



The influence of transformational leadership and interpersonal communication on the work motivation of employees in the Phylon Injection section at PT Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang

Zakaria, Yoyok Cahyono
Tanri Abeng University

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how much influence transformational leadership and interpersonal communication simultaneously have a significant effect on employee work motivation in the Injection Phylon section at PT Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency. This study uses a quantitative descriptive method. The research sample consisted of 83 respondents. The technique used to determine the sample in this study was the simple random sampling technique. The results of this study indicate that (1) partially, transformational leadership significantly influences the work motivation of employees in the Phylon Injection section at PT Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency, as indicated by the calculated t value $> t$ table ($4.659 > 1.990$) and a significance value of 0.000 which is smaller than the significance value of 0.05. Thus, H_a is accepted and H_0 is rejected. (2) Partially, interpersonal communication significantly influences the work motivation of employees in the Phylon Injection section at PT Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency, as indicated by the calculated t value $> t$ table ($6.778 > 1.990$) and a significance value of 0.000 which is smaller than the significance value of 0.05. Thus, H_a is accepted and H_0 is rejected. (3) Simultaneously, transformational leadership and work discipline significantly influence the work motivation of employees in the Phylon Injection section at PT Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency, as indicated by $F_{count} > F_{table}$ ($168.938 > 3.11$) 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 transformational leadership and interpersonal communication, both partially and simultaneously, have a significant influence on the work motivation of employees in the Phylon Injection section at PT Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency.

Keywords: *Transformational Leadership, Interpersonal Communication and Employee Work Motivation*

PENDAHULUAN

Persaingan perusahaan saat ini semakin ketat dan menuntut perusahaan mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang semakin ketat adalah dengan memaksimalkan sumber daya yang dimiliki. Sumber daya tersebut dapat berupa sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Salah satu sumber daya berharga yang dimiliki perusahaan yaitu sumber daya manusia. PT Adis Dimension Footwear adalah perusahaan yang memproduksi produk sepatu bermerk Nike yang memiliki tujuan menghasilkan produk

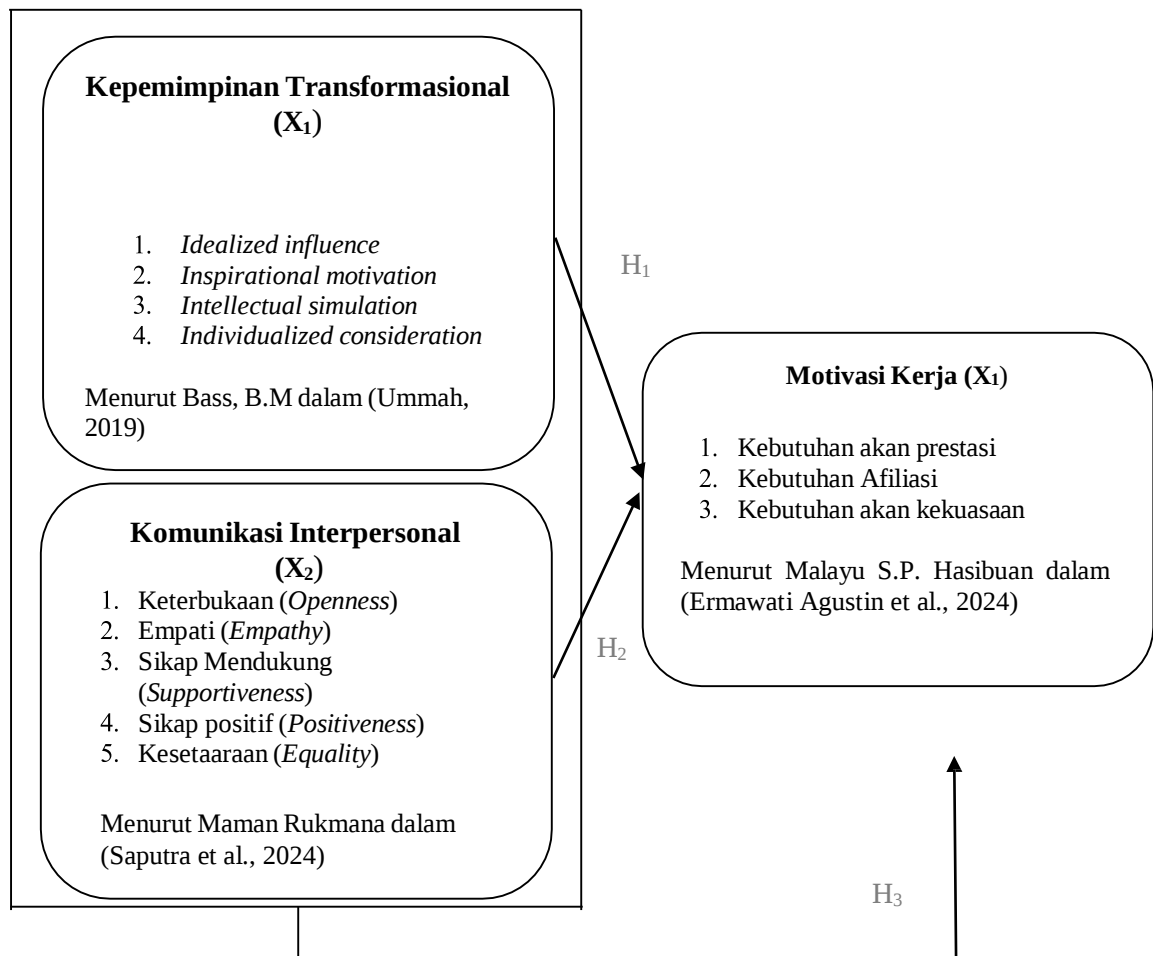


sepatu yang berkualitas tinggi di dunia International. Salah satu divisi yang menentukan baik buruknya kualitas produk tersebut adalah bagian produksi. Namun dibalik kesuksesan yang telah diraih oleh PT Adis Dimension Footwear terdapat berbagai macam permasalahan yang dihadapinya. Di antara permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan ini salah satunya terletak pada sumber daya manusia, dimana adanya tingkat kepuasan kerja karyawan yang ada di internal perusahaan.

Seorang pemimpin yang menjalankan gaya kepemimpinan transformasional harus memiliki kedekatan dengan karyawan yang ditunjukkan dari perhatian individual. Perhatian individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Berdasarkan hasil *pra-survey* terhadap beberapa karyawan yang ada diantaranya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan di perusahaan ini belum mampu mengarahkan karyawan dan belum maksimal karena pemimpin jarang memberikan penghargaan dan menindak lanjuti keluhan karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional yang tidak berjalan dengan baik akan memberikan ketidakpuasan terhadap karyawan sehingga karyawan cenderung keluar dari perusahaan. Karyawan juga menyatakan bahwa kedekatan pemimpin dengan mereka belum terjalin dan pemimpin jarang memberikan motivasi kepada mereka. Pemimpin juga dirasa jarang turun langsung untuk memberikan pengarahan kepada karyawan. Penerapan kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal pada perusahaan tidak hanya dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan tetapi juga mempengaruhi kedisiplinan yang dirasakan oleh karyawannya. Di mana mengembangkan potensi serta memperbaiki kinerja pengikut merupakan ciri dari kepemimpinan transformasional.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakan sebagai variabel. Dalam pendekatan kuantitatif hakekat hubungan di antara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang obyektif. Dengan membuat angket atau kuesioner sebagai instrumen dalam penelitian ini kepada responden yang akan menjawab pertanyaan-pertanyaan tentang komunikasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *Injection Phylon* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Secara garis besar rancangan umum yang akan dijabarkan dalam penelitian ini adalah data primer yang akan diambil pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, dan data sekunder. Data hasil penelitian ini kemudian akan di lakukan uji validitas, reliabilitas, dan uji deskriptif, kemudian data yang valid dan reliabel selanjutnya akan dilakukan uji asumsi klasik, setelah itu akan dilakukan uji korelasi, regresi baik secara sederhana maupun berganda, kemudian selanjutnya akan dilakukan uji hipotesis yaitu uji *t*, dalam penelitian ini uji dilakukan dengan bantuan *software windows SPSS* versi 26. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian *Injection Phylon* PT Adis Dimension Footwear Balaraja Tangerang sebanyak 484 karyawan.



Gambar 1 Kerangka Berfikir

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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 kepemimpinan transformasional (X₁) dan komunikasi interpersonal (X₂) terhadap motivasi kerja 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)	4.461	2.206		2.022	.047
Kepemimpinan Transformasional	.366	.078	.385	4.659	.000
Komunikasi Interpersonal	.517	.076	.560	6.778	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilakukan pengujian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) dan komunikasi interpersonal (X2) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) dengan melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Pengujian hipotesis (X1) terhadap motivasi kerja karyawan (Y)

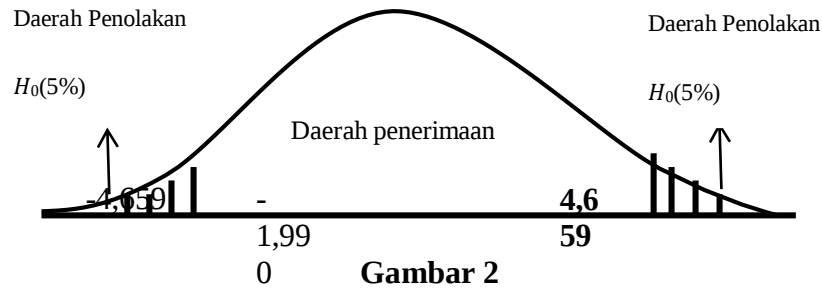
Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₀ : Diduga kepemimpinan transformasional (X1) tidak ada pengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan bagian *Injection Phylon* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

H_a : Diduga kepemimpinan transformasional (X1) ada pengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan bagian *Injection Phylon* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

Dari tabel dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 4,659$ dengan df (*degree of freedom*) = $83-2-1 = 80$, maka nilai t_{tabel} yaitu $t(0,05;80) = 1,990$ (tabel distribusi t). Daerah keputusan untuk menerima H_a atau menolak H₀

dengan derajat bebas 80, taraf nyata 5% untuk uji dua arah adalah sebagai berikut:



Gambar 2
Daerah Keputusan Uji-t Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel ($4,659 > 1,990$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) bagian *Injection Phylon* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

2) Pengujian hipotesis komunikasi interpersonal (X_2) terhadap motivasi kerja karyawan (Y)

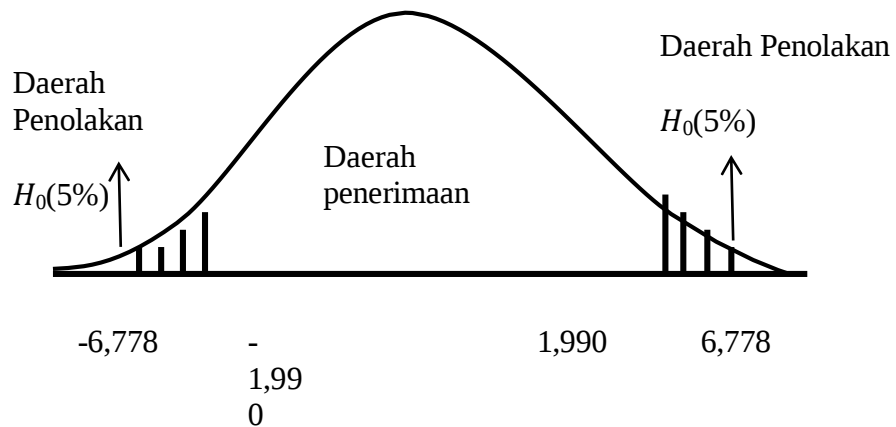
Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_0 : Diduga komunikasi interpersonal (X_2) tidak ada pengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan (Y) bagian *Injection Phylon* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

H_a : Diduga komunikasi interpersonal (X_2) ada pengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan (Y) bagian *Injection Phylon* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

Dari tabel 4.17 dapat diketahui bahwa nilai thitung = 6,778 dengan df (*degree of freedom*) = $83-2-1 = 80$, maka nilai ttabel yaitu $t(0,05;80) = 1,990$

(tabel distribusi t). Daerah keputusan untuk menerima H_a atau menolak H_0 dengan derajat bebas 80, taraf nyata 5% untuk uji dua arah adalah sebagai berikut:



Gambar 3
Daerah Keputusan Uji-t Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel ($6,778 > 1,990$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel komunikasi interpersonal (X_2) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) bagian *Injection Phylon* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

a. Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan hasil output spss versi 26, hasil uji t variabel kepemimpinan transformasional (X_1) dan komunikasi interpersonal (X_2) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4408.267	2	2204.133	168.938	.000b
	Residual	1043.757	80	13.047		
	Total	5452.024	82			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Kepemimpinan Transformatif

Sumber: Data Olahan (2025)

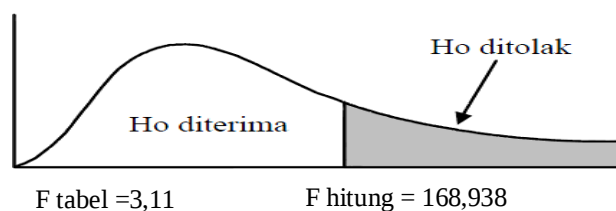
Kriteria keputusan uji – F yang digunakan adalah:

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

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

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengolahan SPSS v.26 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 168,938 hasil ini kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} . Dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% (0,05), dan $df: n-k-1 = 83-2-1 = 80$ maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,11. Karena nilai $F_{hitung} = 168,938$ lebih besar $F_{tabel} = 3,11$ maka H_a diterima.

Berdasarkan dan gambar di atas, diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($168,938 > 3,11$) dan nilai $sig F < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformatif (X_1) dan komunikasi interpersonal (X_2) secara simultan





terhadap motivasi kerja karyawan (Y) bagian *Injection Phylon* 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 Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H1), diketahui bahwa kepemimpinan transformasional (X1) secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) bagian *Injection Phylon* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Hasil tersebut didasarkan pada kriteria pengujian hipotesis, yakni $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,659 > 1,990$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$, H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun besarnya pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap variabel motivasi kerja karyawan adalah sebesar 61,2%.

2. Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X2) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua (H2), diketahui bahwa komunikasi interpersonal (X2) secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) bagian *Injection Phylon* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Hasil tersebut didasarkan pada kriteria pengujian hipotesis, yakni $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,778 > 1,990$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$, H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun besar pengaruhnya variabel komunikasi interpersonal terhadap variabel motivasi kerja karyawan adalah sebesar 48,8%.

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Komunikasi Interpersonal (X2) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Hasil Uji F memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari seluruh variabel independen terhadap dependen. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($168,938 > 3,11$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan transformasional (X1) dan komunikasi interpersonal (X2) secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) bagian *Injection Phylon* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Besarnya kontribusi besarnya kepemimpinan transformasional (X1) dan komunikasi interpersonal (X2) secara bersama-sama terhadap motivasi kerja karyawan (Y) sebesar 80,9%. Hal tersebut mampu menjelaskan bahwa nilai yang dihasilkan dapat berkontribusi dalam keterikatan di antara variabel dependen dan variabel independent.



KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) dan komunikasi interpersonal (X2) secara bersama-sama terhadap motivasi kerja karyawan (Y) bagian *Injection Phylon* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, sebagai berikut:

1. Secara parsial kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan bagian *Injection Phylon* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, diperoleh nilai t hitung (4,659) > t tabel (1,990) 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 komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan bagian *Injection Phylon* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, diperoleh nilai t hitung (6,778) > t tabel (1,990) artinya positif dan nilai p value pada kolom sig 0,000 < 0,05 artinya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan bagian *Injection Phylon* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, diperoleh nilai f hitung (168,938) > f tabel (3,11) 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 pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang sebagai berikut:

1. Perlu disarankan kepada pimpinan atau manajemen PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, agar senantiasa pemimpin hendaknya lebih meningkatkan indikator kepemimpinan transformasional pada karyawan seperti lebih banyak memberikan motivasi kepada karyawan, memperluas sudut pandang sehingga dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh karyawan dengan lebih bijak, serta lebih yakin dan memperhatikan karyawan sebagai individu yang berpotensi dalam kelompok sehingga tercipta rasa kebersamaan yang kuat dalam melaksanakan pekerjaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin juga perlu meningkatkan rasa kekuasaan dan percaya diri yang tinggi agar tercipta rasa hormat dan rasa bangga dari para karyawan terhadap pemimpin, serta lebih mengutamakan kepentingan kelompok agar tujuan perusahaan tercapai dengan baik
2. Untuk pimpinan atau manajemen PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, agar senantiasa menjaga komunikasi yang baik dan efektif sehingga dapat membuat kinerja karyawannya menjadi lebih baik, karena pada dasarnya sebagai sumber daya manusia, membutuhkan sesuatu agar dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan lebih giat sehingga mereka mampu meningkatkan kreativitas dan semangat kerja sesuai dengan batas kemampuan masing-masing

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 mempengaruhi motivasi kerja. Peneliti dapat mengeksplorasi variabel lain selain kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal 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>
- Berlianti, D. F., Abid, A. Al, & Ruby, A. C. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah untuk Analisis Data. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 1861–1864.
- Ermawati Agustin, Sari Marliani, & July 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>
- Fatahuddin, F. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Cv. Makmur Berkah. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 20–28. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2428>
- Firmansyah, D. (2022). *Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian : Literature Review General Sampling Techniques in Research Methodology : Literature Review*. 1(2), 85–114.

- Firsti Zakia Indri, & Gerry Hamdani Putra. (2022). Pengaruh Ukuran Perusahaan Dan Konsentrasi Pasar Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Perusahaan Sektor Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2020. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(2), 236–252. <https://doi.org/10.55606/jimek.v2i2.242>
- Fitriana Fitriana, Barin Barlian, & Arif Arif. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pabrik Teh Samijaya. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 1(4), 281–302. <https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v1i4.475>
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Dprd Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535–1545. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.625>
- Jenita, N. K. S., Astiti, N. P. Y., & Adhika, I. N. R. (2023). Pengaruh Job Description, Sistem Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar. *Jurnal Emas*, 4(1), 81–93. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/6109>
- Junaedi, J., & Wahab, A. (2023). Hipotesis Penelitian dalam Kesehatan. *Jurnal Pendidikan Dan Teknologi Kesehatan*, 6(2), 142–146. <https://doi.org/10.56467/jptk.v6i2.98>
- Lestari, Y. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi. *Skripsi. Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*, 1(1), 1–12.
- M-progress, J. I., Pengembangan, P., Dan, K., Kerja, D., Wardani, S., Rita, P., & Permatasari, I. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Staf Umum Bagian Pergudangan Penerbangan Angkatan Darat (Penerbad) Di Tangerang. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 13–25. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.862>
- Marero, G., Wijayanto, D., & Budiman, R. (2023). *Usulan Strategi Peningkatan Kualitas Layanan Warung Kopi Aming Podomoro*. 7(2), 85–98. <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jtinUNTAN/issue/view/2162>
- 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.
- MNafisatur, M. (2024). Metode Pengumpulan Data Penelitian. *Metode Pengumpulan Data Penelitian*, 3(5), 5423–5443.
- 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>
- Purba, S. D., Tarigan, J. W., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengolahan Regresi 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>
- 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.
- Saputra, D. D., Choiriyati, S., & Azizah, M. (2024). *Peran Komunikasi Interpersonal Tim Pendamping Keluarga Dalam Percepatan Penurunan Stunting Di Kecamatan Way Sulan Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2023*. 4, 2594–2606.
- 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>
- Sosialisman, Sukmawati, & Wicaksono, L. (2023). Motivasi dan Kepribadian dalam Orga. *Sosialisman, 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> <http://pnisasi.org>. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, 7(2), 1527–1536. <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i2.4263> <http://pnisasi.org>
- 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>
- 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>
- Ummah, M. S. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Tranformasional Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Di PT. Mallomo (Dibimbing 11(1), 1–14. <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/>

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>

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.