

**The Influence of Job Training And Job Placement on
Work Motivation of The Support Departement At PT
Adis Dimension Footwear Tangerang Regency**

Amran, Bizzma Buana Amriki Soebadio, Temmy Setiyawan

Tanri Abeng University

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the influence of simultaneous training and job placement on the work motivation of the Support department at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang. This study used a quantitative descriptive method, with a sample size of 78 respondents. Simple random sampling was used to determine the sample size. 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, training significantly influences the work motivation of the Support department at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, as indicated by the calculated t-value $> t\text{-table}$ ($4.514 > 1.992$) and a significance value of 0.000, which is less than 0.05. Therefore, H_a is accepted and H_0 is rejected. (2) partially, job placement significantly influences the work motivation of the Support department at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, as indicated by the calculated t-value $> t\text{-table}$ ($2.223 > 1.992$) and a significance value of 0.000, which is less than the 0.05 level. Therefore, H_a is accepted and H_0 is rejected. (3) Simultaneously, training and job placement significantly influence work motivation in the Support department at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, as indicated by the calculated F-value $> F\text{-table}$ ($39.902 > 3.12$) with a significance level of 0.000. Therefore, H_a is accepted and H_0 is rejected. Based on the research results, it can be concluded that training and job placement, both partially and simultaneously, have a significant influence on work motivation in the Support department at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja- Tangerang.

Keywords: Job Training, Job Placement and Work Motivation

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan penempatan kerja secara simultan terhadap motivasi kerja bagian *Support* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif sedangkan sampel penelitian berjumlah 78 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, pelatihan secara signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja bagian *Support* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($4,514 > 1,992$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. (2) Secara parsial, penempatan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja bagian *Support* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($2,223 > 1,992$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. (3) Secara simultan, pelatihan dan penempatan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja bagian *Support* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, yang ditunjukkan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($39,902 > 3,12$) dengan taraf signifikansi 0,000. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan penempatan kerja baik secara parsial atau simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja bagian *Support* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja- Tangerang.

Kata kunci: Pelatihan Kerja, Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja

Pendahuluan

Perkembangan bisnis saat ini mengalami pertumbuhan yang sangat cepat. Banyaknya perusahaan-perusahaan besar mulai bermunculan dan siap bersaing dengan perusahaan lain yang ada diluar sana. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen atau bagian terpenting sebagai penggerak dalam menjalankan suatu tujuan. Sumber daya manusia yang baik akan membantu dalam penarikan pegawai sesuai dengan kebutuhan, sehingga mampu meningkatkan dan memudahkan dalam mencapai sebuah tujuan. Untuk mencapai tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhan individu, perlu diberikan rangsangan yang dapat membangkitkan semangat dan motivasi untuk bekerja seideal mungkin. Hal ini akan memastikan bahwa karyawan bersemangat untuk bekerja sama, bekerja secara efisien dan terintegrasi dalam semua upaya mereka. Sejauh mana motivasi kerja diberikan, melalui akuntabilitas dalam penyelesaian tugas, pencapaian yang dicapai, pertumbuhan pribadi, dan otonomi dalam berperilaku menentukan besarnya dampaknya. Karyawan termotivasi ketika mereka memiliki sikap menghormati undang-undang dan peraturan organisasi, yang mengarahkan mereka untuk bersedia mematuhi peraturan dan ketentuan tersebut (Ferli & Heikal, 2024)..

Motivasi pada suatu organisasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya tujuan suatu organisasi. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan salah satunya adalah pelatihan kerja. Adapun tujuan dari pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kadaluarsa kemampuan dan pengetahuan, serta meningkatkan perkembangan dan keahlian karyawan. Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan pada dasarnya adalah proses memberikan bantuan bagi para karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas pada perusahaan sehingga dapat meningkatkan kemampuan bekerja dalam kebutuhan tuntutan cara bekerja yang paling efektif pada masa sekarang. Pentingnya sebuah pelatihan bukanlah semata-mata bagi karyawan yang bersangkutan, tetapi juga untuk keuntungan perusahaan. Setiap perusahaan yang ingin berkembang, maka pelatihan kepada karyawan harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan kerja merupakan salah satu usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Penanggung jawab dari program pelatihan adalah dari departemen personalia dan penyelia langsung. Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan prilakunya.

Selain pelatihan kerja, faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan adalah penempatan kerja. Penempatan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan juga merupakan proses penting dalam mendapatkan karyawan yang berkompeten dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan, hal ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang memadai bagi perusahaan. Pada dasarnya karyawan yang memiliki kualitas yang baik adalah karyawan yang dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, kreatif dan inovatif sehingga akan

menjadi modal dalam bekerja. Dengan pelatihan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka karyawan akan mampu menyelesaikan tugas-tugas dan pekerjaan yang diberikan dengan cepat, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan organisasinya.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori kuantitatif asosiatif., yaitu penelitian 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 penempatan kerja dan pelatihan kerja terhadap motivasi kerja bagian *Support* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

2. Subjek/Partisipan

Subjek penelitian adalah seluruh karyawan bagian *support* PT Adis Dimension Footwear yang memiliki peran dalam operasional perusahaan, yang berjumlah 351 orang. Teknik total sampling menggunakan rumus Slovin dengan tingkat error 5% atau 10%. , dengan jumlah responden yang aktif mengisi kuesioner sebanyak 78 orang.

3. Teknik Pengumpulan

Data Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disusun menggunakan skala Likert 1–5. Kuesioner disebarkan 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 pelatihan kerja dan penempatan kerja terhadap motivasi kerja Bagian *Support* 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 penempatan kerja dan pelatihan kerja terhadap motivasi kerja karyawan bagian *Support* PT Adis Dimension Footwear. Jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah 78 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:

- Pelatihan Kerja (X1): 55.42
- Penempatan Kerja (X2): 43.35
- Motivasi Kerja (Y): 30.31

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

- Pelatihan kerja(X1): 0,875
- Penempatan Kerja (X2): 0,910
- Motivasi Kerja (Y): 0,773

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
Pelatihan Kerja (X1)	0.281	0,000
Penempatan Kerja (X2)	0,100	0,025

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa kedua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Nilai signifikansi untuk pelatihan kerja adalah 0,000 ($<0,05$) dan untuk penempatan kerja adalah 0,025 ($<0,05$) 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				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.411	2.329		4.470	.000
	Pelatihan Kerja	.281	.062	.586	4.514	.000
	Penempatan Kerja	.100	.082	.159	2.223	.025

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

Uji simultan (uji F) menghasilkan nilai $F = 39.902$ dengan signifikansi 0,00 yang berarti pelatihan kerja dan penempatan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. 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	1143.734	2	571.867	39.902	.000 ^b
	Residual	1074.881	75	14.332		
	Total	2218.615	77			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Pelatihan 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	.718 ^a	.516	.503	3.786

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi ditunjukkan dengan *R Square* yaitu sebesar 0,516 yang berarti menunjukkan bahwa besarnya pengaruh pelatihan kerja (X_1) dan penempatan kerja (X_2) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 51,6%. Sedangkan sisanya 48,4% merupakan variabel yang tidak diamati

penelitian ini seperti variabel budaya organisasi dan iklim kerja.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil uji t variabel pelatihan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), diperoleh t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($4,514 > 1,992$) 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 pelatihan kerja (X_1) terhadap motivasi kerja (Y) bagian *Support* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Hasil uji t penempatan kerja (X_2), diperoleh t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($2,223 > 1,992$) 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 penempatan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *Support* 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 ($39,902 > 3,12$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh pelatihan kerja (X_1) dan penempatan kerja (X_2) secara simultan terhadap motivasi kerja (Y) bagian *Support* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

C. Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Neolaka et al (2024) adapun hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara simultan, pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. YEB Teknik Abadi Di Jakarta.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Niessen et al., (2019) menemukan bahwa peningkatan job crafting pada Time 2 diprediksi oleh kebutuhan akan citra diri yang positif (Time 1), serta oleh pengalaman kerja (Time 1). Kebutuhan untuk berhubungan manusia (Time 1) berhubungan dengan job crafting pada Time 2 ketika self-efficacy tinggi. Selain itu, ada bukti bahwa job crafting sebagai perilaku berorientasi diri berhubungan positif dengan kecocokan pekerjaan orang.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Septian & Puspitasari (2023) dan Melany Sitompul & Deborah (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi karyawan

Kesimpulan

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

1. Secara parsial pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi

kerja bagian *Support* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, diperoleh nilai t hitung (4,514) > t tabel (1,992) 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 penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja bagian *Support* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, diperoleh nilai t hitung (2,223) > t tabel (1,992) artinya positif dan nilai p value pada kolom sig 0,000 < 0,05 artinya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Pelatihan kerja dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja bagian *Support* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, diperoleh nilai f hitung (39,902) > f tabel (3,12) artinya positif dan nilai p -value pada kolom sig 0,000 < 0,05 artinya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

A. 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. Pelatihan masih mengalami beberapa masalah terkait metode. Metode pelatihan yang diberikan pada karyawan belum sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Untuk mengatasi permasalahan ini, perusahaan perlu melakukan persiapan secara matang agar semua keperluan dapat terpenuhi secara maksimal dan tidak tergesa-gesa. Persiapan dilakukan secara menyeluruh baik dari segi kesiapan materi misalnya membuat modul yang berisi pendalaman materi yang dibutuhkan oleh peserta pelatihan, selain itu metode yang digunakan juga bisa dibedakan sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing. Sehingga pelatihan yang diikuti para karyawan dapat meningkatkan pengetahuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, apabila aktivitas pekerjaan berjalan dengan baik, maka pencapaian kinerja akan semakin meningkat
2. Memperhatikan kebutuhan karyawan dan memperbaiki penempatan karyawan, dengan berpedoman pada sistem dan peraturan yang berlaku, agar penempatan karyawan sesuai dengan tuntutan kompetensi jabatan. Dengan begitu karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan contoh secara konsisten karyawan rutin berdiskusi dengan karyawan, agar tercapai kinerja yang baik. Sebab dari hal tersebut akan tercipta komunikasi yang baik maka akan diikuti oleh hasil kerja yang baik pula.
3. Pimpinan hendaknya terus menggali dan berinovasi agar karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut mampu menjawab tantangan yang ada di depan mata maupun tantangan yang akan datang seiring dengan tuntutan dunia bisnis yang berkembang dengan pesat.
4. Untuk peneliti di masa mendatang, disarankan untuk memperluas penelitian terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Peneliti dapat mengeksplorasi variabel lain selain komunikasi dan kerjasama tim dengan meningkatkan jumlah sampel dan menambah variabel lainnya. Selain itu, menggunakan analisis yang lebih canggih dan

menyajikan hasil penelitian yang lebih menarik berdasarkan fenomena yang diamati dapat meningkatkan kualitas penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Zulfikar. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Salmanda Jaya Utama. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(4), 144–156.
<https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i4.1088>
- 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>
- 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.
- Amelia, & Arimbi, S. S. (2022). Pengaruh Motivasi Dalam Pengembangan Organisasi. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 1349–1358.
- Ammin, M., & Rosento, R. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Pada PT Bahtera Dira Adiguna Jakarta Pusat. *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(7), 127–137.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.14958240>
- 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>
- Anggraeni, C. P., Udin, M. S., & Widuri, T. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Brontoseno Nganjuk. *Nian Tana Sikka: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(5), 40–49.

- 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. (2021). JUPIIS : Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit Cut Nyak Dhien *The Effect of Career Development and Job Training to Employee Motivation of Work in Cut Nyak Dhien Hospi. Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 13(1), 191–199.
- 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>
- Ermawati Agustin, Sari Marlioni, & 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>
- 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>
- Fazrin, D. N., & Sutarwati, S. (2024). Pengaruh Kompetensi terhadap Penempatan Kerja Karyawan di PT Gapura Angkasa Bandar Udara Husein Sastranegara Bandung. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(4), 2041–2050. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i4.872>
- Feriandy, F., Wahyu, E. R., Nugraha, A., & Nurry, G. R. (2023). Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Mutu Pelayanan Pada Kantor Pusat Bank Bni Di Jakarta Pusat. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 125–134. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v18i1.475>
- Ferli, I., & Heikal, J. (2024). Analisis faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Jambi studi kasus : KCP Jakarta

Prioritas. 06(04), 221–228.

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>

Hardono, I., Nasrul, H. W., & Hartati, Y. (2019). the Effect of Placement and Work Loads on Work Motivation and Its Impact on Employee ' S Work Achievement. *Jurnal Dimensi*, 8(1), 28–43.

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>

Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Dprd Kabupaten Karawang. *JurnalEconomina*, 2(7), 1535–1545. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.625>

Herlina, D. (2021). Penerapan Prinsip-Prinsip Penempatan Pegawai Di Kecamatan Tamanasari Kota Tasikmalaya. *JAK PUBLIK (Jurnal Administrasi & Kebijakan Publik ...)*, 2(3), 101–109. <http://administrasiku.com/index.php/jakp/article/view/64%0Ahttp://administrasiku.com/index.php/jakp/article/viewFile/64/61>

Herlina, T., Dewi, R., & Anisa, M. (2022). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Penempatan Karyawan terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 57–66. <https://doi.org/10.32502/jimn.v12i1.5270>

Jamilus, J., & Basri, H. H. (2024). Pengaruh Penempatan Tenaga Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(2), 2110–2121. <https://doi.org/10.54373/imeij.v5i2.1007>

Kurniasari, R., Oktiani, N., & Ramadhanti, G. (2018). Pelatihan Kerja Dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Karyawan Baru Pada PT Kusumatama Mitra Selaras Jakarta. *Widya Cipta*, 2(2), 239–246. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>

- 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 (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.
- 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>
- Muhamad Diva Daniswara S, Iswati Iswati, Anis Fitriyasari, & Emilia Pranata. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Shenglu Zanmei International. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 142–153. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i3.3218>
- 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>