

The Influence of Organizational Culture and Motivation on Employee Performance in The Rubber Department at Pt Adis Dimension Footwear Tangerang Regency

Muhammad Nur Aziizi, Sri Yulandari, Temmy Setiawan
Tanri Abeng University

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) the partial effect of organizational culture on employee performance; (2) the partial effect of motivation on employee performance; (3) the simultaneous effect of organizational culture and work motivation on employee performance.

This study used 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 at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang. The research sample consisted of 65 respondents. This study used a saturated sampling technique due to the small population size; therefore, the sample in this study used the entire population, 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, organizational culture significantly influences the performance of employees in the Rubber division at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, which is indicated by the calculated t value $> t$ table ($5.847 > 1.999$) and the significance value of 0.000 is smaller than the significance value of 0.05. Thus H_a is accepted and H_0 is rejected. (2) Partially, motivation significantly influences the performance of Rubber department employees at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, which is indicated by the calculated t value $> t$ table ($2.129 > 1.999$) 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, organizational culture and motivation significantly influence the performance of Rubber department employees at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, which is indicated by the calculated F value $> F$ table ($58.518 > 3.15$) 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 organizational culture and motivation variables, both partially and simultaneously, have a significant influence on the performance of Rubber department employees at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang.

Keywords: *Organizational Culture, Motivation, and Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan; (2) pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja

karyawan; (3) pengaruh budaya organisasi 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 pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang. Sampel penelitian berjumlah 65 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, budaya organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *Rubber* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($5,847 > 1,999$) 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 *Rubber* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($2,129 > 1,999$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. (3) Secara simultan, budaya organisasi dan motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *Rubber* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, yang ditunjukkan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($58,518 > 3,15$) dengan taraf signifikansi 0,000. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi baik secara parsial atau simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *Rubber* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

PT Adis Dimension Footwear merupakan salah satu perusahaan padat karya yang bergerak pada bidang sepatu sport, dimana produk yang dihasilkan di ekspor ke luar negeri. Di dalam proses pembuatan sepatu tersebut dibutuhkan keterampilan yang cukup memadai dengan harapan produk yang dihasilkan sesuai dengan ekspektasi pelanggan. Guna pemenuhan produk yang diinginkan oleh pelanggan perusahaan menerapkan program *Quality is Everyone*, dimana kualitas yang dihasilkan bukan melalui pengecekan akhir seorang *Checker* diakhir *finish* produk tetapi kualitas dibangun mulai proses per proses dan semua karyawan terlibat didalamnya serta bertanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan dan produk yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil observasi masih terdapat berbagai masalah atau kendala yang membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Kendala yang

timbul biasanya berasal dari dalam perusahaan itu sendiri dan berkaitan dengan karyawan. Hasil observasi diperoleh data yang menunjukkan indikasi kinerja karyawan yang menurun. Turunnya kinerja karyawan terlihat dari hasil observasi kepada pelanggan/*customer* (area produksi) dan dapat terlihat dari keterlambatan pengerjaan proyek yang tidak sesuai *schedule*, kurang optimal menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan meningkatkan target pekerjaan kurang tanggapnya karyawan terhadap komplain para konsumen, serta rasa empati dan kepedulian yang masih rendah. Di sisi lain, budaya organisasi sudah tercipta seperti profesionalisme, disiplin kerja dan keuletan bekerja namun masih perlu peningkatan dan ditularkan kepada karyawan lainnya. Dengan budaya organisasi yang kuat maka akan timbul komitmen organisasi yang akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan, terdapat juga permasalahan komitmen organisasi bahwa masih rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi dan masih kurangnya komitmen yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, mengakibatkan sering terjadi karyawan yang pindah tempat kerja.

Guna menumbuhkan budaya organisasi yang kuat perusahaan melakukan beberapa terobosan salah satunya dengan memberikan training kepada karyawan. Untuk memfasilitasi kegiatan training perusahaan sudah menyiapkan fasilitas training berupa gedung tersendiri agar kegiatan training bisa berjalan dengan tenang dan nyaman.

Selain budaya organisasi, rendahnya motivasi karyawan juga mengakibatkan kinerja karyawan menurun sehingga target belum mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan unsur yang sangat penting dalam mendorong semangat dan kinerja karyawan. Seorang pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan lebih rajin, disiplin, dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya. Motivasi mendorong individu untuk bertindak melebihi batas minimal kewajiban, bahkan mampu bekerja dalam tekanan demi pencapaian hasil. Rendahnya motivasi yang diberikan oleh atasan dan dari diri karyawan itu sendiri, karyawan kurang mendapatkan dorongan dan arahan dalam melakukan pekerjaan karena dipicu hubungan antar sesama karyawan yang saling bersikap individu. Kurangnya hubungan antar karyawan, sebagai pemimpin pun atau atasan kurang memberikan dorongan untuk menumbuhkan semangat dan motivasi untuk para karyawan. Sehingga para karyawan malas-malasan dalam bekerja dan sering menumpuk pekerjaan. Hal inilah yang menurunkan kinerja karyawan, karena pegawai tidak bekerja secara maksimal.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Peneliti menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dengan membuat angket atau kuesioner sebagai instrumen dalam penelitian ini kepada responden yang akan menjawab pertanyaan-pertanyaan tentang Budaya Organisasi, Motivasi dan kinerja karyawan pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

2. Subjek/Partisipan

Subjek dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi bagian Rubber untuk digunakan sebagai responden sebanyak 65 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert 1–5. Kuesioner disebarakan secara manual untuk menjangkau seluruh responden secara efisien. Selain itu, data sekunder juga diperoleh dari dokumen perusahaan.

4. Teknik Analisis Data

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

5. Validitas dan Reabilitas

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 budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT Adis Dimension Footwear. Jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah 65 orang dari total seluruh karyawan yang tersebar di divisi rubber yang memiliki peran dalam operasional perusahaan.

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

- **Budaya Organisasi (X1) : 29,38**
- **Motivasi (X2) : 25,02**
- **Kinerja (Y) : 41,22**

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:

- **Budaya Organisasi (X1) : 0,835**
- **Motivasi (X2) : 0,750**
- **Kinerja (Y) : 0,845**

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 Keterikatan	Koefisien Regresi	Sig.
Karyawan (X1)	0,674	0,000
Budaya Organisasi (X2)	0,304	0,037

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa kedua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi untuk budaya organisasi adalah 0,000 ($<0,05$) dan untuk motivasi adalah 0,037 ($<0,05$) 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 Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.811	2.659		5.194	.000
	Budaya Organisasi	.674	.115	.628	5.847	.000
	Motivasi	.304	.143	.229	2.129	.037

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS)

Uji simultan (uji F) menghasilkan nilai $F = 58,518$ dengan signifikansi 0,000, yang berarti budaya organisasi dan motivasi 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	1807.471	2	903.736	58.518	.000 ^b
	Residual	957.513	62	15.444		
	Total	2764.985	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya Organisasi

(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS)

Koefisien determinasi ditunjukkan dengan *R Square* yaitu sebesar 0,654 yang berarti menunjukkan bahwa besarnya pengaruh budaya organisasi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 65,4%. Sedangkan sisanya 34,6%

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

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.654	.643	3.930

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS)

B. Hasil Hipotesis

Hasil uji t budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), diperoleh t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($5,847 > 1,999$) 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 budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *Rubber* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

Hasil uji t variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), diperoleh t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($2,129 > 1,999$) 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 *Rubber* 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 ($58,518 > 3,15$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) bagian *Rubber* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

C. Perbandingan Dengan Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dendi Aulia (2025) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan perbedaannya adalah penelitian terdahulu lebih menekankan komitmen organisasi terhadap apa yang akan di capai tetapi penelitian ini lebih pada bagaimana memotivasi karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Secara Akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia, tentang bagaimana kinerja karyawan melalui budaya organisasi dan motivasi kerja.

2. Manfaat Secara Praktis

a. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan untuk menambah bahan bacaan/refrensi di perpustakaan Universitas, serta dapat dimanfaatkan oleh mahasiswa sebagai bahan masukan dan perbandingan dalam penulisan karya tulis maupun penelitian dengan masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan digunakan sebagai bahan evaluasi di perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan budaya organisasi dan motivasi kerja.

c. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dapat memperluas pengetahuan atau cakrawala berpikir dalam hal pengembangan wawasan di bidang manajemen. Selain itu, merupakan kesempatan yang baik untuk mempraktikkan ilmu pengetahuan dalam kaitannya dengan penerapan teori-teori yang telah diperoleh dari bangku kuliah terhadap masalah yang ada dalam suatu organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

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

1. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *Rubber* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, diperoleh nilai t hitung ($5,847$) $>$ t tabel ($1,999$) 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 *Rubber* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, diperoleh nilai t hitung ($2,129$) $>$ t tabel ($1,999$) artinya positif dan nilai p value pada kolom sig $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
3. Budaya organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *Rubber* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, diperoleh nilai f hitung ($58,518$) $>$ f tabel ($3,15$) artinya positif dan nilai p -value pada kolom sig $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. 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. Budaya organisasi dan Motivasi organisasi merupakan variabel yang harus menjadikan perhatian khusus pihak manajemen ataupun perusahaan agar karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja dan terus menjaga hubungan baik antar karyawan sehingga tidak terlitasi dalam pikiran karyawan untuk meninggalkan perusahaan tersebut.
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.
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.

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>
- Akay, R., Kaawoan, J. E., & Pangemanan, F. N. (2021). Jurnal Governance. *Disiplin Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Tikala*, 1(1), 1–8.
- Alasyari, A. R., Ajid, M., Irpan, O. N., Alkhawas, S., Agama, U., Bunga, I., Cirebon, B., & Karyawan, K. (2023). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAAN KERJA PEGAWAI*. 4(1), 117–124.
- Amelia, & Arimbi, S. S. (2022). Pengaruh Motivasi Dalam Pengembangan Organisasi. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 1349–1358.
- 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.

- Aqilla, F. N., Lenih, L., Febiani, N., Amelia, S., & Sari, T. D. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Literature Review. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 7(1), 72–77.
<https://doi.org/10.32493/drb.v7i1.35429>
- 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.
- Destari, N. A., & Suwandi. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB), Self Efficacy dan Self Esteem terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi SP-A pada PT. Surya Multindo Industri. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 5593–5600.
- Ermawati Agustin, Sari Marlioni, & July Yuliatwati. (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>
- Etwina, F., Agustin, N., Sukoco, I., & Dai, R. M. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ di Kabupaten Bekasi. 6(11), 3827–3845.
- Fane, S. M., Si, S. E. M., Fakultas, D., & Universitas, E. (2015). $(3,480) > t$.
- 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>
- Fitriani, I. D., & Sadarman, B. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Umum Pada Pt Pln (Persero) Area Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(1), 155–172.
<https://doi.org/10.31955/mea.vol2.iss1.pp155-172>

- Fitriani, P., Lesmana, I. S., & Romli, O. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Elang Reaksi Cepat, Jagakarsa Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 2(4), 56–67.
<https://jurnal.alimpublishing.co.id/index.php/IJSE/article/view/928>
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535–1545. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.625>
- Indrawati, L. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Simplex*, 2(2), 90–97.
- 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>
- Khairani Andini Daulay, A. S. (2023). Analisis Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Keuangan Pada Pt Herfinta Farm and Plantation. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari*, 1(2), 401–407.
<https://doi.org/10.572349/neraca.v1i2.163%0A>
<https://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/163>
- Khanifa, N., & Hafidulloh, H. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motovasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Widya Cipta Tehnik Surabaya. *Ikraith-Ekonomika*, 7(1), 253–262.
<https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i1.3310>
- 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>
- Manajemen, F., & Ciputra, U. (2022). *KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MAYANGKARA GROUP*. 7.
- Mardiani, I. N., & Sepdiana, Y. D. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pendahuluan*. 1(1), 1–10.
- 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. <https://doi.org/10.47747/jbme.v3i4.845>
- 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.
- Munawirsyah, I. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. *Bis-A*, 10(01), 15–23. <https://doi.org/10.55445/bisa.v10i01.22>
- Nafisatur, M. (2024). Metode Pengumpulan Data Penelitian. *Metode Pengumpulan Data Penelitian*, 3(5), 5423–5443.
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan , Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228.
- Purba, S. D., Tarigan, J. W., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengolahan Regressi Linear Berganda Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Karya Abdi*, 5(2), 202–208.
- Ramadhan, M. F., Siroj, R. A., & Afgani, M. W. (2024). Validitas and Reliabilitas. *Journal on Education*, 6(2), 10967–10975. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i2.4885>
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25. <https://stiemmaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Santoso, A. B. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Islam Bandung. 5(6), 2645–2657.
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Ker. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 51–58. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.428>
- Sundari, D., Anshari, K., Al, U., Medan, W., Islam, U., & Batu, L. (2024). Pendekatan Dalam Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. 6(1), 83–90.
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Triyono, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan (TNDK) Melalui Motivasi Pada Institut Teknologi Dan Bisnis Indragiri. 7083(2), 201–221.
- Waruwu, M. (2024). Metode Penelitian dan Pengembangan (R&D): Konsep, Jenis, Tahapan

- dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(2), 1220–1230. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i2.2141>
- Wijaya, H., Alamsyah, R., Supriyanto, F., & Dinasty, T. T. N. (2024). Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Perumda Tirta Randik Kecamatan Sekayu. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 7(1), 20. <https://doi.org/10.51877/mnjm.v7i1.354>
- Windika Putri, S., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 293–305.
- Yusri, A. Z. dan D. (2020). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Kampus IV Kediri Poltekkes Malang). *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 809–820.
- Dian, D., Purwanto, A., & Setiawan, T. (2026). The Influence Of Communication And Training On The Performance Of Employees In The Assembling And Sewing Section At PT. Adis Dimension Footwear Regency. *IJOSPOL - International Journal of Social, Policy and Law*, 7(2), 13-22. <https://doi.org/10.8888/ijospl.v7i2.256>
- Deyana, D., Purwanto, A., & Setiawan, T. (2026). The Influence of Work Environment and Work Discipline on the Performance of No-Sew Employees at PT. Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency. *IJOSPOL - International Journal of Social, Policy and Law*, 7(2), 49-53. <https://doi.org/10.8888/ijospol.v7i2.260>
- Marsiyah, M., Purwanto, A., & Setiawan, T. (2026). Influence of Training and Career Development on the Performance of Employees in the Stockfit Department at PT. Adis Dimension Footwear Tangerang. *IJOSPOL - International Journal of Social, Policy and Law*, 7(2), 33-42. <https://doi.org/10.8888/ijospol.v7i2.258>
- Septianingtyas, L., Purwanto, A., & Setiawan, T. (2026). The Effect of Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Job Satisfaction in The Sewing Department of PT. Adis Dimension Footwear. *IJOSPOL - International Journal of Social, Policy and Law*, 7(2), 23-32. <https://doi.org/10.8888/ijospl.v7i2.257>
- Zaludin, S., Purwanto, A., & Setiawan, T. (2026). Effect of Work Discipline and Motivation on Employee Performance of Sewing Departement at PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. *IJOSPOL - International Journal of Social, Policy and Law*, 7(2), 43-48. Retrieved from <https://ijospl.org/index.php/ijospl/article/view/259>