

**The Influence Of Work Culture And Work Ethic On The Performance Of Assembling
Departement Employees At PT Adis Dimension Footwear Tangerang Regency
Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian
Assembling Pada PT Adis Dimension Foowear Kabupaten Tangerang**

Johani Kusumo, Kherul Fahmi, Temmy Setiawan

Tanri Abeng University

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) the partial effect of work culture on employee performance; (2) the partial effect of work ethic on employee performance; (3) the simultaneous effect of work culture and work ethic on employee performance. This study uses 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 in the Assembly division at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja- Tangerang. The research sample consisted of 84 respondents. This study used a saturated sampling technique due to the small population size; therefore, the sample in this study used the entire population of 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, work culture has a t-test effect on the performance of employees in the Assembly division at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja- Tangerang, which is indicated by the calculated t value > t table ($5.774 > 1.990$) and a significance value of 0.000 smaller than the significance value of 0.05. Thus H_a is accepted and H_0 is rejected. (2) Partially, job training significantly influences the performance of employees in the Assembling section at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, which is indicated by the calculated t value > t table ($9.937 > 1.990$) and a significance value of 0.000 smaller than the significance value of 0.05. Thus H_a is accepted and H_0 is rejected. (3) Simultaneously, work culture and job training significantly influence the performance of employees in the Assembling section at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, which is indicated by F count > F table ($147.881 > 3.11$) 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 work culture and work ethic, both partially and simultaneously, have a significant influence on

employee performance in the assembly department at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang.

Keywords: Work Culture, Work Ethic, and Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh budaya kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan; (2) pengaruh etos kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan; (3) pengaruh budaya kerja dan etos 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 bagian *Assembling* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang. Sampel penelitian berjumlah 84 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 kerja berpengaruh terhadap t terhadap kinerja karyawan bagian *Assembling* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($5,774 > 1,990$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. (2) Secara parsial, pelatihan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *Assembling* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($9,937 > 1,990$) 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 kerja dan pelatihan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *Assembling* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, yang ditunjukkan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($147,881 > 3,11$) dengan taraf signifikansi 0,000. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja dan etos kerja baik secara parsial atau simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *Assembling* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang.

Kata kunci: Budaya Kerja, Etos Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Keberhasilan dalam mempertahankan keberadaan suatu organisasi bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM), terutama upaya untuk menaikkan efisiensi serta efektifitas kinerja dari pegawai. Kinerja pegawai yakni sebuah hasil yang seseorang raih dalam pekerjaannya terkait pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya pada organisasi dalam meraih sasaran kerja. Pegawai bisa dengan baik bekerja jika mempunyai kinerja yang baik pula. Kinerja pegawai merupakan prestasi pada pekerjaan yang dilakukan, berupa perbandingan pencapaian hasil kerja dengan sasaran yang organisasi tetapkan. Kinerja termasuk sebuah elemen krusial yang berperan untuk memeriksa bagaimanakah pegawai dapat menjalankan pekerjaannya.

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.

Selain budaya kerja, rendahnya etos kerja juga mengakibatkan kinerja karyawan menurun sehingga target belum mencapai hasil yang optimal. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan sebagian karyawan, Etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktek-praktek yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan para anggota organisasi guna meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pegawai seharusnya memberikan etos kerja yang optimal yang dapat memajukan lembaganya dengan baik, dengan demikian etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Permasalahan kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan dikarenakan kinerja karyawan akan dapat menentukan masa depan dari sebuah perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha sebuah perusahaan untuk mencapai targetnya sehingga berbagai kegiatan perlu dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaannya.

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 budaya kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Subjek/Partisipan

Subjek penelitian adalah seluruh karyawan bagian *assembling* PT Adias Dimension Footwear yang bekerja di berbagai divisi dan memiliki peran dalam operasional perusahaan, yang berjumlah 48 orang. Teknik total sampling digunakan, dengan jumlah responden yang aktif mengisi kuesioner sebanyak 84 orang.

3. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disusun menggunakan skala Likert 1–5. Kuesioner disebarakan 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 dari budaya kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan. Proses analisis dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 26, serta didahului oleh analisis statistik deskriptif.

5. Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai corrected item-total correlation, dan dinyatakan valid jika nilai r hitung $> r$ tabel. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach Alpha, dan dinyatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,60$. Seluruh item dalam kuesioner telah melalui proses uji ini sebelum dianalisis lebih lanjut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di bagian *assembling* PT Adis Dimension Footwear. Jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah 84 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:

- **Budaya Kerja (X1):** 55,29
- **Etos Kerja (X2):** 33,77

• **Kinerja Karyawan (Y):** 54,93

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:

- Budaya Kerja(X1): 0,903
- Etos Kerja (X2): 0,853
- Kinerja karyawan (Y): 0,884

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.
Budaya Kerja (X1)	0.339	0,000
Etos Kerja (X2)	0.933	0,000

Hasil uji **parsial (uji t)** menunjukkan bahwa kedua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi untuk budaya kerja adalah 0,000 ($<$ 0,05) dan etos 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)	8.476	2.886		2.937	.004
	Budaya Kerja	.339	.059	.363	5.774	.000
	Etos Kerja	.933	.094	.626	9.937	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS)

Budaya kerja dan etos kerja Uji **simultan (uji F)** menghasilkan nilai $F = 147,881$ dengan signifikansi 0,000, yang berarti keterikatan 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.
Regression	6262.469	2	3131.234	147.881	.000 ^b
Residual	1715.091	81	21.174		
Total	7977.560	83			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Budaya k erja

(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS)

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.785	.780	4.602

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Budaya Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS)

koefisien determinasi ditunjukkan dengan *R Square* yaitu sebesar 0,785, yang berarti menunjukkan bahwa besarnya pengaruh budaya kerja (X_1) dan etos kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 78,5%. Sedangkan sisanya 21,5% merupakan variabel yang cukup sampai diamati penelitian ini seperti variabel budaya organisasi dan iklim kerja.

B. Hasil hipotesis

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa kedua variabel bebas, yaitu budaya kerja dan etos kerja, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Hasil uji parsial pada variabel budaya kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan tabel menunjukka bahwa nilai thitung = 5,774 dengan df (*degree of freedom*) = $84-2-1 = 81$, maka nilai ttabel yaitu $t(0,05;81) = 1,990$ (tabel distribusi t). Jika nilai thitung lebih besar dari ttabel ($5,774 > 1,990$), berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel budaya kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *Assembling* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

Hasil uji parsial pada variabel etos kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan tabel 4.13 menunjukka bahwa nilai thitung = 9,937 dengan df (*degree of freedom*) = $84-2-1 = 81$, maka nilai ttabel yaitu $t(0,05;81) = 1,990$ (tabel distribusi t). Jika nilai thitung lebih besar dari ttabel ($9,937 > 1,990$), berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel etos kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *Assembling* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

Secara simultan, kedua variabel ini saling memperkuat. Budaya kerja yang baik akan lebih meningkat jika

didukung oleh Etos kerja yang positif. Oleh karena itu, perusahaan harus melihat dua aspek ini sebagai satu kesatuan dalam sistem manajemen kinerja yang terpadu

C. Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widhaswara, dkk (2017) dimana hasil analisis penelitiannya mengungkapkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan. Selain itu dalam penelitian lainnya yaitu Rizqina, dkk (2017) dan Mahanani, dkk (2014) juga mengemukakan jika budaya kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugihartono (2024), hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil produksi, yang berarti semakin baik kinerja dan etos kerja karyawan, semakin tinggi hasil produksi yang dicapai. Sebaliknya, budaya kerja menunjukkan pengaruh negatif terhadap hasil produksi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ruslan & Nasriani, 2024), hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Mamuju.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat Secara Akademis

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.

Manfaat Secara Praktis

Adapun manfaat penelitian secara praktis sebagai berikut:

a. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan untuk menambah bahan bacaan/ referensi 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 etos 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 REKOMENDASI

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

1. Secara parsial budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *Assembling* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, diperoleh nilai t hitung (5,774) > 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. Adanya pengaruh yang signifikan dan positif, budaya kerja yang baik dan kuat cenderung meningkatkan kinerja karyawan dan efektivitas organisasi secara keseluruhan, sementara budaya kerja yang negatif akan menghambatnya.
2. Secara parsial etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *Assembling* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, diperoleh nilai t hitung (9,937) > t tabel (2,006) artinya positif dan nilai p value pada kolom sig 0,000 < 0,05 artinya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Adanya pengaruh signifikan dan positif antara etos kerja terhadap kinerja, menunjukkan hal tersebut menunjukkan bahwa etos kerja yang tinggi (disiplin, tanggung jawab, motivasi, kreativitas) mendorong kinerja optimal (produktivitas, efisiensi, efektivitas, kualitas) melalui komitmen dan dedikasi, menghasilkan pencapaian tujuan yang lebih baik

Budaya kerja dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *Assembling* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang,, diperoleh nilai f hitung (147,881) > 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.

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 kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, maka perusahaan sebaiknya terus mempertahankan dan mengembangkan budaya kerja positif yang sudah ada. Budaya kerja yang baik terbukti berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, program pembinaan, internalisasi nilai-nilai organisasi, dan penguatan etos kerja perlu dilakukan secara berkelanjutan.
2. Etos kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, maka perusahaan dapat memberikan dan menerapkan sikap etos kerja kepada seluruh karyawan karena setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja
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 diperusahaan tersebut dan juga mengkaji faktor-faktor apa saja yang perlu diperhatikan misalnya keterkaitan antar variabel, indikator dalam variabel, dan pernyataan dalam kuesioner yang sangat berpengaruh terhadap hasil analisis yang akan dilakukan sehingga diharapkan hasil penelitian selanjutnya dapat bernilai lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan saat ini. Adanya pengaruh signifikan dan positif antara budaya kerja dan etos kerja, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik budaya dan etos kerja, kinerja semakin meningkat, karena menciptakan lingkungan kondusif, meningkatkan loyalitas, motivasi, fokus, serta dorongan untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

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>
- 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>
- Artawan, K. A., & Nurkariani, N. I. L. U. H. (2023). Pengaruh Etos Kerja , Loyalitas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maha Surya Motor di Singaraja. *Jurnal Daya Saing*, 9(1).
- Avila, D., & Bengkulu, U. M. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ARTA BOGA CEMERLANG. 116–122.
- 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.
- Ekonomi, F., Katolik, U., Thomas, S., Jl, M., & Budi, S. (2023). *No Title*. 2(1), 32–39.
- 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.
- 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>
- Kerja, P. M., Kerja, B., & Disiplin, D. A. N. (2022). *KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI ERA NEW NORMAL MASA PANDEMI COVID-19 (STUDI KASUS PADA BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN SUMBAWA)*. 3(5), 540–552.
- Kornelius, Y. (2021). *Peran budaya kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada*

- puskesmas kasimbar. 7(2), 127–136.
- Laksana, S. R., Suherman, E., & Khalida, L. R. (2025). *The Effect Of Work Capability And Work Ethic On Employee Performance At Pt . Adyawinsa Electrical And Power Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Adyawinsa Electrical And Power*. 6(4), 7534–7546.
- 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>
- Maharani, A. D., Kambara, R., & Khaerunnisa, E. (2025). Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada CV. Gia Sentosa Kab. Tangerang). *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 5(2), 611–626. <https://doi.org/10.37481/jmeh.v5i2.1270>
- Mantau, D., Tahir, A., & Rachman, A. (2025). *Makna Budaya Kerja dan Etos Kerja dalam Mewujudkan Prestasi Kerja Dosen di Universitas Bina Mandiri Gorontalo*. 5(3), 26510–26515.
- Marimas, P. T., & Kencana, P. (2024). *Pengaruh Budaya , Etos Kerja dan Kinerja terhadap Hasil Produksi pada*. 3(April).
- Maryani, M., Agus, □, & Gazali, U. (2023). Economics and Digital Business Review Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan...*, 4(1), 178–195.
- 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.
- 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.
- Rahman, D. A., & Cahyono, Y. (2026). *The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on the Performance of Maintenance Employees at PT Adis Dimension Footwear , Tangerang Regency*. 7(2).
- 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>

- Ruslan, N. J. B., & Nasriani, I. (2024). Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Mamuju. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(2), 1–13.
- 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>
- Sari, I., Ulfa, S., & Hadiyanti, E. (2025). *Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri di Samarinda*. 5, 560–575.
- Sari, T., & Sugijanto. (2021). Pengaruh Seleksi Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Usaha Baru. *Journal of Sustainability Business Research*, 2(2), 397–400.
- 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>
- 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>
- 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.
- Hariyasasti, Y., & Purwanto, A. (2026). Kajian Pengelolaan Keuangan Yang Baik di Universitas terhadap Peningkatan Produktivitas dan Kualitas. *PROFESOR: Professional Education Studies and Operations Research*, 3(1), 1-13.
- Hariyasasti, Y., & Purwanto, A. (2026). Kajian Pengelolaan Keuangan Yang Baik di Universitas terhadap Peningkatan Produktivitas dan Kualitas. *PROFESOR: Professional Education Studies and Operations Research*, 3(1), 1-13.
- 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>