Pengaruh Debt to Equity Ratio terhadap Underpricing Saham, Hasil penelitian menunjukkan bahwa Debt to Equity Ratio (DER) berpengaruh positif dan signifikan terhadap underpricing saham pada perusahaan sektor Consumer Non-Cyclicals yang melakukan IPO di Bursa Efek Indonesia. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat leverage yang lebih tinggi cenderung meningkatkan persepsi risiko bagi investor, sehingga Underwriter menetapkan harga penawaran saham yang lebih rendah untuk mengurangi risiko kegagalan penawaran, yang pada akhirnya memperbesar tingkat underpricing.

Pengaruh Pertumbuhan Perusahaan terhadap Underpricing Saham Pertumbuhan Perusahaan yang diukur menggunakan PPR terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap underpricing saham. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pertumbuhan perusahaan, semakin besar ketidakpastian informasi yang dirasakan oleh investor. Kondisi ini mendorong Underwriter untuk menetapkan harga IPO yang lebih rendah sebagai bentuk kompensasi risiko, sehingga meningkatkan kesenjangan antara harga penawaran dan harga pasar perdana (underpricing).

Pengaruh Reputasi Underwriter terhadap Underpricing Saham, Reputasi Underwriter tidak berpengaruh signifikan terhadap underpricing saham pada perusahaan sektor Consumer Non-Cyclicals. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun Underwriter memiliki reputasi tinggi, hal tersebut belum mampu secara konsisten mengurangi asimetri informasi di pasar IPO sektor ini. Reputasi Underwriter belum menjadi sinyal kualitas yang cukup kuat untuk menekan tingkat underpricing saham.

DAFTAR PUSTAKA

Ali, K., Rahayu, S. R., & Delvia, G. (2024a). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Underpricing Saham Pada Perusahaan Sektor Healthcare Yang Melakukan Initial Public Offering (IPO) Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2018. Jurnal Manajemen Diversifikasi, 4(2), 510–518. https://doi.org/10.25130/sc.24.1.6

Anjani, G. L., Putra, M. R. D., Gustia Supriatna, R., Maulana Hasbi, D., & Rinaldo, D. (2023). Analisis Kinerja Keuangan Perusahaan Sebelum Dan Sesudah Initial Public Offering (Ipo) (Studi pada Perusahaan Berbasis Teknologi pada Tahun IPO 2013-2021). Jurnal Maneksi, 12(4), 723–731.

Assari, H. N., Juanda, A., & Suprapti, E. (2017). Pengaruh Financial Leverage , Roi, Roe, Reputasi Auditor, dan Reputasi Underwriter terhadap Tingkat Underpricing Saham pada Saat IPO di BEI. Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan, 4(1), 545–554. https://doi.org/10.22219/jrak.v4i1.4927

Brahmansyah, D. D., & Muslimin. (2023a). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat

.

Underpricing Saham Pada Perusahaan yang Melakukan Initial Public Offering. Jurnal Ilmiah Indonesia, 8(2), 1458–1476.

Daminik, J. S., & Sembiring, F. M. (2020b). The Effect of Return on Assets, Current Ratio, Debt to Equity Ratio and Underwriter's Reputation on Underpricing During Initial Public Offering (IPO) on The Indonesia Stock Exchange in Period 2014-2018. 782–791. https://doi.org/10.4108/eai.26-9-
2020.2302725

Dewi, R. I., Hndayani, S. R., & Nuzula, N. F. (2014). Pengaruh Struktur Modal Terhadap Nilai Perusahaan. Jurnal Administrasi Bisnis, 17(1), 1–9. https://doi.org/10.26623/sbj.v1i2.6696

Erdiana, D., & Hwihanus. (2024). Analisa Fundamental Makro, Struktur Modal, Struktur Kepemilikan, Kinerja Keuangan, Karakteristik Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan dengan GCG Sebagai Variabel Moderasi pada Sub Sektor Perusahaan Logam yang terdaftar di BEI. Jurnal Inovasi Dan Tren, 2(2), 281–292. https://doi.org/10.35870/ljit.v2i2.2713

Fajriah, A. L., Idris, A., & Nadhiroh, U. (2022). Pengaruh Pertumbuhan Penjualan, Pertumbuhan Perusahaan, Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 7(1), 1–12. https://journal.undiknas.ac.id/index.php/manajemen

Hotami, M. S. M., & Maulani, A. (2023). Analisis Matematik Kinerja Keuangan Sebelum Dan Sesudah Initial Public Offering (Ipo) Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. Jurnal Ilmiah Pendidikan Matematika, Matematika Dan Statistika, 4(1), 99–110. https://doi.org/10.46306/lb.v4i1.207

Indratini, M., & Mutmainah. (2024). Analisis Data Kuantitatif. In Penerbit Lakeisha (Vol. 3, Issue 3). Lkeisha. https://doi.org/10.62552/ejam.v3i3.64

Julhadi, Rosa, S., Adriani, P., Geniem, L. M., Fazillah, S., Aminy, M. H., Nurainiah, Syarifuddin, Setyowidodo, A., Ririen, D., Diwati, F., Julyanti, E., & Ratnaningtyas, E. M. (2022). Metodologi Penelitian Pendidikan. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.

Kharisma, J., & Adnan Pratama, I. (2022). Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Underpricing Saham Saat Initial Publik Ofering (IPO) pada Perusahaan Sektor Non Keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2016-2020. Journal Intelektual, 1(1), 96–108. https://doi.org/10.61635/jin.v1i1.86

Kusumajaya, D. K. O. (2011). Pengaruh Struktur Modal dan Pertumbuhan Perusahaan terhadap Profitabilitas dan Nilai Perusahaan pada Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Indonesia. Unpublished Thesis. Universitas Udayana, 1–132.

Muhani, M., Pramelia, N. E., & Molina, M. (2020). Faktor Fundamental Terhadap Tingkat Underpricing Perusahaan Yang Melakukan Initial Public Offering (IPO). Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis, 3(2), 171–184. https://doi.org/10.36407/jmsab.v3i2.167

Ng, M., Saragih, A. D., & Chandra, J. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Underpricing Saham Pada Perusahaan Yang Melakukan Initial Public Offering Di Bei Tahun 2017 – 2021. Jurnal Ilmiah Manajemen, 11(1), 52–63. https://doi.org/10.35145/procuratio.v11i1.2914

Ningrum, I. S., & Widiastuti, H. (2017a). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi tingkat Underpricing Saham pada saat Initial Public Offering (IPO) (Studi Empiris pada Perusahaan yang Melakukan Penawaran Umum Perdana di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2016). Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia, 1(2), 131–143. https://doi.org/10.18196/rab.010212

Nisak, U. K., & Budiono. (2020). Analisis Kinerja Keuangan Perusahaan Sebelum Dan Sesudah Initial Public Offering (Ipo) Di Bursa Efek Indonesia. Jurnal Manajemen Bisnis Unbara, 19(1), 71–81. https://doi.org/10.54895/jmbu.v1i1.545

Nuralifah, A., Purnamasari, E. D., & Wulandari, T. (2024a). Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Underpricing Saham Pada Perusahaan Yang Melakukan Initial Public Offering (IPO) Di Bei Tahun 2020 - 2022. Jurnal Maneksi, 13(1), 206–215. https://doi.org/10.31959/jm.v13i1.2163

Octafian, M., Wijayanti, A., & Masitoh, E. (2021). Pengaruh DER, Roa, NPM dan EPS Terhadap Underpricing Studi Kasus: Perusahaan Yang Melakukan Initial Public Offering di BEI. Jurnal Dinamika Ekonomi Pembangunan, 4(1), 15–20.

Putra, A. D. T. S., Setiono, H., Ainiyah, N., & Hartono. (2023a). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Underpricing Saham pada Perusahaan Yang Melakukan Initial Public Offering

(IPO) di BEI Periode 2019-2021 (Studi Kasus pada Emiten Sektor Barang Konsumsi Primer). Jurnal Kendali Akuntansi, 1(4), 150–161. https://doi.org/10.59581/jka-widyakarya.v1i4.1219

Putra, K. M. S. (2020b). Pengaruh Reputasi Underwriter, Reputasi Auditor Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Underpricing Saham. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 9(2), 1–14.

Rahma, A. C., Wiharno, H., & Nurhandika, A. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Underpricing Saham Pada Penawaran Umum Perdana. JRKA, 10(1), 28–44.

Riyanti, S. (2021). Pengaruh Struktur Modal, Ukuran Perusahaan, Reputasi Underwriter dan Auditor Terhadap Underpricing Saham Pada Initial Public Offering Perusahaan di Bursa Efek Indonesia. Jurnal FinAcc, 6(3), 433–443.

Romandhon, & Nazila, S. (2023). Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Underpricing Saham Pada Saat Initial Public Offering (Ipo). Jurnal Akuntansi, Manajemen & Perbankan Syariah, 3(3), 77–90.

Santoso, S. B. (2019). Analisis Pengaruh Profitabilitas, Ukuran Perusahaan, Financial Leverage dan Earning Per Share Terhadap Underpricing Initial Public Offering (IPO). 63–78. file:///C:/Users/user/Downloads/Pedoman AUTP 2017.pdf%0D

Setyowati, T. K., & Suciningtyas, S. A. (2018). Analisis Tingkat Underpricing Saham Pada Perusahaan yang Melakukan Penawaran Saham Perdana (IPO) di BEI Periode 2012-2016. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 19(1), 89–98. https://doi.org/10.30659/ekobis.19.1.89-98

Silaban, B. (2014). Hubungan Antara Penguasaan Konsep Fisika Dan Kreativitas Dengan Kemampuan Memecahkan Masalah Pada Materi Pokok Listrik Statis. Jurnal Penelitian Bidang Pendidikan, 20(1), 65–75.

Siregar, H. O. (2020). Analisis Kinerja Keuangan Perusahaan Sebelum dan Sesudah Initial Public Offering (IPO). Accounting and Business Information Systems Journal, 2(1). https://doi.org/10.22146/abis.v2i1.59372

Solikhah, S., & Hwihanus. (2024). Analisa Fundamental Makro, Fundamental Mikro, Struktur Kepemilikan, Kinerja Keuangan, Struktur Modal Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Opini Audit Sebagai Variabel Moderasi Pada Perusahaan Transportasi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis, 2(2), 368–383. https://doi.org/10.61132/eksap.v1i3.255

Spence, M. (1973). Job market signaling. The Quarterly Journal of Economics, 87(3), 355–374. https://doi.org/10.2307/1882010

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. In Alfabeta CV. Alfabeta, CV.

Susilowati P, & Mutahar M. (2024). Analisis Determinan Tingkat Underpricing Saham (Studi pada Perusahaan Initial Public Offering Masa Pandemi) ARTICLE INFO. Jurnal Akuntansi Dan Keuangan, 12(1), 1–16. https://doi.org/10.29103/jak.v912i1.XXX

Terentia, R. F., & Riswan. (2025). Mengungkap Pengaruh Leverage, Likuiditas, dan Reputasi Underwriter terhadap Underpricing di Sektor Energy: Peran Ukuran Perusahaan sebagai Variabel Kontrol (2021-2023). Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi, 11(1), 571–581. https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i1.3697

Tobing, S. F., Pangaribuan, S. P., & Ridwan, M. (2023b). Pengaruh Indeks Harga Saham Gabungan (IHSG), Jangka Waktu Penawaran (Offer Timing), Harga Penawaran Saham (Offering Price), Pertumhuhan Pendapatan (Revenues Growth) Terhadap Underpricing Pada Perusahaan yang Melakukan IPO di Indonesia Stock Exchange (IDX). Strategi: Jurnal Manajemen, 13(2), 84–98.

Triana Yani, Effendy, L., & Lenap, I. P. (2021). Analisis Perbandingan Tingkat Underpricing Pada Initial Public Offering (Studi Kasus Pada Perusahaan Di Indonesia Dan Malaysia Yang Melakukan Ipo Periode 2015- 2018). Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi, 1(4), 129–144. https://doi.org/10.29303/risma.v1i4.111

Wardana, W. N., & Darma, G. S. (2022a). Menelisik Fenomena Online Buzz pada IPO Saham Teknologi. Jurnal Manajemen Dan Sains, 7(2), 920–927. https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.567