

The Influence of Work Discipline and Organizational Communication on the Performance of Phylon Section Employees at PT Adis Dimension Footwear Tangerang Regency

(Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Phylon pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang)

Nanda Nurputradi, Yaya Sukarya, Temmy Setiawan

Tanri Abeng University

ABSTRACT

This study aims to determine the simultaneous influence of work discipline and organizational communication on the performance of employees in the Phylon Injection department at PT. Adis Dimension Footwear, Balaraja, Tangerang. This study employed 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 employees in the Phylon Injection department at PT. Adis Dimension Footwear, Balaraja, Tangerang. The sample size was 71 respondents. The sampling technique used was simple random sampling. The Slovin formula was used to determine a representative sample size in quantitative research. Data analysis used multiple linear regression analysis with SPSS 26. The results of this study indicate that (1) partially, work discipline significantly influences the performance of employees in the Phylon Injection department at PT. Adis Dimension Footwear, Balaraja, Tangerang, as indicated by the calculated t -value $>$ t -table ($2.033 > 1.995$), and a significance value of 0.000, which is less than the 0.05 threshold. Thus, H_a is accepted and H_0 is rejected. (2) Partially, organizational communication significantly influences the performance of employees in the Phylon Injection section at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, as indicated by the calculated t value $>$ t table ($5.233 > 1.995$) and a significance value of 0.000 smaller than the significance value of 0.05. Thus, H_a is accepted and H_0 is rejected. (3) Simultaneously, work discipline and organizational communication significantly influence the performance of employees in the Phylon Injection section at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, as indicated by the calculated $F >$ F table ($20.609 > 3.13$) with a significance level of 0.000. Thus, H_a is accepted and H_0 is rejected. Based on the results of the study, it can be concluded that the variables of work discipline and organizational communication, both partially and simultaneously, have a significant influence on the performance of employees in the Phylon Injection section at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang.

Keywords: Work Discipline, Organizational Communication, and Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini adalah bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan komunikasi organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian *Injection Phylon* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-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 *Injection Phylon* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang. Sampel penelitian berjumlah 71 responden, Teknik yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *simple random sampling*. Sedangkan untuk menentukan jumlah sampel yang representatif dalam penelitian kuantitatif rumus yang digunakan rumus Slovin. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) secara parsial, disiplin kerja secara signifikan berpengaruh bagian *Injection Phylon* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($2,033 > 1,995$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. (2) Secara parsial, komunikasi organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *Injection Phylon* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($5,233 > 1,995$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. (3) Secara simultan, disiplin kerja dan komunikasi organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *Injection Phylon* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, yang ditunjukkan dengan F hitung $>$ F tabel ($20,609 > 3,13$) dengan taraf signifikansi 0,000. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan komunikasi organisasi baik secara parsial atau simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *Injection Phylon* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Komunikasi Organisasi dan Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Dalam era globalisasi sekarang ini persaingan dalam pasar akan semakin ketat. Agar dapat lebih unggul dalam persaingan, perusahaan harus memiliki kinerja yang lebih baik perusahaan harus dapat memanfaatkan resource yang ada di dalamnya. Termasuk memaksimalkan fungsi sumber daya manusia bertujuan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya, melalui pembentukan sumber daya manusia yang handal. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja karyawan, berapa pun hasilnya tidak dimaknai dengan baik atau buruk, atau tinggi rendahnya hasil kerja seseorang. Menurut Rivai dikutip (Fatahuddin, 2024), mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standart organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Menurut Annisa et al (2023)ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, loyalitas dan disiplin kerja.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satunya adalah disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin dalam arti sejati adalah hasil dari interaksi norma-norma yang harus dipatuhi. Norma-norma itu tidak lain hanya bersangkutan dengan ukuran legalistic melainkan berkaitan dengan etika dan tata karma. Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai peraturan sesuai dengan peraturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi kerja. Komunikasi kerja merupakan suatu hal yang mengikat kesatuan organisasi, komunikasi membantu anggota-anggota organisasi dalam mencapai tujuan individu dan tujuan organisasi.

Karyawan Selain kedisiplinan faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi. Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung pada kemampuan sumber daya manusia terhadap penyelesaian tugas-tugas yang diberikan sehingga karyawan dituntut untuk selalu mampu mengembangkan dirinya dalam suatu perusahaan, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki skill atau ketrampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya skill yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori kuantitatif eksplanatori, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis. Pendekatan ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Injection Phylon* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

2. Subjek/Partisipan

Subjek penelitian adalah seluruh karyawan bagian *Injection Phylon* PT Adis Dimension Footwear yang bekerja di berbagai divisi dan memiliki peran dalam operasional perusahaan, yang berjumlah 240 orang. Teknik total sampling teknik *simple random sampling*. Sedangkan untuk menentukan jumlah sampel yang representatif dalam penelitian kuantitatif rumus yang digunakan rumus Slovin dengan jumlah responden yang aktif mengisi kuesioner sebanyak 71 orang.

3. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disusun menggunakan skala Likert 1–5. Kuesioner disebarakan 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 Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Phylon* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. 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 Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap kinerja karyawan di bagian *Injection Phylon* PT Adis Dimension Footwear. Jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah

71 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:

- Disiplin Kerja (**X1**): 39.80
- Komunikasi Organisasi (**X2**): 25.76
- Kinerja Karyawan (**Y**): 56.13

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:

- Disiplin Kerja (X1): 0,768
- Komunikasi Organisasi (X2): 0,823
- Kinerja karyawan (Y): 0,834

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.
Disiplin Kerja (X1)	0,278	0,046
Komunikasi Organisasi (X2)	0,978	0,000

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

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized	t	Sig.
		Coefficients		

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.846	6.199		3.201	.002
	Disiplin Kerja	.278	.137	.203	2.033	.046
	Komunikasi Organisasi	.978	.187	.523	5.233	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS)

Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Uji **simultan (uji F)** menghasilkan nilai $F = 20.609$ dengan signifikansi $0,000$, yang berarti keterikatan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Data lengkap hasil uji F dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2434.117	2	1217.059	20.609	.000 ^b
	Residual	4015.742	68	59.055		
	Total	6449.859	70			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Disiplin Kerja

(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS)

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 ^a	.377	.359	7.685

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi ditunjukkan dengan *R Square* yaitu sebesar $0,377$ yang berarti menunjukkan bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja (X_1) dan komunikasi organisasi (X_2) sebesar $37,7\%$. Sedangkan sisanya $62,3\%$ merupakan variabel yang tidak diamati penelitian ini seperti variabel budaya organisasi dan iklim kerja.

B. Hasil hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian statistik, terlihat bahwa variable-variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent baik secara parsial maupun simultan. Pengaruh dari dua variabel tersebut bersifat positif dan signifikan, dengan kata lain disiplin kerja dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan bagian *Injection Phylon* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan serta sesuai dengan penelitian sebelumnya. Adapun pembahasan penelitian adalah sebagai berikut:

Hasil uji t disiplin kerja (X_1), diperoleh t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($2,033 > 1,995$) dengan nilai signifikansi (α) kurang dari 0,05. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan uji signifikansi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *Injection Phylon* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Hasil uji t variabel komunikasi organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), diperoleh t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($5,233 > 1,995$) dengan nilai signifikansi (α) kurang dari 0,05. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan uji signifikansi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *Injection Phylon* 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 ($20,609 > 3,13$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *Injection Phylon* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

C. Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian oleh (Julita, 2020), “Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Mountala Aceh Besar”. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai T-hitung $>$ T-tabel yaitu $6,837 > 1,657$ dengan nilai signifikan 0,000. Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai T-hitung $>$ T-tabel yaitu $1,858 > 1,657$ dengan nilai signifikan 0,000 lebih rendah dari 0,05.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyawan et al (2025), hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Dalam hal komunikasi yang terjadi antara karyawan, kemampuan berkomunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja suatu organisasi menjadi lebih baik. Dan sebaliknya, apabila terjadi komunikasi yang buruk akan mengakibatkan tidak terjalinnya hubungan yang baik, perbedaan pendapat atau konflik yang berkepanjangan, dan sebagainya dapat berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Munawaroh (2021) yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan

terhadap kinerja karyawan. Astutik & Oktaviana (2019) menyatakan bahwa komunikasi organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

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

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini telah dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 2,033 lebih besar dari nilai t-tabel 1,995 dengan nilai tingkat signifikansi sebesar 0,046 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.
2. Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini telah dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 5,233 lebih besar dari nilai t-tabel 1,995 dengan nilai tingkat signifikansi sebesar 0,00 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan kata lain, komunikasi organisasi yang semakin baik akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja dan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini telah dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar 20,609 lebih besar dari nilai F-tabel 3,13 dengan nilai tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan penerapan komunikasi organisasi dan disiplin kerja yang baik diharapkan kinerja karyawan bisa mencapai level yang optimal.

Saran

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

1. Perlu disarankan kepada pimpinan atau manajemen PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, agar senantiasa menegakkan kedisiplinan kepada seluruh karyawan perusahaan, baik atasan maupun bawahan secara adil. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dalam perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Atasana memberlakukan sistem

- dimana atasan dapat memberikan contoh yang baik dalam melakukan pekerjaan dan mentaati peraturan seperti sistem mentoring atau tutoring serta atasan di perusahaan sebaiknya dapat menjalin komunikasi yang baik kepada bawahan agar terdapat hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, karena terkadang bawahan memiliki rasa segan dan sungkan untuk melakukan komunikasi langsung kepada atasan.
2. Perlu disarankan kepada pimpinan atau manajemen PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, agar dapat meningkatkan hubungan dan komunikasi antara karyawan dengan atasan dan sesama karyawan diluar pekerjaan atau jam kerja agar komunikasi tetap terjalin harmonis walaupun diluar jam kerja.
 3. 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

- Adriana Th. Duka, Theresia Lounggina Luisa Peny, Hermayanti, & Alvonso Fanisius Gorang. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Beban Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(23), 1018–1039.
- 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>
- Agustina, I., Mutaufiq, A., & Taryanto. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samick Indonesia. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4, 1–50.
- Ambarwati Ambarwati, Sri Sundari, & Marisi Pakpahan. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Literatur Review. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(1), 190–197. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i1.2626>
- 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>
- Annisa, I., Rahmani, N. A. B., & Hasibuan, R. R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan. *JIEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 851–896.
- Asike, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 1(2), 220–230.
- 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.
- Chandra, R. M., Sudjianto, M. K., & Adriana, E. (2023). Faktor-Faktor Komunikasi (Yang Perlu Dimiliki) Generasi Z Dalam Mempersiapkan Karir. *Student Research Journal*, 1(3), 349–361.
- Fajarini, N. H., & Nasution, M. I. P. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Bpn-Sumut. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(4), 7721–7726.
- 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>
- Ifan Dolly, F., Tarjo, T., & Dwi Aulia, R. (2024). Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN VI Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo Provinsi Jambi. *Jurnal STIA Bengkulu : Committe to Administration for Education Quality*, 10(1), 01–12. <https://doi.org/10.56135/jsb.v10i1.128>
- Iryadana, M. R., Sartika, G., Gunawan, A., Tialonawarmi, F., & Muslimat, A. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(3), 839–851. <https://doi.org/10.37481/sjr.v7i3.908>
- Jayen, F., Kadir, A., Melania, M., Amrulloh, R., & Erwinda, U. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jhonlin Marine Trans di Tanah Bumbu. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 14(1), 48–62. <https://doi.org/10.30649/japk.v14i1.103>
- 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>
- 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>
- Marero, G., Wijayanto, D., & Budiman, R. (2023). *Usulan Strategi Peningkatan Kualitas Layanan Warung Kopi Aming Podomoro*. 7(2), 85–98. <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jtinUNTAN/issue/view/2162>
- 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.
- Rizal, S., Purwanto, A., & Setiawan, T. (2026). The Influence of Transformational Leadership and Oganization Culture on The Peformance 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>
- 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.v7i2.26>
- 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://www.ijospl.org/index.php/ijospl/article/view/259>
- 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>
- Dian, D., Purwanto, A., & Setiawan, T. (2026). The Influence Of Communication And Training On The Peformance 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>