



UJoST

Universal Journal of Science and Technology

e-ISSN: 2962-9179



Vol. 5 No. 1 (2026)

The Influence of Human Resource Development and Work Motivation on Employee Performance in the NCVS 1.07 Assembling Section at PT Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency

Muhammad Yen Fatoni, Khaerul Fahmi
Tanri Abeng University

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how much influence HR development and work motivation simultaneously have on employee performance in the NCVS 1.07 Assembling section at PT. Adis Dimension Footwear Tangerang Regency. This study uses a quantitative descriptive method. The research sample consisted of 80 respondents. The results of this study indicate that (1) partially, human resource development significantly affects employee performance in the Assembling NCVS 1.07 section at PT. Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency, as indicated by the t count value $> t$ table ($6.641 > 1.991$) and the significance value of 0.000 is smaller than the significance value of 0.05. Thus H_a is accepted and H_0 is rejected. (2) Partially, work motivation significantly affects employee performance in the Assembling NCVS 1.07 section at PT. Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency, as indicated by the t count value $> t$ table ($5.786 > 1.991$) 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, human resource development and work motivation significantly influence employee performance in the Assembling NCVS 1.07 section at PT. Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency, as indicated by F count $> F$ table ($97.882 > 3.15$) 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 human resource development and work motivation, both partially and simultaneously, have a significant influence on employee performance in the Assembling NCVS 1.07 section at PT. Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency.

Keywords: Human Resource Development, Work Motivation and Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal sentral dalam sebuah organisasi. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki karyawan yang baik berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pengembangan sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja karyawan/pegawai meningkat. Pengembangan Kinerja karyawan/pegawai yang baik adalah pengembangan kinerja yang optimal, yaitu pengembangan kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan Sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan/pegawai. Peningkatan pengembangan kinerja karyawan/pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan (apapun bentuknya) yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan/ pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan proses persiapan individu untuk memikul tanggungjawab yang lebih tinggi yang berkaitan dengan



UJoST

Universal Journal of Science and Technology

e-ISSN: 2962-9179



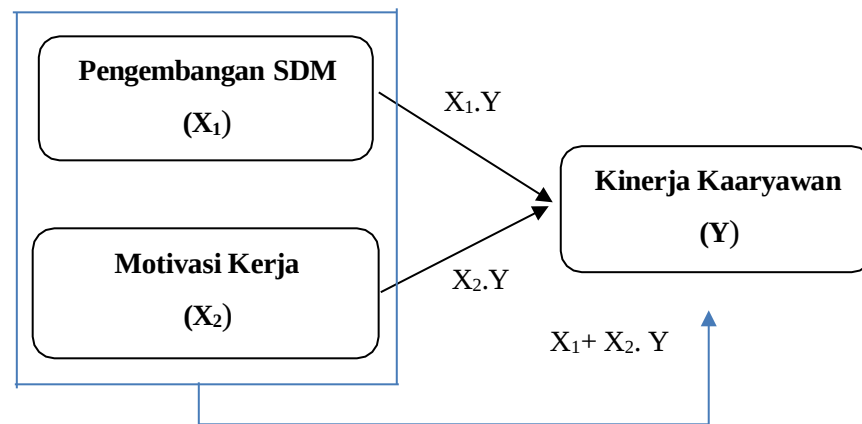
Vol. 5 No. 1 (2026)

peningkatan kemampuan Intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia mengarah pada kesempatan- kesempatan belajar yang didesain untuk membantu para karyawan yang berkaitan dengan pengembangannya. Dapat dilihat dari dua aspek yaitu kuantitas yang menyangkut jumlah sumber daya manusia dan kualitas menyangkut mutu dan skill karyawan. Sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal, untuk mencapai tujuan organisasi harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tugasnya, di perusahaan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan karyawan kurang memuaskan ini bisa dilihat dari hasil kerja yang kurang sempurna, kuantitas yang dihasilkan tidak sesuai dengan target serta masih ada pegawai yang mengulur-ulur waktu dalam mengerjakan tugasnya sehingga hasil yang diperoleh kurang optimal bagi perusahaan. 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 membutuhkan banyak sekali karyawan dan terdiri dari beberapa divisi atau bagian serta dibutuhkan keterampilan yang cukup memadai dengan harapan produk yang dihasilkan sesuai dengan ekspektasi pelanggan.

1.07. Dimana hasil penilaian kinerja pada tahun 2022 dalam kategori baik, kemudian pada tahun 2023 dan 2024 mengalami penurunan yang menjadi kategori kurang baik. Tentunya hal ini jauh dari harapan organisasi yang menginginkan para karyawannya memiliki kinerja yang baik. Masih adanya aspek kinerja karyawan yang masih rendah tentunya menjadi bahan bagi bagian *Assembling* NCVS 1.07 untuk melakukan evaluasi atas faktor-faktor yang dapat mempengaruhi capaian kinerja karyawan. Dalam upaya menciptakan kinerja karyawan bagian *Assembling* NCVS 1.07 nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi untuk mencapai tujuan tersebut. Kondisi yang belum ideal kadang sering terjadi didalam suatu organisasi. Jika dilihat dari tabel kinerja pegawai diatas pada dimensi hasil kerja pada indikator kualitas kerja dan indikator keterampilan kerja pegawai dengan nilai skor masih rendah dengan nilai capaian kinerja hanya sebesar 65% hal tersebut dapat disimpulkan kinerja karyawan menurun yang disinyalir pengembangan SDM kurang ditingkatkan dan kurang transparan serta motivasi karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan dan sarana pendukung yang kurang memadai sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan dan kurang tepat waktu. Masalah yang mendasar dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah bagaimana membuat karyawan menjadi terlatih dan profesional sehingga karir dapat berkembang dan memotivasi karyawan lain agar bekerja dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi membutuhkan pengembangan SDM dan motivasi dari pimpinan setempat. Sebagai upaya dalam menindak lanjuti fenomena yang ada pada perusahaan agar dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal, peneliti menilai bahwa perusahaan perlu untuk memberikan penanganan yang lebih terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kerangka pemikiran merupakan suatu penjelasan yang mudah dan dimengerti. Dijelaskan hal-hal apa saja yang akan diterangkan didalam bab selanjutnya. Dalam kerangka berpikir ini terdiri dari hubungan antar variabel,

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian *Assembling* NCVS 1.07 pada PT Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang sebanyak 80 karyawan. Alasan penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden sebanyak 80 karyawan.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis berasal dari kata *Hypo* dan *Thesis*. *Hypo* artinya sementara atau lemah keberadaannya dan *thesis* artinya pernyataan/teori. Hipotesis pada dasarnya merupakan preposisi atau anggapan yang mungkin benar, dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan suatu keputusan/ pemecahan persoalan ataupun dasar penelitian lebih lanjut. anggapan sebagai suatu hipotesis juga merupakan data, akan tetapi, karena kemungkinan bisa salah, apabila digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan harus terlebih dahulu diuji dengan menggunakan data hasil observasi (Junaedi & Wahab, 2023).

Hipotesa yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah:

1. H01 : Tidak terdapat pengaruh antara variabel pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan bagian *Assembling* NCVS 1.07 pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang
Ha1 : Terdapat pengaruh antara variabel pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan bagian *Assembling* NCVS 1.07 pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang
2. H02 : Tidak terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian *Assembling* NCVS 1.07 pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang
Ha2 : Terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian *Assembling* NCVS 1.07 pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang



3. H03 : Tidak terdapat pengaruh antara variabel pengembangan SDM dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian *Assembling* NCVS 1.07 pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang
- Ha3 : Terdapat pengaruh antara variabel pengembangan SDM dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian *Assembling* NCVS 1.07 pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Uji t (Uji Signifikansi)

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel tersebut signifikan atau tidak. Maka, untuk mengetahui hipotesis tersebut dilakukan pengujian secara parsial yaitu dengan menguji setiap masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil output spss versi 26, hasil uji t variabel pengembangan SDM (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

**Tabel 1 Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.268	2.860		1.842	.012
	Pengembangan SDM	.737	.111	.511	6.641	.000
	Motivasi Kerja	.745	.129	.445	5.786	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, dapat dilakukan pengujian mengenai pengaruh pengembangan SDM (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

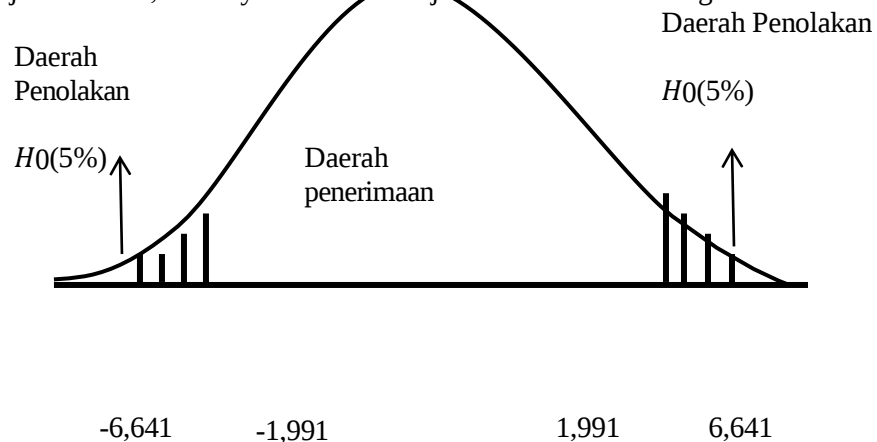
1) Pengujian hipotesis pengembangan SDM (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H0 : Diduga pengembangan SDM tidak ada pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada bagian *Assembling* NCVS 1.07 pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

Ha : Diduga pengembangan SDM ada pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada bagian *Assembling* NCVS 1.07 pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

Dari tabel dapat diketahui bahwa nilai thitung = 6,641 dengan df (*degree of freedom*) = $80-2-1 = 77$, maka nilai ttabel yaitu $t(0,05;77) = 1,991$ (tabel distribusi t). Daerah keputusan untuk menerima H_a atau menolak H_0 dengan derajat bebas 78, taraf nyata 5% untuk uji dua arah adalah sebagai berikut:



Gambar 2
Daerah Keputusan Uji-t Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel ($6,641 > 1,991$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel pengembangan SDM (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada bagian *Assembling* NCVS 1.07 pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

2) Pengujian hipotesis motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

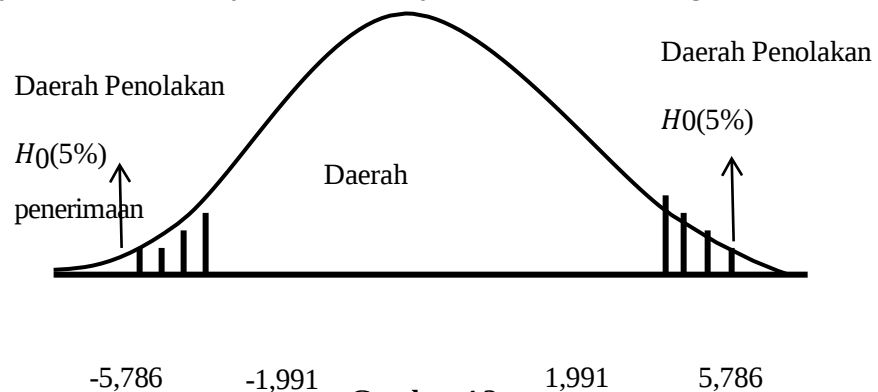
Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_0 : Diduga motivasi kerja tidak ada pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada bagian *Assembling* NCVS 1.07 pada PT. Adis

Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

H_a : Diduga motivasi kerja ada pengaruh secara parsial terhadap terhadap kinerja karyawan pada bagian *Assembling* NCVS 1.07 pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

Dari tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai thitung = 5,786 dengan df (*degree of freedom*) = $80-2-1 = 77$, maka nilai ttabel yaitu $t(0,05;77) = 1,991$ (tabel distribusi t). Daerah keputusan untuk menerima H_a atau menolak H_0 dengan derajat bebas 60, taraf nyata 5% untuk uji dua arah adalah sebagai berikut:



Gambar 4.3

Daerah Keputusan Uji-t Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel ($5,786 > 1,991$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada bagian *Assembling* NCVS 1.07 pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

b. Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan hasil output spss versi 26, hasil uji t variabel

pengembangan SDM (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:



Tabel 4.16
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5968.599	1	5968.599	174.208	,000
	Residual	2672.389	78	34.261		
	Total	8640.988	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengembangan SDM

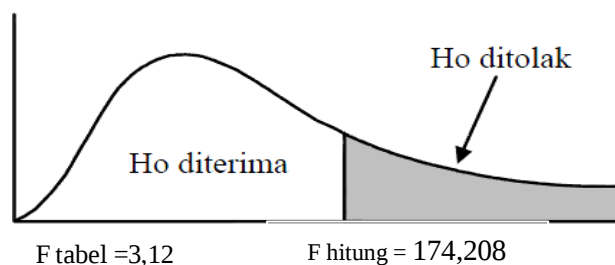
Sumber: Data Olahan (2025)

Kriteria keputusan uji – F yang digunakan adalah:

H_0 : ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_a : diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau terima H_a

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, hasil pengolahan SPSS v.26 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 174,208 hasil ini kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} . Dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% (0,05), dan df: $n-k-1 = 80-2-1 = 77$ maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,12. Karena nilai $F_{hitung} = 97,882$ lebih besar $F_{tabel} = 3,12$ maka H_a diterima.



Gambar 4.4

Daerah Keputusan Simultan

Berdasarkan tabel 4.16 dan gambar 4.4 di atas, diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($107,208 > 3,12$) dan nilai $\text{sig } F < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Maka dapat



diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh pengembangan SDM (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada bagian *Assembling* NCVS 1.07 pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan dengan menggunakan prosedur metode ilmiah. Adapun pembahasan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Pengembangan SDM (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H1), diketahui bahwa pengembangan SDM (X1) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada bagian *Assembling* NCVS 1.07 pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Hasil tersebut didasarkan pada kriteria pengujian hipotesis, yakni $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,641 > 1,991$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha$ ($0,05$), H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun besarnya pengaruh pengembangan SDM terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 71,8%.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H1), diketahui bahwa motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada bagian *Assembling* NCVS 1.07 pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Hasil tersebut didasarkan pada kriteria pengujian hipotesis, yakni $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,786 > 1,991$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha$ ($0,05$), H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 69,1%.

3. Pengaruh Pengembangan SDM (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Hasil Uji F memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari seluruh variabel independen terhadap dependen. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($97,882 > 3,15$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan SDM (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada bagian *Assembling* NCVS 1.07 pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Adapun besarnya pengaruh pengembangan SDM (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 80,3%. Hal tersebut mampu menjelaskan bahwa nilai yang dihasilkan dapat berkontribusi dalam keterikatan di antara variabel dependen dan variabel independent.



BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian *Assembling* NCVS 1.07 pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, sebagai berikut:

1. Secara parsial pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian *Assembling* NCVS 1.07 pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, diperoleh nilai t hitung (6,641) > t tabel (1,991) artinya positif dan nilai p value pada kolom sig 0,000 < 0,05 artinya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun besarnya pengaruh pengembangan SDM terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 71,8%.
2. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *Assembling* NCVS 1.07 pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, diperoleh nilai t hitung (5,786) > t tabel (1,991) artinya positif dan nilai p value pada kolom sig 0,000 < 0,05 artinya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 69,1%.
3. Pengembangan SDM dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan bagian *Assembling* NCVS 1.07 pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, diperoleh nilai f hitung (97,882) > 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. Adapun besarnya pengaruh pengembangan SDM (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 80,3%.

B. Saran

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

1. Perlu disarankan kepada pimpinan atau manajemen PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, agar senantiasa lebih mengasah keterampilan karyawan dengan mengadakan pelatihan lebih lanjut terhadap karyawan dalam bekerja seperti pelatihan bagaimana karyawan menggunakan, merawat dan memperbaiki mesin sehingga alur produksi perusahaan tidak terhambat
2. Untuk pimpinan atau manajemen PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, agar senantiasa dapat lebih memaksimalkan lagi dalam memberikan motivasi kepada karyawannya dan diharapkan dapat meninjau kembali dan mempertimbangkan dengan baik mengenai karakteristik dari motivasi kerja secara menyeluruh termasuk mengenai pengupahan yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Dengan adanya hal tersebut tentunya akan mendatangkan hasil positif bagi perusahaan yaitu berupa sikap yang lebih positif dan lebih baik lagi dari karyawan terhadap motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, yang pada akhirnya akan lebih meningkatkan kinerja karyawan
3. Pimpinan hendaknya terus menggali dan berinovasi agar karyawan yang ada di dalam



UJoST

Universal Journal of Science and Technology

e-ISSN: 2962-9179



Vol. 5 No. 1 (2026)

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 mempengaruhi kinerja. Peneliti dapat mengeksplorasi variabel lain selain keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja 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>
- 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. *JIEM: 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.
- Charismana, D. S., Retnawati, H., & Dhewantoro, H. N. S. (2022). Motivasi Belajar Dan Prestasi Belajar Pada Mata Pelajaran Ppkn Di Indonesia: Kajian Analisis Meta. *Bhineka Tunggal Ika: Kajian Teori Dan Praktik Pendidikan PKn*, 9(2), 99–113. <https://doi.org/10.36706/jbti.v9i2.18333>
- 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>
- Fauzi, A. (2023). Pengaruh Penerapan Knowledge Management dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*, 1(3), 15–23.
- Firmansyah, D. (2022). *Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian : Literature Review General Sampling Techniques in Research Methodology : Literature Review*. 1(2), 85–114.



UJoST

Universal Journal of Science and Technology

e-ISSN: 2962-9179



Vol. 5 No. 1 (2026)

- 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 Sekretariat 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>
- 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>
- Khoirun Nisa, Ahmad Syihabuddin A.F, Frida Aprilia, & Ayu Lucy Larassaty. (2023). Peranan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV Geprek Jon X Papa Risol. *Dinamika Publik: Jurnal Manajemen Dan Administrasi Bisnis*, 1(2), 99–111. <https://doi.org/10.59061/dinamikapublik.v1i2.249>
- 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.
- 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.
- Muliadi, D., & Leman, W. (2021). Peningkatan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Desa Cilebut Kabupaten Bogor, Jawa Barat). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(3), 494–512.
- Nurjanah. (2021). Analisis Kepuasan Konsumen dalam Meningkatkan Pelayanan Pada Usaha Laundry Bunda Nurjanah. *Jurnal Mahasiswa*, 1, h. 5.
- Nuryadi, & Ummi Kultsum. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Fumida Jakarta. *Jurnal ASIK: Jurnal*



UJoST

Universal Journal of Science and Technology

e-ISSN: 2962-9179



Vol. 5 No. 1 (2026)

- Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 1(2), 11–20.
<https://doi.org/10.59639/asik.v1i2.33>
- Patonah, I., Sambella, M., & Az-Zahra, S. M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Dan Kombinasi (Mix Method). *Pendas: Jurnal Ilmiah ...*, 08(1989), 5378–5392. <https://journal.unpas.ac.id/index.php/pendas/article/view/11671>
- Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kompetensi Dikantor Pengawasan Dan Pelayanan Beadun Cukai Tipe Madya Pabean B Medan. (2021). *Publik Reform*, 8(2), 22–35. <https://doi.org/10.46576/jpr.v8i2.1659>
- Peny, G. dan H.....(2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana ...*, 9(1), 710–721.
- Permadi, I. K. O., & Rasminingsih, N. K. N. (2023). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Hubungan Antara Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Maneksi*, 12(4), 738–743. <https://doi.org/10.31959/jm.v12i4.1896>
- Polii, C. G., Naukoko, A. T., & Siwu, H. F. D. (2023). Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia (Ipm) Dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Tingkat Pengangguran Di Kota Tomohon. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 23(5), 13–24.
- 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.
- Putra, K. R. ananda, Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karayawan Pada Lpd Se-Kecamatan Tabanan. *Jurnal Emas*, 3(9), 126–134.
- 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>
- Sa'adah, L., & Munir, F. A. (2020). Kualitas Layanan, Harga, Citra Merk Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Konsumen. *Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah 2023 Vol. 11 No.2 Hal 124-136*, 27(2), 58–66.
- Sihaloho, R. D. (2019). *Oleh* : 9, 273–281.
- Sikin, S., & Faozan, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kspps Bmt Ben Sejahtera. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 9(1), 251–260. <https://doi.org/10.31932/jpe.v9i1.3389>
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Ker. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 51–58.



UJoST

e-ISSN: 2962-9179



Universal Journal of Science and Technology

Vol. 5 No. 1 (2026)

<https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.428>

- Sosialisman, Sukmawati, & Wicaksono, L. (2023). Motivasi dan Kepribadian dalam OrgaSosialisman, Sukmawati, & Wicaksono, L. (2023). Motivasi dan Kepribadian dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, 7(2), 1527–1536. <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i2.4263/httpnisasi>. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, 7(2), 1527–1536. <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i2.4263/http>
- Syam, F., Hayati, F., Bina, U., Getsempena, B., Pendidikan, P., Pendidikan, G., Dini, U., & Visual, M. (2022). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Volume 3 , Nomor 1 , April 2022 PENERAPAN MEDIA AUDIO VISUAL DALAM MELATIH*. 3(1).
- Tampubolon, M. (2023). Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian Kualitatif*, 3(17), 43. [http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB III.pdf](http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB%20III.pdf)
- Thoibah, B., Sari, D. P., Ayenti, E., & Sofi, M. (2024). *Studi Literatur : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Literatur Study : The Influence of Work Motivation on Employee Performance in the Company*. 7(7), 2605–2609. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i7.5534>
- Wibowo, A. S. (2021). *Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai The influence of human resource development on employee performance*. 18(3), 330–335. Wibowo, M. P., Kartika, F., Nasution, S. W., Azim, F., & M. S, A. R. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai. *Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 135–139. <https://doi.org/10.30743/jmb.v5i2.7725> Wilmar, P., & Indonesia, B. (2024). *No Title*. 24, 34–39.
- 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.