

**The Influence of Compensation and Motivation on the Work Productivity of Warehouse Employees at PT Adis Dimension Footwear in Tangerang Regency  
(Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Warehouse Pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang)**

**Syahrul Muhammad Kohari, Yaya Sukarya, Temmy Setiawan**

Tanri Abeng University

***ABSTRACT***

*This study aims to determine the extent to which compensation and motivation affect the work productivity of warehouse employees at PT Adis Dimension Footwear in Tangerang Regency. This study used a quantitative descriptive method, which describes variables as they are, supported by numerical data derived from actual conditions. The population in this study was all warehouse employees at PT Adis Dimension Footwear in Balaraja, Tangerang. The research sample consisted of 50 respondents. This study used a saturated sampling technique due to the small population size; therefore, the entire population of 50 employees was used as respondents. Data collection techniques used were observation, questionnaires, and documentation. Data analysis used multiple linear regression analysis with SPSS 26. Data validity was obtained through a partial t-test and a simultaneous F-test. The results of this study indicate that (1) partially, compensation significantly influences the work productivity of warehouse employees at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, which is indicated by the calculated t value > t table (2.638 > 2.011) and the significance value of 0.000 is smaller than the significance value of 0.05. Thus  $H_a$  is accepted and  $H_0$  is rejected. (2) Partially, motivation significantly influences the work productivity of Ware House employees at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, which is indicated by the calculated t value > t table (4.752 > 2.011) and the significance value of 0.000 is smaller than the significance value of 0.05. Thus  $H_a$  is accepted and  $H_0$  is rejected. (3) Simultaneously, compensation and motivation significantly influence the work productivity of Ware House employees at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, which is indicated by F count > F table (20.388 > 3.20) with a significance level of 0.000. Thus  $H_a$  is accepted and  $H_0$  is rejected. Based on the research results, it can be concluded that compensation and motivation variables, both partially and simultaneously, have a significant influence on the work productivity of Warehouse employees at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang.*

***Keywords: Compensation and Motivation on Employee Work Productivity***

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian *Warehouse* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang menggambarkan variabel secara apa adanya didukung dengan data-data berupa angka yang dihasilkan dari keadaan sebenarnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bagian *Warehouse* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang. Sampel penelitian berjumlah 50 responden, Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden sebanyak 50 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 26. Keabsahan data diperoleh melalui uji t (parsial) dan uji F simultan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) secara parsial, kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *Warehouse* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung > t tabel ( $2,638 > 2,011$ ) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. (2) Secara parsial, motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *Warehouse* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung > t tabel ( $4,752 > 2,011$ ) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. (3) Secara simultan, kompensasi dan motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *Warehouse* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, yang ditunjukkan dengan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $20,388 > 3,20$ ) dengan taraf signifikansi 0,000. Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi baik secara parsial atau secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *Warehouse* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang.

**Kata kunci: Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset yang terpenting dalam meningkatkan kinerja sebuah organisasi, baik organisasi swasta, sosial, maupun pemerintah. Sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi atau perusahaan bersifat dinamis karena sering berubah fungsi dan tujuannya bergantung dari kemauan manusia itu sendiri. Tujuan dari sebuah perusahaan adalah mewujudkan visi dan misi perusahaan, tercapainya tujuan tersebut tidak hanya tergantung pada peralatan *modern*, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi tercapainya tujuan perusahaan lebih tergantung oleh sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan esok lebih baik dari hari ini (Retnaningtyas & Widodo, 2022:23). Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk pengganti atas kontribusi yang telah karyawan berikan pada organisasi (Ardianti et al., 2018:45). Kompensasi sebagai suatu penghargaan perusahaan terhadap karyawan atas pencapaian kinerja yang telah diselesaikan (Agathanisa & Prasetio, 2018). Kompensasi yang tinggi dapat membuat kepuasan kerja karyawan menjadi tinggi dan kompensasi yang rendah dapat membuat kepuasan kerja karyawan menjadi rendah. Kompensasi tinggi belum tentu membuat kepuasan kerja tinggi meskipun kompensasi yang tinggi dapat mengurangi ketidakpuasan kerja, itu bukan faktor motivasi utama yang akan meningkatkan kepuasan kerja jangka panjang. Kompensasi tinggi hanya berfungsi sebagai faktor higienis yang mencegah ketidakpuasan, tetapi tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja jika karyawan merasa tidak diberi kesempatan untuk berkembang, tidak diakui, atau tidak merasa tantangan dalam pekerjaan mereka.

Selanjutnya permasalahan kompensasi yang terjadi adalah adanya ketidakadilan yang dirasa karyawan dalam pembagian bonus, gaji yang tidak sesuai, dan kompensasi yang diterima karyawan belum mencukupi kebutuhan hidup. Hal ini dikarenakan beban kerja yang mereka dapatkan juga besar. Seringkali karyawan diminta untuk bekerja lembur untuk memenuhi target yang berlebihan bahkan tetap bekerja disaat libur tetapi tidak diberikan kompensasi atau bonus yang seharusnya didapatkan ketika karyawan bekerja melebihi jam kerja normal.

Selain kompensasi, faktor lain yang mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah motivasi kerja. Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam manajemen sumber daya manusia. Perusahaan-perusahaan modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawan sebagai asset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama mencapai visi dan misi perusahaan. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang penting, sebab dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka akan dapat ditunjang oleh adanya peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu motivasi kerja sangatlah diperlukan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Motivasi merupakan salah satu daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar bekerja dengan segala daya upayanya untuk meningkatkan kinerja. Dalam memenuhi profesionalisme yang diharapkan, maka diperlukan manajemen yang dapat memberikan dorongan kepada karyawan agar berhasil

## METODE PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori kuantitatif asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dengan membuat angket atau kuesioner sebagai instrumen dalam penelitian ini kepada responden yang akan menjawab pertanyaan-pertanyaan tentang kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada bagian *Warehouse* PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Pendekatan ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Motivasi Terhadap produktivitas Kerja Karyawan Bagian *Warehouse* Pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

### 2. Subjek/Partisipan

Subjek penelitian adalah seluruh karyawan bagian *Warehouse* PT Adis Dimension Footwear yang bekerja di berbagai divisi dan memiliki peran dalam operasional perusahaan, yang berjumlah 50 orang. Teknik total sampling digunakan, dengan jumlah responden yang aktif mengisi kuesioner sebanyak 50 orang.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disusun menggunakan skala Likert 1–5. Kuesioner disebarikan secara daring menggunakan media komunikasi digital untuk menjangkau seluruh responden secara efisien. Selain itu, data sekunder juga diperoleh dari literatur, jurnal, dan dokumen perusahaan.

### 4. Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial dari Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan. Proses analisis dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 26, serta didahului oleh analisis statistik deskriptif.

### 5. Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai corrected item-total correlation, dan dinyatakan valid jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach Alpha, dan dinyatakan reliabel jika nilai  $\alpha > 0,60$ . Seluruh item dalam kuesioner telah melalui proses uji ini sebelum dianalisis lebih lanjut.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Penyajian Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di bagian *warehouse* PT Adis Dimension Footwear. Jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah 50 orang dari total seluruh karyawan yang tersebar di berbagai divisi dan memiliki peran dalam operasional perusahaan.

Nilai rata-rata hasil analisis deskriptif untuk masing-masing variabel adalah:

- Kompensasi (X1): 23.58
- Motivasi (X2): 29.80
- Produktivitas kerja Karyawan (Y): 29.38

Sebelum dilakukan analisis regresi, seluruh item kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan valid ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel). Uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha menghasilkan nilai sebagai berikut:

#### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	0,757	$>$ 0,6	Reliabel
Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,788	$>$ 0,6	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,732	$>$ 0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS

Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji regresi menunjukkan nilai sebagai berikut:

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.
Kompensasi (X1)	0. .243	0,046
Motivasi (X2)	0. 527	0,000

Hasil uji **parsial (uji t)** menunjukkan bahwa kedua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Nilai signifikansi untuk Kompensasi adalah 0,046 ( $<0,05$ ) dan Motivasi adalah 0,000( $<0,05$ ), yang berarti keduanya berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Data lengkap hasil uji t dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

### Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	7.944	3.604		2.204	.032
	Kompensasi	.243	.149	.196	2.638	.011
	Motivasi	.527	.111	.569	4.752	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan  
 (Sumber: Hasil Pengolahan SPSS)

Kompensasi dan Motivasi Uji **simultan (uji F)** menghasilkan nilai  $F = 20.338$  dengan signifikansi 0,000, yang berarti keterikatan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan. Data lengkap hasil uji F dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

### Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	596.512	2	298.256	20.338	.000 <sup>b</sup>
	Residual	689.268	47	14.665		
	Total	1285.780	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi  
 (Sumber: Hasil Pengolahan SPSS)

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 <sup>a</sup>	.464	.441	3.830

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan  
 (Sumber: Hasil Pengolahan SPSS)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi ditunjukkan dengan *R Square* yaitu sebesar 0,464 yang berarti menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) sebesar

46,4%. Sedangkan sisanya 53,6% merupakan variabel yang tidak diamati penelitian ini seperti variabel budaya organisasi dan iklim kerja.

## B. Pembahasan Hasil Penelitian

Adapun pembahasan penelitian adalah sebagai berikut

Hasil uji t kompensasi (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), diperoleh thitung yang lebih besar dari ttabel ( $2,638 > 2,011$ ) dengan nilai signifikansi ( $\alpha$ ) kurang dari 0,05. Sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Berdasarkan uji signifikansi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) bagian *Warehouse* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Hasil uji t variabel motivasi (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), diperoleh thitung yang lebih besar dari ttabel ( $4,752 > 2,011$ ) dengan nilai signifikansi ( $\alpha$ ) kurang dari 0,05. Sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Berdasarkan uji signifikansi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) bagian *Warehouse* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Berdasarkan Hasil Uji F memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari seluruh variabel independen terhadap dependen. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai F hitung  $> F$  tabel ( $20,388 > 3,20$ ) dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh kompensasi (X1) dan motivasi (X2) secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) bagian *Warehouse* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

## C. Perbandingan Dengan Penelitian Terdahulu

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marlius & Pebrina, (2022) menyatakan dari hasil penelitian bahwa besar kecilnya kompensasi yang diberikan tidak dapat mempengaruhi hasil dari produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil dari hipotesis ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang digunakan, namun sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (A. Sari et al., 2020), (Hindardjo & Utami, 2019), (Aromega et al., 2019), dan (Pratamiaji et al., 2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salsabillah, (2019) dengan judul “Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Cabang Mangga Dua”. Penelitian tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai  $t$  hitung  $4,535 >$  dari  $t$  tabel  $2,009$  dan nilai signifikansi ialah  $0,000 < 0,05$ .

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mariani & Firdaus (2023), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kompensasi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Sekar Katokichi

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut:

1.Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini telah dibuktikan dengan nilai  $t$ -hitung sebesar  $2,638$  lebih besar dari nilai  $t$ -tabel  $2,011$  dengan nilai tingkat signifikansi sebesar  $0,020$  yang lebih kecil dari  $0,05$ . Dengan kata lain, kompensasi yang semakin baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2.Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini telah dibuktikan dengan nilai  $t$ -hitung sebesar  $4,752$  lebih besar dari nilai  $t$  tabel  $2,011$ , dengan nilai tingkat signifikansi sebesar  $0,000$  yang lebih kecil dari  $0,05$ . Artinya, motivasi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan tersebut.

3.Kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini telah dibuktikan dengan nilai  $F$ -hitung sebesar  $20,388$  lebih besar dari nilai  $F$ -tabel  $3,20$  dengan nilai tingkat signifikan sebesar  $0,000$  yang lebih kecil dari  $0,05$ . Dengan lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta perhatian manajemen terhadap kompensasi karyawan, diharapkan produktivitas kerja karyawan bisa mencapai level yang optimal.

## **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk pimpinan atau manajemen PT Adis Dimension Footwear Balaraja- Tangerang, agar senantiasa memberikan benefit berupa bonus kepada karyawan, akan tetapi pemberian bonus tersebut masih belum terlaksana dengan baik oleh pihak manajemen perusahaan, seperti tidak ditetapkannya waktu atau periode kapan bonus tersebut bisa diterima dan bagaimana sistem penilaian atas jumlah bonus atau benefit yang diterima oleh karyawan. Maka dari itu diharapkan pihak manajemen perusahaan mampu mengupayakan sistem kompensasi yang baik dengan cara melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan atas benefit, serta menentukan dan menetapkan periode kapan benefit tersebut bisa diterima oleh karyawan.

2. Perusahaan diharapkan untuk lebih mempertahankan motivasi dengan cara memberikan kesempatan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya yang mendukung pelaksanaan tugasnya dan memberikan dorongan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya supaya karyawan memiliki jenjang karir yang lebih baik. Karyawan akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motivasi kerja tinggi. Motivasi kerja yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motivasi kerja yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian produktivitas kerja karyawan akan lebih maksimal.

3. Untuk penelitian di masa mendatang sebaiknya mempertimbangkan untuk menggunakan sampel yang lebih besar. Dengan sampel yang lebih besar, hasil penelitian diharapkan akan lebih representatif dan memiliki validitas yang lebih tinggi, sehingga bisa memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Untuk penelitian di masa mendatang disarankan untuk melakukan penelitian dengan metode yang beragam, tidak terbatas pada kuantitatif saja tetapi juga menjajaki pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif dapat memberikan pandangan yang lebih mendalam dan detail mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, serta memberikan insight yang mungkin tidak dapat diperoleh melalui pendekatan kuantitatif

**DAFTAR PUSTAKA**

- Adhitya Pratama Wisnuwardhana, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Griya Alam Mulya. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 2(1), 13–27. <https://doi.org/10.55606/mri.v2i1.2110>
- Agus, A. (2018). Analisis Pengaruh Rasio-Rasio Keuangan Perbankan Terhadap Kinerja Perbankan. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 76. <https://doi.org/10.32493/jk.v6i4.y2018.p76-87>
- Andriani, S., Buana, U., Karawang, P., Mulyadi, D., Buana, U., Karawang, P., Manajemen, P. S., & Perjuangan, U. B. (2024). Analisis motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat dinas tenaga kerja dan transmigrasi karawang. 2(4), 730–739.
- Anggara, A., Auliasari, K., & Agus Pranoto, Y. (2023). Metode Regresi Linier Berganda Untuk Prediksi Omset Penyewaan Kamera Di Joe Kamera. *JATI (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)*, 7(1), 852–858. <https://doi.org/10.36040/jati.v7i1.6158>
- Berlianti, D. F., Abid, A. Al, & Ruby, A. C. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah untuk Analisis Data. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 1861–1864.
- Charismana, D. S., Retnawati, H., & Dhewantoro, H. N. S. (2022). Motivasi Belajar Dan Prestasi Belajar Pada Mata Pelajaran Ppkn Di Indonesia: Kajian Analisis Meta. *Bhineka Tunggal Ika: Kajian Teori Dan Praktik Pendidikan PKN*, 9(2), 99–113. <https://doi.org/10.36706/jbti.v9i2.18333>
- Eva, N., & Lestari, P. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pusdatin kementerian energi sumber daya mineral. 13(1), 26–40.
- Fadzil Hanafi Asnora. (2024). Penerapan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Perusahaan. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(3), 66–75. <https://doi.org/10.55606/optimal.v4i3.3853>
- Fatahuddin, F. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Cv. Makmur Berkah. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 20–28. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2428>
- Firsti Zakia Indri, & Gerry Hamdani Putra. (2022). Pengaruh Ukuran Perusahaan Dan Konsentrasi Pasar Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Perusahaan Sektor Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2020. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(2), 236–252. <https://doi.org/10.55606/jimek.v2i2.242>
- Futriyani, F. A., Indriyani, F., & Napitulu, R. L. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gifera Odo Technology Jakarta Barat. September.

- Junaedi, J., & Wahab, A. (2023). Hipotesis Penelitian dalam Kesehatan. *Jurnal Pendidikan Dan Teknologi Kesehatan*, 6(2), 142–146. <https://doi.org/10.56467/jptk.v6i2.98>
- Adhitya Pratama Wisnuwardhana, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Griya Alam Mulya. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 2(1), 13–27. <https://doi.org/10.55606/mri.v2i1.2110>
- Agus, A. (2018). Analisis Pengaruh Rasio-Rasio Keuangan Perbankan Terhadap Kinerja Perbankan. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 76. <https://doi.org/10.32493/jk.v6i4.y2018.p76-87>
- Alfiana, M. M., Rustandi, R., & Sanusi, I. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai BAZNAS Kabupaten Sukabumi. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 9(1), 55–76. <https://doi.org/10.15575/tadbir.v9i1.29476>
- Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Penerapannya dalam Penelitian. *Education Journal.2022*, 2(2), 1–6.
- AAnggara, A., Auliasari, K., & Agus Pranoto, Y. (2023). Metode Regresi Linier Berganda Untuk Prediksi Omset Penyewaan Kamera Di Joe Kamera. *JATI (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)*, 7(1), 852–858. <https://doi.org/10.36040/jati.v7i1.6158>
- Ani, J., Lumanauw, B., & Tampenawas, J. L. A. (2021). Pengaruh Citra Merek, Promosi, Dan. *663 Jurnal EMBA*, 9(2), 663–674.
- Berlianti, D. F., Abid, A. Al, & Ruby, A. C. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah untuk Analisis Data. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 1861–1864.
- Dan, K., Kerja, K., Variabel, S., & Maulana, R. (2024). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Karyawan PT. Transkon Jaya, Tbk)*.
- Devitha Shalihah, D., Purwatiningsih, P., & Siska, E. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perdagangan Dan Perindustrian Kota Bogor. 2(1), 357–371. <https://doi.org/10.61132/nuansa.v2i1.689>
- Dwi Astuti, Z. T. R. R. K. S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Engineering Di Kota Bekasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(7), 405–418. [https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jiem/article/download/1977/1788/7720?utm\\_source=chatgpt.com](https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jiem/article/download/1977/1788/7720?utm_source=chatgpt.com)
- Erman, N., & Winario, M. (2024). Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kemampuan Organisasi dalam Mengatasi Krisis Di Era Digital. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4, 11022–11034.
- Faqih, F., Awasinombu, A. H., Juharsah, J., Sukotjo, E., & Hastuti, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Merbaujaya Indahraya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 15(1), 41. <https://doi.org/10.55598/jmk.v15i1.30900>

- Fikri, M. N., Kevin, J., Mofu, C. J., Damayanti, T. A., & Muksin, A. (2025). Faktor lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai 1 4. *Jurnal Manajemen*, 12(3), 1–8.
- Firmansyah, D. (2022). *Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian : Literature Review General Sampling Techniques in Research Methodology : Literature Review*. 1(2), 85–114.
- Firsti Zakia Indri, & Gerry Hamdani Putra. (2022). Pengaruh Ukuran Perusahaan Dan Konsentrasi Pasar Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Perusahaan Sektor Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2020. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(2), 236–252. <https://doi.org/10.55606/jimek.v2i2.242>
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 84–101. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i1.164>
- Junaedi, J., & Wahab, A. (2023). Hipotesis Penelitian dalam Kesehatan. *Jurnal Pendidikan Dan Teknologi Kesehatan*, 6(2), 142–146. <https://doi.org/10.56467/jptk.v6i2.98>
- Kadir, M. S., Abduh, T., & Manne, F. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Di Pt Mallomo. *Indonesian Journal of Business and Management*, 4(1), 7–15. <https://doi.org/10.35965/jbm.v4i1.1205>
- Kartini, & Hikmah. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Linerja Karyawan Pada Southlinks Country Club Batam. *Scientia Journal : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 2(1), 1–12. [https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia\\_journal/article/view/2653](https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/2653)
- M-progress, J. I., Pengembangan, P., Dan, K., Kerja, D., Wardani, S., Rita, P., & Permatasari, I. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Staf Umum Bagian Pergudangan Penerbangan Angkatan Darat (Penerbad) Di Tangerang. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 13–25. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.862>
- Masiaga, N. R., Worang, F. G., & Mandagie, Y. (2022). Analysis of the Effect of Security and Trust on Customer Satisfaction in Manado City Who Shops Online At Lazada.Com. *Jurnal EMBA*, 10(2), 900–910.
- Nafisatur, M. (2024). Metode Pengumpulan Data Penelitian. *Metode Pengumpulan Data Penelitian*, 3(5), 5423–5443.
- Nanda, N. A., & Muhaimin, M. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pt Xyz. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 2575–2590. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1646>
- Negoro, G. A., Ayu, I., & Rachmawati, K. (2023). Lingkungan Kerja , Dan Kesiapan Untuk Berubah Terhadap Kinerja Karyawan Collection Pt . Bank Btn Kc Solo Di Masa Pandemi Covid -19. *Jurnal Ilmu Sosial*, 6(1), 29–41.
- Nur, I., Abdullah, R., & Ali, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil. *Economics and Digital Business Review*, 4(1), 515–528.

- Prasetyo, B., & S.E., M.M., S. P. N. (2022). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (studi empiris industri tekstil di kabupaten boyolali)*. 105. <http://eprints.ums.ac.id/103328/>
- Purba, S. D., Tarigan, J. W., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengolahan Regressi Linear Berganda Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Karya Abdi*, 5(2), 202–208.
- Dian, D., Purwanto, A., & Setiawan, T. (2026). The Influence Of Communication And Training On The Performance Of Employees In The Assembling And Sewing Section At PT. Adis Dimension Footwear Regency. *IJOSPOL - International Journal of Social, Policy and Law* , 7(2), 13-22. <https://doi.org/10.8888/ijospl.v7i2.256>
- Deyana, D., Purwanto, A., & Setiawan, T. (2026). The Influence of Work Environment and Work Discipline on the Performance of No-Sew Employees at PT. Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency. *IJOSPOL - International Journal of Social, Policy and Law* , 7(2), 49-53. <https://doi.org/10.8888/ijospol.v7i2.260>
- Marsiyah, M., Purwanto, A., & Setiawan, T. (2026). Influence of Training and Career Development on the Performance of Employees in the Stockfit Department at PT. Adis Dimension Footwear Tangerang. *IJOSPOL - International Journal of Social, Policy and Law* , 7(2), 33-42. <https://doi.org/10.8888/ijospol.v7i2.258>
- Septianingtyas, L., Purwanto, A., & Setiawan, T. (2026). The Effect of Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Job Satisfaction in The Sewing Department of PT. Adis Dimension Footwear. *IJOSPOL - International Journal of Social, Policy and Law* , 7(2), 23-32. <https://doi.org/10.8888/ijospl.v7i2.257>
- Zaludin, S., Purwanto, A., & Setiawan, T. (2026). Effect of Work Discipline and Motivation on Employee Performance of Sewing Departement at PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. *IJOSPOL - International Journal of Social, Policy and Law* , 7(2), 43-48. Retrieved from <https://ijospl.org/index.php/ijospl/article/view/259>
- Rizal, S., Purwanto, A., & Setiawan, T. (2026). The Influence of Transformational Leadership and Organization Culture on The Performance of Stockfit Employees at PT Adis Dimension Footwear Tangerang Regency. *UJoST- Universal Journal of Science and Technology*, 5(2), 86–102. <https://doi.org/10.11111/ujost.v5i2.210>