

The Influence of Work Discipline and Motivation on the Performance of PPIC Employees at PT Adis Dimension Footwear in Tangerang Regency

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

Berlian Hudzaifi L, Sri Yulandari, Temmy Setiyawan

Tanri Abeng University

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) the partial effect of work discipline on employee performance; (2) the partial effect of motivation on employee performance; (3) the simultaneous effect of work discipline and motivation on employee performance. 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 production employees at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang. The research sample consisted of 98 respondents, and 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 PPIC employees at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, as indicated by the calculated t -value $>$ t -table ($5.723 > 1.985$) and a significance value of 0.000, which is less than the 0.05 value. Thus, H_a is accepted and H_0 is rejected. (2) Partially, motivation significantly influences the performance of PPIC employees at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, as indicated by the calculated t value $>$ t table ($2.900 > 1.985$) 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 motivation significantly influence the performance of PPIC employees at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, as indicated by the calculated $F >$ F table ($75.405 > 3.09$) 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 motivation, both partially and simultaneously, have a significant influence on the performance of PPIC employees at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang.

Keywords: *Work Discipline, Motivation, and Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan; (2) pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan; (3) pengaruh disiplin kerja dan motivasi 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 produksi pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang. Sampel penelitian berjumlah 98 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 terhadap kinerja karyawan bagian PPIC pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($5,723 > 1,985$) 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 kinerja karyawan bagian PPIC pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($2,900 > 1,985$) 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 motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian PPIC pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, yang ditunjukkan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($75,405 > 3,09$) dengan taraf signifikansi $0,000$. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi baik secara parsial atau simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian PPIC pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pada umumnya setiap perusahaan yang didirikan bertujuan untuk kelangsungan hidup dan mencapai keuntungan yang diharapkan dimasa mendatang. Mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan berarti juga memperhatikan dan berusaha menjamin serta mempertahankan tenaga kerja yang bekerja. Salah satu faktor penentu keberhasilan suatu usaha adalah tenaga kerja. Oleh karena itu perlu dilakukan perencanaan sumber daya manusia secara baik. Kualitas sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Faktor – faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya disiplin kerja dan motivasi kerja.

Disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Jika karyawan tidak diberikan motivasi, dan disiplin yang baik maka kinerja karyawan dapat menurun. Pada tingkat perusahaan pengukuran kinerja karyawan terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong keefektifan kerja, karena kinerja karyawan merupakan perbandingan hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya sebagai masukan yang digunakan per satuan waktu Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang optimal dibutuhkan penempatan kerja karyawan pada PT Adis Dimension Footwear, salah satu cara yang dilakukan yaitu dengan melihat hasil kerja dari masing-masing karyawan. Dari cara tersebut akan sedikit tahu bagaimana karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik serta apakah tempat kerja yang sekarang sudah sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan. Berdasarkan PKB (perjanjian kerja bersama) pasal 32 ayat 1 yang berlaku jika karyawan menolak atas tugas yang sudah diberikan dan menolaknya maka akan mendapatkan sanksi sesuai dengan PKB yang sudah disepakati.

Terjadinya penurunan kinerja karyawan secara fluktuasi ini disebabkan oleh faktor tingkat disiplin karyawan menurun serta minimnya motivasi karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan serta target produktivitas yang di inginkan. Disiplin kerja sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dengan adanya disiplin kerja dari pada karyawan maka produktivitas akan meningkat. Namun, apabila disiplin kerja karyawan kurang baik maka kinerja karyawan akan menurun. Berikut ini adalah tabel absensi karyawan pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Selain disiplin kerja, kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan. Motivasi pada suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi tercapainya tujuan organisasi. Rendahnya motivasi kerja karyawan pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang menyebabkan target atau tujuan perusahaan tidak tercapai. Dari hasil wawancara penulis dengan beberapa karyawan pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang menyebutkan bahwa tidak adanya reward jika target produksi tercapai. Sebelumnya perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang hasil kerjanya baik, namun sekarang tidak lagi. Hal inilah yang membuat karyawan tidak termotivasi untuk melaksanakan tugasnya sehingga target produksi tidak tercapai. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ditambah lagi dengan tingginya tingkat absensi yang membuat beban kerja bertambah bagi karyawan yang lain sehingga Untuk tetap eksis dan mampu menghadapi persaingan yang semakin berat, maka

harus dapat meningkatkan produktivitasnya. Pencapaian kinerja karyawan dipengaruhi faktor disiplin kerja dan motivasi kerja 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 Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PPIC pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

2. Subjek/Partisipan

Subjek penelitian adalah seluruh karyawan bagian *PPIC* PT Adis Dimension Footwear yang bekerja di berbagai divisi dan memiliki peran dalam operasional perusahaan, yang berjumlah 130 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 98 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 Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian *PPIC* 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 Motivasi terhadap kinerja karyawan di bagian *PPIC* PT Adis Dimension Footwear. Jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah 98 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**): 36.72
- Motivasi (**X2**): 28.82
- Kinerja Karyawan (**Y**): 37.88

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): 0.871
- Motivasi (X2): 0.801
- Kinerja karyawan (Y): 0.838

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)	0.536	0,000
Komunikasi Organisasi (X2)	0.241	0,026

Hasil uji **parsial (uji t)** menunjukkan bahwa kedua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi untuk Disiplin Kerja adalah 0,000 ($<$ 0,05) dan Motivasi adalah 0,026 ($<$ 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.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	11.236	2.282		4.924	.000
	Disiplin Kerja	.536	.094	.611	5.723	.000
	Motivasi	.241	.127	.203	2.900	.026

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS)

Disiplin Kerja dan Motivasi Uji **simultan (uji F)** menghasilkan nilai $F = 75.405$ 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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2734.182	2	1367.091	75.405	.000 ^b
	Residual	1722.349	95	18.130		
	Total	4456.531	97			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 ^a	.614	.605	4.258

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi ditunjukkan dengan *R Square* yaitu sebesar $0,614$, yang berarti menunjukkan bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $61,4\%$. Sedangkan sisanya $38,6\%$ merupakan variabel yang tidak diamati penelitian ini seperti variabel budaya organisasi dan iklim kerja.

B. Hasil hipotesis

Hasil uji t variabel disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), diperoleh t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($5,723 > 1,985$) 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_1) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian PPIC pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Hasil uji t motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), diperoleh t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($2,900 > 1,985$) 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 (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian PPIC 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 ($75,405 > 3,09$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja

(X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) bagian PPIC pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

C. Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (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 Salsabillah, (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja 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 $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pasaribu 2019) “Pengaruh Motivasi, Lingkungan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian tersebut membuktikan bahwa motivasi, lingkungan dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. dengan nilai F hitung $6,176 >$ dari F tabel 3,35 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera dapat meningkatkan kinerjanya jika Asuransi tersebut secara bersama-sama selalu meningkatkan motivasi, lingkungan dan disiplin kerjanya agar lebih maksimal hasilnya.

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 5,723 lebih besar dari nilai t tabel 1,985, dengan nilai tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.

2. Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini telah dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 2,900 lebih besar dari nilai t-tabel 1,985, dengan nilai tingkat signifikansi sebesar 0,020 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan kata lain, motivasi yang semakin baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini telah dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar 75,405 lebih besar dari nilai F-tabel 3,09 dengan nilai tingkat signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan penerapan disiplin kerja yang baik dan dukungan motivasi yang kuat, diharapkan kinerja karyawan bisa mencapai level yang optimal. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan dengan R Square yaitu sebesar 0,614, yang berarti menunjukkan bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 61,4%. Sedangkan sisanya 38,6%

merupakan variabel yang tidak diamati penelitian ini seperti variabel budaya organisasi dan iklim kerja.

Saran

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

1. Kepada perusahaan diharapkan melakukan penguatan disiplin kerja harus menjadi prioritas dalam strategi peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan dapat merancang program pelatihan yang menekankan pentingnya disiplin sehingga tujuan perusahaan untuk mencapai kinerja optimal dapat tercapai. Perusahaan dapat membuat peraturan tentang kepegawaian agar karyawan menjadi lebih disiplin dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat membuat tujuan perusahaan tercapai sesuai dengan yang diharapkan

2. Kepada perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi karyawan agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan, karyawan juga melakukan interaksi antara sesama karyawan.

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 disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja 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

- 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.
- Afandi. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Indonesia Kc Baturaja Rahmad Hamidi [Darman*. 19(5), 1–23.
- 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>
- Akbar, D., & Gandung, M. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Lingkar Aneka Kontruksi Indonesia Jakarta Selatan. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2, 4199–4212. [jiic: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA](https://jicnusanantara.com/index.php/jiic) <https://jicnusanantara.com/index.php/jiic>
- 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., & 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.
- 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.
- 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>
- 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. <https://doi.org/10.55606/jimek.v2i2.242>
- Fitriana Fitriana, Barin Barlian, & Arif Arif. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pabrik Teh Samijaya. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 1(4), 281–302. <https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v1i4.475>
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Dprd Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535–1545. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.625>
- 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>
- Jenita, N. K. S., Astiti, N. P. Y., & Adhika, I. N. R. (2023). Pengaruh Job Description, Sistem Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar. *Jurnal Emas*, 4(1), 81–93. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/6109>
- 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>
- 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.
- 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
- 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>