

The Influence Of Employee Competence And Work Dicipline On The Performance Of Employees In The Nosew Section Of PT Adis Dimension Footwear

(Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Nosew PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang)

Jesica Dhona Clara, Khaerul Fahmi, Temmy Setiyawan

Tanri Abeng University

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) the partial effect of employee competence on employee performance; (2) the partial effect of work discipline on employee performance; (3) the simultaneous effect of employee competence and work discipline 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 production employees at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang. The research sample consisted of 70 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 70 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, employee competence significantly influences the t-test on the performance of No Sew employees at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, which is indicated by the calculated t value > t table ($3.441 > 1.996$) 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 discipline significantly influences the performance of No Sew employees at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, which is indicated by the calculated t value > t table ($2.536 > 1.996$) 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, workload and work environment significantly influence the performance of No Sew employees at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, which is indicated by F count > F table ($12.720 > 3.13$) 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 employee competency and work discipline variables, both partially and simultaneously, have a significant influence on the performance of No Sew employees at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang.

Keywords: Employee Competence, Work Discipline, and Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh kompetensi karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan; (2) pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan; (3) pengaruh kompetensi karyawan dan disiplin 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 produksi pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang. Sampel penelitian berjumlah 70 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 70 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, kompetensi karyawan secara signifikan berpengaruh terhadap t terhadap kinerja karyawan bagian No Sew pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung > t tabel ($3,441 > 1,996$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. (2) Secara parsial, disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian No Sew pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung > t tabel ($2,536 > 1,996$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. (3) Secara simultan, beban kerja dan lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian No Sew pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, yang ditunjukkan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12,720 > 3,13$) dengan taraf signifikansi 0,000. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi karyawan dan disiplin kerja baik secara parsial atau simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian No Sew pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang.

Kata kunci: Kompetensi Karyawan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Standar kompetensi yang tinggi dan kualifikasi tertentu juga semakin meningkat guna pemenuhan tenaga kerja. Kompetensi yang tinggi sangat dibutuhkan dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan guna mendapatkan keuntungan atau profit, yang nantinya menentukan masa depan organisasi/perusahaan. Pentingnya peran SDM dalam perusahaan agar tetap dapat menjaga iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen SDM tidak lagi hanya menjadi beban dan tanggung jawab para karyawan, akan tetapi merupakan tanggung jawab bersama di dalam organisasi/perusahaan. Pengelolaan manajemen SDM perlu dilaksanakan oleh pemimpin secara profesional. Agar dapat mengambil kebijakan yang strategis cepat dan tepat guna menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan setiap individu SDM yang ada. SDM di lingkungan organisasi/perusahaan perlu diperhatikan dan dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi/perusahaan. Kunci utama organisasi/perusahaan dapat berkembang secara produktif adalah menjaga keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi/perusahaan.

Kemampuan, pengetahuan atau wawasan dan sikap yang dijadikan suatu ukuran dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan. Apabila orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi/perusahaan memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaan, maka sumber daya manusia akan memiliki kapasitas kinerja yang maksimal karena keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat pada kinerja yang dimiliki baik secara persorangan ataupun tim di dalam organisasi tersebut. Dengan kinerja yang maksimal, maka pencapaian tujuan organisasi/perusahaan dapat dicapai sesuai harapan. Semakin kebutuhan organisasi/perusahaan terpenuhi, maka akan semakin besar kinerja pegawai dalam melakukan tugas dan kewajibannya dalam organisasi/perusahaan. Ukuran kinerja pada dasarnya adalah kualitas. Untuk membentuk karyawan yang berkualitas, maka karyawan perlu diberikan pelatihan yang terkait dengan bidang kerja, serta menentukan kualifikasi karyawan sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan nya. Permasalahan-permasalahan yang terkait rendahnya kinerja karyawan merupakan imbas dari kompetensi dan disiplin kerja yang belum memadai antara lain disiplin kerja pegawai masih kurang maksimal, kadang pegawai tidak tepat waktu masuk dan sering cepat pulang kerja, dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas kurang efektif dan efisien, pembagian kerja tidak merata dan kurang sesuai dengan fungsi dan tugas dari pegawai ditambah dengan kurang optimalnya motivasi dari pimpinan untuk memotivasi pegawainya. 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 Kompetensi Karyawan dan Disiplin Kerja Karyawan terhadap kinerja karyawan.

2. Subjek/Partisipan

Subjek penelitian adalah seluruh karyawan bagian *Nosew* PT Adias Dimension Footwear yang bekerja di berbagai divisi dan memiliki peran dalam operasional perusahaan, yang berjumlah 70 orang. Teknik total sampling digunakan, dengan jumlah responden yang aktif mengisi kuesioner sebanyak 70 orang.

3. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disusun menggunakan skala Likert 1–5. Kuesioner disebarluaskan 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 Kompetensi Karyawan dan Disiplin 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 Kompetensi Karyawan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di bagian Nosew PT Adis Dimension Footwear. Jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah 70 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:

- **Kompetensi Karyawan (X1):** 39.21
- **Disiplin Kerja (X2):** 37.70
- **Kinerja Karyawan (Y):** 55.54

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:

- **Kompetensi Karyawan (X1):** 0,871
- **Disiplin Kerja (X2):** 0,836
- **Kinerja karyawan (Y):** 0,874

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.
Kompetensi karyawan(X1)	0,506	0,001
Disiplin Kerja (X2)	0,152	0,014

Hasil uji **parsial (uji t)** menunjukkan bahwa kedua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi untuk kompetensi karyawan adalah 0,001 ($<0,05$) dan disiplin kerja adalah 0,014 ($<0,05$), 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				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	21.149	6.934		3.050	.003
	Kompetensi Karyawan	.506	.147	.374	3.441	.001
	Disiplin Kerja	.386	.152	.276	2.536	.014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS)

Kompetensi karyawan dan Disiplin kerja Uji **simultan (uji F)** menghasilkan nilai $F = 12.720$ 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.
1	Regression	1807.408	2	903.704	12.720	.000 ^b
	Residual	4759.963	67	71.044		
	Total	6567.371	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi Karyawan

(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS)

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.525 ^a	.275	.254	8.429

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi Karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi ditunjukkan dengan *R Square* yaitu sebesar 0,275 yang berarti menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kompetensi karyawan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 27,5%. Sedangkan sisanya 72,5% merupakan variabel yang tidak diamati penelitian ini seperti variabel budaya organisasi dan iklim kerja.

B. Hasil hipotesis

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 kompetensi karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian *No Sew* 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 kompetensi karyawan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), diperoleh t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($3,441 > 1,996$) 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 kompetensi karyawan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *No Sew* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Hasil uji t variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), diperoleh t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($2,536 > 1,996$) 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 disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *No Sew* 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 $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12,720 > 3,13$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh kompetensi karyawan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *No Sew* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten

C. Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf Ardiansyah (2018), bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian oleh Nuryani & Ismanto (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian oleh Muh. Agung Paturung (2024), penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap motivasi, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini telah dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 3,441 lebih besar dari nilai t-tabel 1,996 dengan nilai tingkat signifikansi sebesar 0,01 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan kata lain, kompetensi karyawan yang semakin baik dan kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan. Adanya pengaruh signifikan dan positif antara kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kompetensi yang relevan akan lebih efektif dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini telah dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 2,536 lebih besar dari nilai t-tabel 1,996 dengan nilai tingkat signifikansi sebesar 0,014 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. H_1 diterima. Adanya pengaruh signifikan dan positif disiplin kerja terhadap kinerja, menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja (kehadiran, ketaatan aturan, tanggung jawab), semakin tinggi pula kinerja karyawan (kuantitas dan kualitas hasil kerja), karena disiplin menciptakan lingkungan teratur, efisien, dan fokus pada pencapaian tujuan organisasi, menjadikannya kunci utama kinerja dan efektivitas kerja.
3. Kompetensi karyawan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini telah dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar 12,720 lebih besar dari nilai F-tabel 3,13 dengan nilai tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan penerapan kompetensi karyawan dan disiplin kerja yang baik dan penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, diharapkan kinerja karyawan bisa mencapai level yang optimal. Adanya pengaruh signifikan dan positif kompetensi karyawan dan disiplin kerja, menunjukkan bahwa karyawan yang kompeten (mampu dan terampil) serta disiplin (patuh aturan, tekun) akan bekerja lebih efektif, efisien, dan mencapai hasil optimal, dengan keduanya bekerja secara simultan memperkuat peningkatan kinerja secara keseluruhan, meskipun ada faktor lain yang mempengaruhinya

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

4. Kepada perusahaan diharapkan melakukan perbaikan kompetensi karyawan dan penguatan disiplin kerja harus menjadi prioritas dalam strategi peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan dapat merancang program pelatihan yang menekankan pentingnya disiplin serta menciptakan keselamatan kerja yang nyaman dan mendukung kinerja, sehingga tujuan perusahaan untuk mencapai kinerja optimal dapat tercapai. Perusahaan dapat membuat peraturan tentang kepegawaian agar karyawan menjadi lebih disiplin dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat membuat tujuan perusahaan tercapai sesuai dengan yang diharapkan
5. Untuk penelitian di masa mendatang sebaiknya mempertimbangkan untuk menggunakan sampel yang lebih besar. Dengan sampel yang lebih besar, hasil penelitian diharapkan akan lebih representatif dan memiliki validitas yang lebih tinggi, sehingga bisa memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai pengaruh kompetensi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk penelitian di masa mendatang disarankan untuk melakukan penelitian dengan metode yang beragam, tidak terbatas pada kuantitatif saja tetapi juga menjajaki pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif dapat memberikan pandangan yang lebih mendalam dan detail mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, serta memberikan insight yang mungkin tidak dapat diperoleh melalui pendekatan kuantitatif

DAFTAR PUSTAKA

- Adriana Th. Duka, Theresia Lounggina Luisa Peny, Hermayanti, & Alvonso Fanisius Gorang. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Beban Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(23), 1018–1039.
- 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>
- AAnggara, 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.
- Ariawan, J., Nuryana, A., Tannady, H., & ... (2022). Peran Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Industri Pelayaran Swasta di DKI Jakarta). *Jurnal ...*, 6(2), 4856–4858.
- Berlianti, D. F., Abid, A. Al, & Ruby, A. C. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah untuk Analisis Data. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 1861–1864.
- Destari, N. A., & Suwandi. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB), Self Efficacy dan Self Esteem terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi SP-A pada PT. Surya Multindo Industri. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 5593–5600.
- 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>
- Hassanah, F. N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Organization Citizenship Behavior Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai pada Pt. Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 123–134. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i2.15948>

- 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>
- 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>
- 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.
- Mesra Surya Arifien, Arian Yusuf Wicaksono, Muhammad Dafid, & Desy Wulandari. (2022). PENGARUH DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi pada Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Lamongan). *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran Dan Penelitian Mahasiswa*, 4(4). <https://doi.org/10.51903/jurnalmahasiswa.v4i4.492>
- Nafisatur, M. (2024). Metode Pengumpulan Data Penelitian. *Metode Pengumpulan Data Penelitian*, 3(5), 5423–5443.
- Nugraha, R., & Faddila, P. S. (2023). Implementasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Anugrah Firdaus. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5), 1081–1083.
- Pada, K., Aditama, P. T., Asia, I., & Jakarta, D. I. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Aditama Inovasi Asia Di Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 14(1), 50–64. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v14i1.1186>

- 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>
- Prayekti, P., & Pangestu, K. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BPR BKK Kebumen (PERSERODA). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 373. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.16515>
- 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.
- 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>
- Ramadhani, O., Suroso, & Jamaludin, A. (2022). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Adyawinsa Plastics Industry Karawang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi*, 9(3), 1107–1115.
- Rantung, M. R., Taroreh, R. N., & Sendow, G. M. (1718). the Effect of Transformational Leadership Style, Job Placement and Work Facilities on Employee Job Satisfaction At the Social Service of Minahasa Selatan Regency. *Jurnal EMBA*, 11(4), 1718–1730.
- Sihaloho, R. D. (2019). *Oleh* : 9, 273–281.
- 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>
- 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>

- 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>