

The Influence Of Work Dicipline And Safety On The Employess Of The Cutting Section At PT Adis Dimension Footwear,Tangerang Regency

**(Pengaruh Disiplin Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Bagian Cutting Pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten
Tangerang)**

Khoiriyah Lestari, Sri Yulandari, Temmy Setiyawan

Tanri Abeng University

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) the partial effect of work discipline on employee performance; (2) the partial effect of work safety on employee performance; (3) the simultaneous effect of work discipline and work safety 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 133 respondents, and the sampling technique used was simple random sampling. The Slovin formula was used to determine a representative sample size in quantitative research. Data analysis used multiple linear regression analysis with SPSS 26. The results of this study indicate that (1) partially, work discipline significantly influences the performance of employees in the Cutting department at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, which is indicated by the calculated t value $> t$ table ($2.191 > 1.978$) and a 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 safety significantly influences the performance of employees in the Cutting section at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, which is indicated by the calculated t value $> t$ table ($8.195 > 1.978$) and a 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, work discipline and work safety significantly influence the performance of employees in the Cutting section at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, which is indicated by F count $> F$ table ($66.452 > 3.07$) 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 the variables of work discipline and work safety, both partially and simultaneously, have a significant influence on the performance of employees in the

Cutting department at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang.

Keywords: *Work Discipline, Work Safety, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan; (2) pengaruh keselamatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan; (3) pengaruh disiplin kerja dan keselamatan 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 133 responden, teknik yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *simple random sampling*. Sedangkan untuk menentukan jumlah sampel yang representatif dalam penelitian kuantitatif rumus yang digunakan rumus Slovin. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) secara parsial, disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *Cutting* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($2,191 > 1,978$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. (2) Secara parsial, keselamatan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *Cutting* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($8,195 > 1,978$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. (3) Secara simultan, disiplin kerja dan keselamatan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *Cutting* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, yang ditunjukkan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($66,452 > 3,07$) dengan taraf signifikansi 0,000. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan keselamatan kerja baik secara parsial atau simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *Cutting* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia menempati posisi dan strategi tertinggi karena merupakan penggerak terpenting dari aktivitas organisasi. Pada dasarnya memandang organisasi, jika karyawan diberikan kesempatan berkarir sebanyak-banyaknya, maka karyawan tersebut akan merasa memiliki masa depan yang cerah sehingga benar-benar memenuhi tugas dan fungsinya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memfokuskan dan mengatur keberadaan karyawannya dalam upaya meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, dan setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai. Memberikan kompensasi yang sesuai, memberikan insentif, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Jika perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menganut sistem penilaian kinerja, maka keberhasilan atau kegagalan karyawan dalam bekerja akan diketahui dengan baik. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab setiap orang ada untuk secara legal mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, tidak melanggar hukum, dan beretika dan beretika (Aldi Adrian Maulana, 2023).

Jadi oleh karena itu kinerja penting bagi perusahaan atau organisasi serta bagi karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berkaitan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin. Disiplin sendiri merupakan salah satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tidak adanya kedisiplinan, semua kegiatan yang dilakukan mengarah pada hasil yang kurang maksimal dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat menyebabkan tujuan dan sasaran organisasi atau perusahaan tidak tercapai, dan dapat menghambat cara rencana organisasi dikembangkan. Oleh karena itu, faktor disiplin kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pada hakikatnya faktor kedisiplinan memegang peranan yang sangat penting dalam pekerjaan sehari-hari seorang karyawan, dan seorang karyawan yang berdisiplin baik dapat terus bekerja dengan baik walaupun tanpa pengawasan atasan. Karyawan yang disiplin tidak mengambil waktu dari pekerjaan untuk melakukan hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Pegawai yang mempunyai kedisiplinan Yang akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik.

Selain disiplin kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh Keselamatan Kerja. Di dalam sebuah perusahaan untuk menjalankan aktivitasnya selalu menginginkan keberhasilan baik berupa hasil produksi maupun hasil layanannya. Untuk menunjang keberhasilan tersebut maka diperlukan tempat kerja yang sehat dan selamat sehingga tidak menjadi kecelakaan ataupun penyakit akibat kerja. Tempat kerja yang aman dan nyaman dan karyawan yang sehat dapat mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja yang baik. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar menjaga keselamatan dan kesehatan karyawan dan membuat aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja. Masalah keselamatan dan kesehatan kerja maupun tanggung jawab semua pihak terutama pengusaha, tenaga kerja, pemerintah dan masyarakat. Penerapan disiplin sudah dapat dilakukan sejak karyawan mulai bergabung dengan organisasi, hal ini dimaksudkan untuk memudahkan karyawan baru beradaptasi dan menanamkan untuk selalu mengutamakan keselamatan kerja kedalam pribadi karyawan tersebut. Disiplin dan keselamatan dalam bekerja dapat mendukung tujuan dari perusahaan dan harus dijalankan dengan baik sebagai pengarah

perilaku karyawan dan pendorong persepsi kinerja. Sebagai upaya dalam menindak lanjuti fenomena yang ada pada perusahaan agar dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal.

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 Disiplin dan keselamatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian *cutting* Pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

2. Subjek/Partisipan

Subjek penelitian adalah seluruh karyawan bagian cutting PT Adis Dimension Footwear yang memiliki peran dalam operasional perusahaan, yang berjumlah 200 orang. Teknik total sampling menggunakan rumus Slovin dengan tingkat error 5% atau 10%. , dengan jumlah responden yang aktif mengisi kuesioner sebanyak 133 orang.

3. Teknik Pengumpulan

Data Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disusun menggunakan skala Likert 1–5. Kuesioner disebarkan secara daring menggunakan media komunikasi digital untuk menjangkau seluruh responden secara efisien. Selain itu, data sekunder juga diperoleh dari literatur, jurnal, dan dokumen perusahaan.

4. Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial Pengaruh Disiplin Dan keselamatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian *cutting* Pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Proses analisis dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 26, serta didahului oleh analisis statistik deskriptif.

5. Validitas dan Reliabilitas

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

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan bagian *cutting* PT Adis Dimension Footwear. Jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah 133 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:

- Disiplin kerja (X1): 36.84
- Keselamatan kerja (X2): 28.90
- Kinerja Karyawan (Y): 41.62

Sebelum dilakukan analisis regresi, seluruh item kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan valid (r hitung $>$ r tabel). Uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha menghasilkan nilai sebagai berikut

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,889	> 0,6	Reliabel
Keselamatan Kerja (X_2)	0,779	> 0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,846	> 0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS

Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji regresi menunjukkan nilai sebagai berikut:

Variabel	Koefisien Regresi	Sig
Disiplin kerja (X_1)	0,149	0,030
Keselamatan kerja (X_2)	0,814	0,000

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa kedua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi untuk Disiplin kerja adalah 0,030 ($<0,05$) dan untuk Keselamatan 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)	12.612	2.595		4.861	.000
	Disiplin Kerja	.149	.068	.162	2.191	.030
	Keselamatan Kerja	.814	.099	.608	8.195	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS)

Uji simultan (uji F) menghasilkan nilai $F = 66.452$ dengan signifikansi 0,00 yang berarti Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi 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	3653.641	2	1826.820	66.452	.000 ^b
	Residual	3573.803	130	27.491		
	Total	7227.444	132			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Keselamatan Kerja, Disiplin Kerja

(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS)

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.506	.498	5.243

a. Predictors: (Constant), Keselamatan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi ditunjukkan dengan *R Square* yaitu sebesar 0,506 yang berarti menunjukkan bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja (X_1) dan keselamatan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 50,6%. Sedangkan sisanya 49,4% merupakan variabel yang tidak diamati penelitian ini seperti variabel budaya organisasi dan iklim kerja.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian statistik, terlihat bahwa variable-variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent baik secara parsial maupun simultan. Pengaruh dari dua variabel tersebut bersifat positif dan signifikan, dengan kata lain disiplin kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian *Cutting* 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 variabel disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), diperoleh t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($2,191 > 1,978$) 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_1) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *Cutting* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Hasil uji t variabel keselamatan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), diperoleh t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($8,195 > 1,978$) 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 keselamatan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *Cutting* 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 $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($66,452 > 3,07$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja (X_1) dan keselamatan kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *Cutting* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

C.Pembandingan dengan Penelitian Terdahulu

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 Aldi (2023), hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Inti Kreasi Alami Jakarta.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian oleh Pratama et al (2024), hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak parsial terhadap kinerja kerja, demikian juga dengan keselamatan kerja (K_3) yang juga mempengaruhi kinerja dengan cara yang serupa. Selain itu, kedua variabel ini juga secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Tanua Independent Maju Sejahtera.

Kesimpulan

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

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini telah dibuktikan dengan nilai t -hitung sebesar 2,191 lebih besar dari nilai t -tabel 1,987 dengan nilai tingkat signifikansi sebesar 0,030 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Dalam hal ini disiplin kerja sebenarnya sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja menjelaskan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, ketetapan waktu, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas di perusahaan PT. Adis Dimention Footwear pada bagian cutting. Oleh karena itu, meskipun perusahaan telah memiliki peraturan kerja yang sudah berjalan, tetap diperlukannya peningkatan dalam disiplin kerja agar karyawan dapat bekerja sesuai peraturan perusahaan, lebih efektif dan produktif.

Keselamatan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini telah dibuktikan dengan nilai t -hitung sebesar 8,195 lebih besar dari nilai t -tabel 1,987 dengan nilai tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan kata lain, keselamatan kerja yang semakin baik, aman dan nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi atau tempat kerja yang aman, nyaman serta terbebas dari risiko kecelakaan membuat karyawan merasa terjaga sehingga karyawan mampu bekerja dengan lebih fokus, tenang, dan produktif. Dengan demikian keselamatan kerja yang baik telah terbukti memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2. Disiplin kerja dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini telah dibuktikan dengan nilai F -hitung sebesar 66,452 > 3,07 lebih besar dari nilai F -tabel 3,07 dengan nilai tingkat signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan penerapan disiplin kerja yang baik dan jaminan akan keselamatan kerja, diharapkan kinerja karyawan bisa mencapai level yang optimal.

Saran

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

1. Kepada perusahaan diharapkan melakukan penguatan disiplin kerja dan perbaikan keselamatan 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.

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja medis di perusahaan masih perlu ditingkatkan, khususnya dalam hal penyediaan dana dan sarana pendukung program K3. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengalokasikan anggaran secara khusus dan berkelanjutan guna mendukung pelaksanaan program K3, seperti penyediaan kotak P3K yang lengkap, alat kesehatan dasar, serta fasilitas penunjang keselamatan kerja lainnya. Hal ini penting untuk meminimalkan risiko cedera dan meningkatkan rasa aman karyawan saat bekerja. Selain itu, perusahaan juga disarankan untuk meningkatkan kompetensi petugas P3K dengan memberikan pelatihan P3K secara rutin dan merata. Petugas yang terlatih akan mampu memberikan pertolongan pertama secara cepat dan tepat apabila terjadi kecelakaan kerja, sehingga dapat mengurangi tingkat keparahan cedera serta dampak negatif terhadap kinerja karyawan dan operasional perusahaan secara



keseluruhan.

2. 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>
- Agustin, R. D., & Karnaman, M. M. (2025). *Workload Analysis To Improve The Performance Of Employees Of The Karawang District Communication And Information Service Analisis Beban Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Karawang*. 6(4), 3977–3986.
- Aldi Adrian Maulana. (2023). Pengaruh Keselamatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Inti Kreasi Alami Jakarta. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 1(6), 356–370. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v1i6.372>
- Anggara, A., Auliasari, K., & Agus Pranoto, Y. (2023). Metode Regresi Linier Berganda Untuk Prediksi Omset Penyewaan Kamera Di Joe Kamera. *JATI (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)*, 7(1), 852–858. <https://doi.org/10.36040/jati.v7i1.6158>
- Annisa, I., Rahmani, N. A. B., & Hasibuan, R. R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan. *JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 851–896.
- Asike, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 1(2), 220–230.
- 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>

Evasari Anggita A, & Purba Betniar. (2023). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap KinerjaKaryawan Pada Pt. Besmindo Materi Sewatama Duri Riau. *KUKIMA : Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 2(2829–0941), 197– 207.

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>

Hamidah. D, S. P., & Rangkuti, I. (2023). Strategi Manajemen Pemasaran Pendidikan Dalam Meningkatkan Antusiasme Calon Peserta Didik Baru Di Sejolah MTS Nurul Ilmi Desa Pantai Gemi Kecamatan Stabat. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(1), 10–27.
<https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>

Jenita, N. K. S., Astiti, N. P. Y., & Adhika, I. N. R. (2023). Pengaruh Job Description, Sistem Kerja Dan PelatihanKerja 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>

Marthadinata, S., & Ritonga, J. (2024). Pengaruh Social Media Instagram dan Citra Merek Terhadap Keputusan Jobseeker Menggunakan Jasa Outsourcing Pada PT Telexindo Bizmart. *KARIR: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(1), 1–14.

Megasari, C., & Latif, B. S. (2022). Pengaruh Design Interior Dan Kualitas Pelayanan TerhadapMinat Pengunjung Hotel Sotis Kemang. *Open Journal Systems*, 17(05), 795–802.

Mellyani, M., M, S., & Salju, S. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Unit Luwu. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 9(1), 2259–2276.
<https://doi.org/10.31955/mea.v9i1.5389>

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.

Nuryani, & Ismanto, W. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi, Dan Bisnis*, 1(2), 328–340.

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>

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.

Prastiyo, W. A., & Ubaidillah, H. (2022). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. prima karya Wahyu. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Pendidikan (JEBP)*, 2(8), 743–758.
<https://doi.org/10.17977/um066v2i82022p743-758>

Pratama Marbun, M., Waty, L., & Hutabarat, F. M. (2024). the Influence of Work Discipline and Occupational Health and Safety (K3) on the Performance of Employees of Pt. Tanua Independent Maju Sejahtera. *Sibatik Journal | Volume*, 3(5), 631–640. <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIBATIK>

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>
- 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.
- 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 Performance 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>