

**The Influence of Communication and Work Motivation on the
Performance of Cementing Department Employees at PT
Adis Dimension Footwear at Tangerang Regency**

(Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Bagian Cementing Pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang)

Annisa Fitriani, Bizzma Buana Amriki Soebadio, Temmy Setiyawan

Tanri Abeng University

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of communication and work motivation, both partially and simultaneously, on employee performance in the Cementing Department at PT Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency. This research employed a quantitative descriptive method with a survey approach. The population consisted of all employees in the Cementing Department at PT Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency. The sample size was 61 respondents, determined using a simple random sampling technique, while the Slovin formula was applied to calculate the sample size. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS version 26. The results indicate that: (1) partially, communication has a significant effect on employee performance in the Cementing Department at PT Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency, as shown by a t-value of 2.474, which is greater than the t-table value of 2.002, with a significance value of $0.000 < 0.05$; (2) partially, work motivation has a significant effect on employee performance, indicated by a t-value of 4.781, which is greater than the t-table value of 2.002, with a significance value of $0.000 < 0.05$; and (3) simultaneously, communication and work motivation have a significant effect on employee performance, as evidenced by an F-value of 15.368, which is greater than the F-table value of 3.16, with a significance value of $0.000 < 0.05$. Based on these findings, it can be concluded that communication and work motivation, both partially and simultaneously, have a significant influence on employee performance in the Cementing Department at PT Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan bagian Cementing pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian Cementing pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Sampel penelitian berjumlah 61 responden yang ditentukan menggunakan teknik *simple random sampling*, dengan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Cementing pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2,474 lebih besar dari t tabel sebesar 2,002 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$; (2) secara parsial, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Cementing pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 4,781 lebih besar dari t tabel sebesar 2,002 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$; dan (3) secara simultan, komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Cementing pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, yang ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 15,368 lebih besar dari F tabel sebesar 3,16 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Cementing pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

Kata kunci: Komunikasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung pada kemampuan sumber daya manusia terhadap penyelesaian tugas-tugas yang diberikan sehingga karyawan dituntut untuk selalu mampu mengembangkan dirinya dalam suatu perusahaan, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki skill atau ketrampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya skill yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan sangat rendah akan mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian yang kemudian dapat berakhir dengan penutupan perusahaan. Melihat besarnya pengaruh kinerja karyawan tersebut terhadap perusahaan, maka penting bagi setiap perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya sesuai dengan sasaran yang diinginkan. Penting bagi sebuah perusahaan untuk merencanakan pengembangan kinerja karyawan, jika rencana yang sudah dicanangkan perusahaan berjalan lancar maka setiap anggota karyawan didalamnya akan memiliki kerja sama dan koordinasi yang terintegrasi dengan baik yang mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung di PT Adis Dimension Footwear.

Berdasarkan data sekunder dan observasi awal yaitu pencapaian target kerja belum optimal dan tingkat kehadiran karyawan cenderung fluktuatif. Selain itu, terdapat permasalahan dalam komunikasi kerja serta menurunnya motivasi kerja karyawan yang diduga berdampak pada kinerja karyawan. Selanjutnya untuk masalah komunikasi yang terjadi diantara pimpinan dan karyawan pada PT Adis Dimension Footwear khususnya bagian *Cementing* kurang efektif. Kurangnya efektifnya pimpinan memberikan informasi sehingga mengakibatkan informasi dan tugas yang sudah disampaikan tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkannya, kurangnya daya tarik pimpinan saat menyampaikan informasi didepan karyawan, yang membuat karyawan menunjukkan sikap kurang menyenangkan atas tugas yang disampaikan pimpinannya.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT Adis Dimension Footwear khususnya bagian *Cementing* adalah pimpinan merasa bahwa kuantitas dan kualitas output yang dihasilkan oleh karyawan di perusahaan bagian *Cementing* dirasa masih jauh dari target yang ditentukan perusahaan sehingga pimpinan mengambil sikap untuk menambah jam operasional kerja yang dijadikan sebagai loyalitas karyawan untuk mencapai target perusahaan, serta adanya pelanggaran kehadiran ditempat kerja yang dilakukan beberapa karyawan dengan datang terlambat dengan berbagai alasan. Belum lagi sikap kooperatif yang tidak baik diantara karyawan dalam bekerja sama sebagai tim.

Selain komunikasi, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. 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.

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 komunikasi dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian *cementing* Pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

2. Subjek/Partisipan

Subjek penelitian adalah seluruh karyawan bagian *cementing* PT Adis Dimension Footwear yang memiliki peran dalam operasional perusahaan, yang berjumlah 156 orang. Teknik total sampling menggunakan rumus Slovin dengan tingkat error 5% atau 10%. , dengan jumlah responden yang aktif mengisi kuesioner sebanyak 61 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 Pengaruh komunikasi dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian *cementing* 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 Komunikasi Dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian *cementing* PT Adis Dimension Footwear. Jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah 61 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:

- Komunikasi (X₁): 28.28
- Motivasi kerja (X₂): 30.84
- Kinerja Karyawan (Y): 32.93

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

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Komunikasi (X ₁)	0,790	> 0,6	Reliabel
Motivasi kerja (X ₂)	0,770	> 0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,812	> 0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS

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
Komunikasi (X ₁)	0.221	0,025
Motivasi kerja (X ₂)	0,624	0,000

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa kedua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi untuk Komunikasi adalah 0,025 (<0,05) dan untuk Motivasi kerja adalah 0,000 (<0,05) yang berarti keduanya berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Data lengkap hasil uji t dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	7.440	5.074		1.466	.048
	Komunikasi	.221	.150	.162	2.474	.025
	Motivasi Kerja	.624	.131	.525	4.781	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS)

Uji simultan (uji F) menghasilkan nilai $F = 15.368$ dengan signifikansi 0,00 yang berarti Komunikasi Dan Motivasi kerja 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	820.136	2	410.068	15.368	.000 ^b
	Residual	1547.602	58	26.683		
	Total	2367.738	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komunikasi

(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS)

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.589 ^a	.346	.324	5.166

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

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 0,346, yang berarti menunjukkan bahwa besarnya pengaruh komunikasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 34,6%. Sedangkan sisanya 65,4% merupakan variabel yang tidak diamati penelitian ini seperti variabel budaya organisasi dan iklim kerja.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

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 komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian *Cementing* 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 komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), diperoleh thitung yang lebih besar dari ttabel ($2,474 > 2,002$) dengan nilai signifikansi (α) kurang dari 0,05. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan uji signifikansi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian Cementing pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Hasil uji t variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), diperoleh thitung yang lebih besar dari ttabel ($4,781 > 2,002$) 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 (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian Cementing 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 ($15,368 > 3,16$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh komunikasi (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) bagian Cementing pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

C. Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alyani (2025), hasil yang didapat menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dan motivasi secara signifikan berdampak pada kinerja karyawan secara keseluruhan.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Safiih & Putri, 2025), hasil dari hipotesis dari nilai F hitung $32,650 > F$ tabel $3,115$ atau probabilitas sig $0,000 < 0,05$ sehingga terdapat dampak positif dan signifikan secara bersama-sama antara Motivasi Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Ridean (Tunas Toyota Ciputat) di Tangerang Selatan.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Jahri et al (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Tuwuh Sari Kecamatan Angsana Kabupaten Tanah Bumbu. Motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Koperasi Tuwuh Sari. Namun demikian kedua variabel ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian disarankan komunikasi dan motivasi perlu ditingkatkan lagi karena kedua variabel ini meningkatkan kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh komunikasi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian Cementing pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Cementing pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, diperoleh nilai t hitung ($2,474$) $> t$ tabel ($2,002$) 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 Cementing pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, diperoleh nilai t hitung (4,781) > t tabel (2,002) artinya positif dan nilai p value pada kolom sig 0,000 < 0,05 artinya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Komunikasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Cementing pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, diperoleh nilai f hitung (15,368) > f tabel (3,16) 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. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka penting bagi perusahaan untuk tetap mengembangkan komunikasi yang kuat, meningkatkan kinerja karyawan. Dengan melakukan tindakan ini secara konsisten, maka hal ini akan berdampak baik pada perusahaan.

2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui Motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu indikator kebutuhan terhadap afiliasi. Dengan demikian perusahaan dapat meningkatkan kebutuhan terhadap afiliasi dengan cara membangun budaya kerja yang harmoni, kondusif dan produktif. Kondisi ini akan menumbuhkan kebanggaan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan dan mencapai tujuan yang lebih baik.

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 budaya organisasi 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

- Agus, A. (2018). Analisis Pengaruh Rasio-Rasio Keuangan Perbankan Terhadap Kinerja Perbankan. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 76. <https://doi.org/10.32493/jk.v6i4.y2018.p76-87>
- Agustina, I., Mutaufiq, A., & Taryanto. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samick Indonesia. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4, 1–50.
- Alyani, R. (2025). Analisis Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja pada PT. Rentokil Initial Indonesia. *Dialogika: Jurnal Penelitian Komunikasi Dan Sosialisasi*, 1(2), 1–16.
- Ambarwati Ambarwati, Sri Sundari, & Marisi Pakpahan. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Literatur Review. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(1), 190–197. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i1.2626>
- 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.
- Andriyani, W., Ermeila, S., Effendi, R. Y., & Yani, R. A. (2025). *The Influence Of Organizational Culture And Work Discipline On The Performance Of Employees Of The Pali Pamong Praja Police Unit (Satpol PP) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP)* . 4(2), 177–184.
- 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.
- Berlianti, D. F., Abid, A. Al, & Ruby, A. C. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah untuk Analisis Data. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 1861–1864.
- Chandra, R. M., Sudjianto, M. K., & Adriana, E. (2023). Faktor-Faktor Komunikasi (Yang Perlu Dimiliki) Generasi Z Dalam Mempersiapkan Karir. *Student Research Journal*, 1(3), 349–361.
- Ermawati Agustin, Sari Marlioni, & July Yulawati. (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>

Fajarini, N. H., & Nasution, M. I. P. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Bpn-Sumut. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(4), 7721–7726.

Fajria, K., & Juhaeti. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Mabes Legiun Veteran Republik Indonesia (Lvri) Di Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(3), 251–262.

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>

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>

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>

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>

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>