

The Influence of Job Satisfaction and Work Motivation on the Performance of Employees in the Assembling Department at PT Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency

(Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Assembling pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang)

Arya Firmansyah, Sri Yulandari, Temmy Setiawan

Tanri Abeng University

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) the partial effect of satisfaction on employee performance; (2) the partial effect of work motivation on employee performance; (3) the simultaneous effect of satisfaction and work motivation on employee performance. This study uses a quantitative descriptive method, which describes variables as they are, supported by numerical data generated from actual conditions. The population in this study was all employees in the Assembly division at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang. The research sample consisted of 84 respondents. This study used a saturated sampling technique due to the small population size; therefore, the sample in this study used the entire population of 84 employees 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, satisfaction significantly influences the performance of employees in the Assembly division at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, which is indicated by the calculated t value $> t$ table ($3.112 > 1.990$) 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, work motivation significantly influences the performance of employees in the Assembling section at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, which is indicated by the calculated t value $> t$ table ($4.413 > 1.990$) 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, work satisfaction and motivation significantly influence the performance of employees in the Assembling section at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, which is indicated by F count $> F$ table ($32.253 > 3.11$) 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 the variables of work satisfaction and work motivation, both partially and simultaneously, have a significant influence on the performance of employees in the Assembling division at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang.

Keywords: *Job Satisfaction, Motivation, and Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh kepuasan Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan; (2) pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan; (3) pengaruh kepuasan Kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. 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 Assembling pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang. Sampel penelitian berjumlah 84 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 84 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, kepuasan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian Assembling pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung > t tabel ($3,112 > 1,990$) 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 kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian Assembling pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung > t tabel ($4,413 > 1,990$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. (3) Secara simultan, kepuasan dan motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian Assembling pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, yang ditunjukkan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($32,253 > 3,11$) dengan taraf signifikansi 0,000. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan dan motivasi kerja kerja baik secara parsial atau simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Assembling pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja- Tangerang.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan dalam menghadapi persaingan perlu memperhatikan faktor dari luar dan dalam. Faktor dari dalam yang di maksud yaitu faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat penting di perhatikan dikarenakan dapat menjaga kelangsungan perusahaan kedepannya. Pada dasarnya karyawan perlu diberikan motivasi supaya dapat bekerja secara produktif untuk perusahaan. Salah satu langkah untuk mempertahankan kinerja karyawan perlu dilakukan pengevaluasian kinerja karyawan serta perlu dilakukan perbaikan agar selalu meningkatnya kualitas yang dimiliki karyawan sehingga perusahaan bisa berkembang kedepannya.

Kinerja ialah salah satu perhatian utama bagi lembaga mana pun. Penilaian kinerja yaitu sistem formal yang digunakan mengidentifikasi juga selanjutnya mengevaluasi pekerjaan juga tanggung jawab pegawai, baik secara tim maupun individu. Kinerja ialah hasil dari individu. Kinerja fokus pada bagaimana pegawai menjalankan pekerjaannya berdasarkan tanggung jawabnya juga berhasil baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Kinerja adalah pekerjaan individu yang dilakukan berdasarkan kuantitas juga kualitas yang telah disepakati bersama. Pengukuran dan evaluasi kinerja adalah proses mengevaluasi hasil kerja dari tugas yang telah diselesaikan (Caissar et al., 2022). Pemimpin perusahaan selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawan agar bisa tercapai tujuan perusahaan kedepannya. Adapun kenyataan yang terjadi, beberapa karyawan PT Adis Dimension Footwear masih memiliki kinerja yang kurang baik, hal ini terlihat dari sering terjadinya keterlambatan penyelesaian proyek hal ini disebabkan karena kurangnya inisiatif dari masing-masing karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan, selain itu hal lain terlihat dari sering terjadinya masalah pada proyek yang telah selesai dimana hasil kerja tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. permasalahan kinerja karyawan ini disebabkan oleh beberapa faktor yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Berdasarkan observasi yang dilakukan kepada beberapa orang karyawan pada PT Adis Dimension Footwear bahwa pemimpin tidak pernah memberikan arahan atau motivasi pada saat bekerja, sehingga karyawan menjadi tidak semangat dalam bekerja. hal lain terlihat dari kurang partisipasi dari seorang pemimpin baik di dalam perusahaan maupun saat di luar perusahaan. Permasalahan kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan dikarenakan kinerja karyawan akan dapat menentukan masa depan dari sebuah perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha sebuah perusahaan untuk mencapai targetnya sehingga berbagai kegiatan perlu dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaannya. Selain kepuasan dan motivasi masih ada beberapa faktor yang menyebabkan kurang optimalnya kinerja karyawan belum optimal adalah komunikasi, tetapi tidak di teliti dalam penelitian ini. Komunikasi dibutuhkan untuk bertukar informasi, memberikan perintah, dan bercerita. Saat bertugas, manajer membutuhkan komunikasi untuk memberikan perintah kepada bawahan. Komunikasi yang baik akan memberikan dampak positif bagi manajer maupun 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 Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Assembling* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

2. Subjek/Partisipan

Subjek penelitian adalah seluruh karyawan bagian *Assembling* PT Adis Dimension Footwear yang bekerja di berbagai divisi dan memiliki peran dalam operasional perusahaan, yang berjumlah 84 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Teknik total sampling digunakan, dengan jumlah responden yang aktif mengisi kuesioner sebanyak 84 orang.

3. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disusun menggunakan skala Likert 1–5. Kuesioner disebar 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 Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Assembling* 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 Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Assembling* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah 84 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:

- Kepuasan Kerja (X1): 50.75
- Motivasi Kerja (X2): 29.04
- Kinerja Karyawan (Y): 34.13

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:

- Kepuasan Kerja (X1): 0.868
- Motivasi Kerja (X2): 0.790
- 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.
Kepuasan Kerja (X1)	0.182	0,003
Motivasi Kerja (X2)	0.441	0,000

Hasil uji **parsial (uji t)** menunjukkan bahwa kedua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai signifikansi untuk Komitmen Organisasi adalah 0,003 ($<$ 0,05) dan Lingkungan Kerja adalah 0,000 ($<$ 0,05), yang berarti keduanya berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Data lengkap hasil uji t dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.074	2.800		4.313	.000
	Kepuasan Kerja	.182	.059	.311	3.112	.003
	Motivasi Kerja	.441	.100	.441	4.413	.000

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

Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Uji simultan (uji F) menghasilkan nilai $F = 32.353$ 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	1203.279	2	601.639	32.353	.000 ^b
	Residual	1506.281	81	18.596		
	Total	2709.560	83			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan 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	.666 ^a	.444	.430	4.312

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

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

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi ditunjukkan dengan *R Square* yaitu sebesar 0,444, yang berarti menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 44,4%. Sedangkan sisanya 55,6% 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 kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian Assembling 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 kepuasan kerja (X_1), diperoleh t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($3,112 > 1,990$) 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 kepuasan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian Assembling pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Hasil uji t variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), diperoleh t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($4,413 > 1,990$) 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 motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

bagian *Assembling* 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 ($32,253 > 3,11$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *Assembling* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

C. Pembedaan dengan Penelitian Terdahulu

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh GhinayaFidieyanthi (2025), hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosani & Daengs (2025), hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja sebagian memiliki dampak positif dan penting pada kinerja karyawan, sementara kepuasan kerja memiliki dampak positif dan penting pada kinerja karyawan

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosani & Daengs (2025), hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja sebagian memiliki dampak positif dan penting pada kinerja karyawan, sementara kepuasan kerja memiliki dampak positif dan penting pada kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Evi at.el (2025), hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan ini mempertegas pentingnya pengelolaan faktor internal seperti kepuasan, motivasi, dan kedisiplinan guna meningkatkan efektivitas kinerja pegawai dalam organisasi sektor publik.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *Assembling* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *Assembling* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, diperoleh nilai t hitung ($3,112$) $> t$ tabel ($1,990$) artinya positif dan nilai p value pada kolom sig $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *Assembling* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, diperoleh nilai t hitung ($4,413$) $> t$ tabel ($1,990$) artinya positif dan nilai p value pada kolom sig $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
3. Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *Assembling* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang,

diperoleh nilai f hitung (32,253) > f tabel (3,11) artinya positif dan nilai p -value pada kolom sig 0,000 < 0,05 artinya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan di atas, maka dengan ini penulis dapat memberikan beberapa saran yang mudah-mudahan dapat memberikan kontribusi di pada PT Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan memberikan perhatian lebih dan mengkaji ulang mengenai yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Karena mayoritas responden menunjukkan bahwa dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan akan menumbuhkan kepercayaan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
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 kinerja akan lebih maksimal.
3. Bagi penelitian yang akan dilakukan selanjutnya diharapkan memperluas ruang lingkup sehingga menghasilkan informasi yang lebih menyeluruh terhadap kondisi perusahaan dan menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk menentukan kebijakan-kebijakan yang perlu diterapkan demi terwujud kinerja karyawan yang baik di perusahaan tersebut dan juga mengkaji faktor-faktor apa saja yang perlu diperhatikan misalnya keterkaitan antar variabel, indikator dalam variabel, dan pernyataan dalam kuesioner yang sangat berpengaruh terhadap hasil analisis yang akan dilakukan sehingga diharapkan hasil penelitian selanjutnya dapat bernilai lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan saat ini.
4. Bagi penelitian yang akan dilakukan selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan kuantitas pelatihan tentang keselamatan kerja untuk memberikan pengetahuan kepada karyawan mengenai bahaya-bahaya yang dapat terjadi dari pekerjaan yang mereka lakukan dan pentingnya melindungi diri, serta memelihara mesin-mesin pabrik agar tetap dalam kondisi baik dan tidak membahayakan karyawan pada saat bekerja.
5. Berdasarkan hasil kuisisioner variabel kepuasan kerja (X_1), perusahaan disarankan untuk meningkatkan aspek-aspek yang masih dinilai kurang oleh karyawan, khususnya yang berkaitan dengan kenyamanan dalam bekerja, keadilan dalam pemberian penghargaan, serta dukungan dari atasan maupun perusahaan. Upaya peningkatan kepuasan kerja ini dapat dilakukan melalui perbaikan lingkungan kerja, pemberian apresiasi yang lebih sesuai dengan kinerja, serta

membangun komunikasi yang lebih baik antara pimpinan dan karyawan. Dengan meningkatnya kepuasan kerja, diharapkan karyawan dapat bekerja lebih optimal sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- 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>
- Alfin, & Simanjuntak, J. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Global Welindo Batam. *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(5), 1–10.
- Alvionita, S., & Marhalinda, M. (2024). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 112–121. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3340>
- Amelia, & Arimbi, S. S. (2022). Pengaruh Motivasi Dalam Pengembangan Organisasi. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 1349–1358.
- Andriani, S., Buana, U., Karawang, P., Mulyadi, D., Buana, U., Karawang, P., Manajemen, P. S., & m 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>
- 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. *JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 851–896.
- April, V. N. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja , Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman (DPUPKP) Kabupaten Kulonprogo. April.
- 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.

Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>

Ermawati Agustin, Sari Marliani, & July Yuliawati. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Dewi Sri Karawang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(9), 6284–6296. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i9.2614>

Erwan, E. S., & Edi Setiawan. (2023). Pengaruh Kemudahan Penggunaan Dan Promosi Penjualan Terhadap Keputusan Penggunaan E-Wallet Dana Pada Mahasiswa Di Kota Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 16(1), 129–140. <https://doi.org/10.56521/manajemen-dirgantara.v16i1.822>

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>

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.

Fitriana Fitriana, Barin Barlian, & Arif Arif. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PabrikTehSamijaya.*MUQADDIMAH:JurnalEkonomi,Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 1(4), 281–302.

Ghinaya Fidieyanthi, K. R. A. (2025). the Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Employee Performance in the Xyz Convection Production Section. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 2(2), 214–225. [p_on_job_satisfaction_work_motivation_and_performance_of_employees_Studies_in_AMIK_Yapennas_Kendari](https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27)

Hasibuan, N., Yurmaini, Y., & Erliyanti, E. (2023). Pengaruh Perubahan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia. *Expensive: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 2(1), 136–148. <https://doi.org/10.24127/exclusive.v2i1.3697>

Hidayati, I. N. (2025). *Pengaruh Motivasi , Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kospin Jasa Cabang Surakarta*. 2(2), 3078–3098. Holillah, S. (2025). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia KotaTangerang Selatan*. 5(2), 595–604.

Januar, M. R. (2025). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (PERSERO)*. 2(1), 189–194.

Junaedi, J., & Wahab, A. (2023). Hipotesis Penelitian dalam Kesehatan. *Jurnal Pendidikan Dan Teknologi Kesehatan*, 6(2), 142–146.

Lestari, Y. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi. *Skripsi. Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*, 1(1), 1–12.

Mariah, S. R. D. M. S. E. R. A. and R. M. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Konteks Hubungan Industrial Pada Perusahaan Pt Ajutex 155. *Urnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen* 2, 2(1), 113–122.

Maryani, M., Moelyati, T. A., & Marlibatubara, M. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Wilayah Perairan Kabupaten Banyuasin. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 3(4), 207–228.

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>

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>