

The Influence Of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance In The Manufacturing Engineering Division Of PT Adis Dimension Footwear Tangerang Regency

(Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Manufacturing Enginer PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang)

Najmudin, Bizzma Buana Amriki Soebadio, Temmy Setiawan

Tanri Abeng University

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) the partial effect of work motivation on employee performance; (2) the partial effect of the work environment on employee performance; (3) the simultaneous effect of motivation and the work environment 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 80 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 80 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 motivation significantly influences the performance of employees in the Manufacturing Engineering department at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, which is indicated by the calculated t value $> t$ table ($2.994 > 1.991$) 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, the work environment significantly influences the performance of employees in the Manufacturing Engineer section at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, which is indicated by the calculated t value $> t$ table ($2.623 > 1.991$) 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 motivation and work environment significantly influence the performance of employees in the Manufacturing Engineer section at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, which is indicated by F count $> F$ table ($26.994 > 3.12$) 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 motivation and work environment variables, both partially and simultaneously, have a significant influence on the performance of employees in the Manufacturing Engineer division at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang.

Keywords: *Work Motivation, Work Environment, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan; (2) pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan; (3) pengaruh motivasi dan lingkungan 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 80 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 80 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 motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *Manufacturing Enginer* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,994 > 1,991$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. (2) Secara parsial, lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *Manufacturing Enginer* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,623 > 1,991$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. (3) Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *Manufacturing Enginer* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, yang ditunjukkan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($26,994 > 3,12$) dengan taraf signifikansi 0,000. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja baik secara parsial atau simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *Manufacturing Enginer* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang.

Kata kunci: *Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Kemampuan, pengetahuan atau wawasan dan sikap yang dijadikan suatu ukuran dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan. Apabila orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaan, maka sumber daya manusia akan memiliki kinerja yang maksimal karena keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat pada kinerja yang dimiliki baik secara persorangan ataupun tim di dalam organisasi tersebut. Dengan produktivitas yang maksimal, maka pencapaian tujuan perusahaan dapat dicapai sesuai harapan.

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Instansi/perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan kemudahan bagi karyawannya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan. Sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari aspek lingkungan kerja, non fisik kurang pujian dari atasan atas apa yang sudah diraih dan dicapai karyawan. Sedangkan permasalahan secara fisik yaitu sering terjadinya kerusakan pada AC yang menyebabkan temperatur ruangan menjadi panas, dan kebersihan tempat kerja yang kurang masih kurang menyebabkan kenyamanan dalam melaksanakan tugas.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang mendukung peningkatan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam manajemen sumber daya manusia. Perusahaan-perusahaan modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawan sebagai asset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama mencapai visi dan misi perusahaan. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang penting, sebab dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka akan dapat ditunjang oleh adanya peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu motivasi kerja sangatlah diperlukan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Motivasi merupakan salah satu daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar bekerja dengan segala daya upayanya untuk meningkatkan kinerja. Dalam memenuhi profesionalisme yang diharapkan, maka diperlukan manajemen yang dapat memberikan dorongan kepada karyawan agar berhasil guna. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah bagaimana cara manajemen memotivasi seorang karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi secara teoritis banyak dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi yang diterapkan dalam organisasi. Seberapa jauh faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka perlu dilakukan penelitian yang mendalam.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori kuantitatif asosiatif, yaitu asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dengan membuat angket atau kuesioner sebagai instrumen dalam penelitian ini kepada responden yang akan menjawab pertanyaan-pertanyaan tentang motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian *Manufacturing Enginer* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

2. Subjek/Partisipan

Subjek penelitian adalah seluruh karyawan bagian *Manufacturing enginer* PT Adias Dimension Footwear yang bekerja di berbagai divisi dan memiliki peran dalam operasional perusahaan, yang berjumlah 80 orang. Teknik total sampling digunakan, dengan jumlah responden yang aktif mengisi kuesioner sebanyak 80 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 motivasi kerja dan lingkungan 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 motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di bagian *Manufacturing Enginer* PT Adis Dimension Footwear. Jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah 80 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:

- **Motivasi kerja (X1): 31.20**

- Lingkungan kerja (X₂): 26.20
- Kinerja Karyawan (Y): 36.47

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
Motivasi Kerja (X ₁)	0,869	$> 0,6$	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,852	$> 0,6$	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,851	$> 0,6$	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa setiap variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas menunjukkan tingkat reliabilitas yang memadai. Oleh karena itu, semua pernyataan dalam penelitian dapat dianggap dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

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.
Keterikatan Karyawan (X ₁)	0,383	0,004
Budaya Organisasi (X ₂)	0,246	0,011

Hasil uji **parsial (uji t)** menunjukkan bahwa kedua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi untuk motivasi kerja adalah 0,004 ($< 0,05$) dan lingkungan kerja adalah 0,011 ($< 0,05$), 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)	18.096	5.105		3.545	.001
	Motivasi Kerja	.383	.128	.320	2.994	.004
	Lingkungan Kerja	.246	.151	.173	2.623	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS)

Motivasi kerja dan Lingkungan kerja Uji **simultan (uji F)** menghasilkan nilai $F = 26,994$ dengan signifikansi 0,002, 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	573.132	2	286.566	26.994	.002 ^b
	Residual	3154.818	77	40.972		
	Total	3727.950	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi 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	.692 ^a	.478	.432	6.401

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi 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 0,478 yang berarti menunjukkan bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 47,8%. Sedangkan sisanya 52,2% merupakan variabel yang tidak diamati penelitian ini seperti variabel budaya organisasi dan iklim kerja.

B. Analisis dan Interpretasi

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 motivasi kerja kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian *Manufacturing Enginer* 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 motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), diperoleh t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($2,994 > 1,991$) 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 motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *Manufacturing Enginer* pada PT. Adis

Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Hasil uji t variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), diperoleh t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($2,623 > 1,991$) 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 lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *Manufacturing Enginer* 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 ($26,994 > 3,12$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) *Manufacturing Enginer* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

C. Pembedingian dengan Penelitian Terdahulu

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian oleh (Salsabillah, 2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Cabang Mangga Dua”. Penelitian tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai t hitung $4,535 >$ dari t tabel 2,009 dan nilai signifikansi ialah $0,000 < 0,05$.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian oleh (Julita, 2020), “Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Mountala Aceh Besar”. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai T-hitung $> T$ -tabel yaitu $6,837 > 1,657$ dengan nilai signifikan 0,000. Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai T-hitung $> T$ -tabel yaitu $1,858 > 1,657$ dengan nilai signifikan 0,000 lebih rendah dari 0,05.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini telah dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 2,994 lebih besar dari nilai t-tabel 1,991, dengan nilai tingkat signifikansi sebesar 0,020 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan kata lain, motivasi yang semakin baik akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini telah dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 2,623 lebih besar dari nilai t tabel 1,991, dengan nilai tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.
3. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini telah dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar 26,994 lebih besar dari nilai F-tabel 3,12 dengan nilai tingkat signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan penerapan motivasi kerja yang baik dan dukungan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, diharapkan kinerja karyawan bisa mencapai level yang optimal.

B. Saran



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

1. Kepada perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi karyawan agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan, karyawan juga melakukan interaksi antara sesama karyawan.
2. Untuk pimpinan atau manajemen PT. Adis Dimension Footwear, agar senantiasa dapat meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja dengan memperhatikan peralatan kerja yang tidak layak pakai sebaiknya diganti dengan peralatan kerja yang baru, memperhatikan penerangan di tempat kerja, memperhatikan kebersihan di tempat kerja agar karyawan tetap nyaman dalam bekerja serta mampu meningkatkan kinerja karyawan.
3. 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 motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. 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

- Agus, A. (2018). Analisis Pengaruh Rasio-Rasio Keuangan Perbankan Terhadap Kinerja Perbankan. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 76. <https://doi.org/10.32493/jk.v6i4.y2018.p76-87>
- Amelia, & Arimbi, S. S. (2022). Pengaruh Motivasi Dalam Pengembangan Organisasi. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 1349–1358.
- Andriani, S., Buana, U., Karawang, P., Mulyadi, D., Buana, U., Karawang, P., Manajemen, P. S., & Perjuangan, U. B. (2024). Analisis motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat dinas tenaga kerja dan transmigrasi karawang. 2(4), 730–739.
- Anggara, A., Auliasari, K., & Agus Pranoto, Y. (2023). Metode Regresi Linier Berganda Untuk Prediksi Omset Penyewaan Kamera Di Joe Kamera. *JATI (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)*, 7(1), 852–858. <https://doi.org/10.36040/jati.v7i1.6158>
- Annisa, I., Rahmani, N. A. B., & Hasibuan, R. R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan. *JIEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 851–896.
- 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>
- Ermawati Agustin, Sari Marlioni, & July Yuliatwati. (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>
- Esqi Kurota Ayuni, & Irwin Ananta Vidada. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Asri Pasaman. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(5), 109–122. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i5.1285>
- 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>
- Haana Asyifa, Elmira Siska, & Natal Indra. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura Support. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(3), 60–71.
- 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>
- Helmut Martahi Saoloan Tambunan. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Transpacific Finance. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 25–33.
<https://doi.org/10.56127/jaman.v2i2.175>
- Jayen, F., Kadir, A., Melania, M., Amrulloh, R., & Erwinda, U. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jhonlin Marine Trans di Tanah Bumbu. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 14(1), 48–62.
<https://doi.org/10.30649/japk.v14i1.103>
- Junaedi, J., & Wahab, A. (2023). Hipotesis Penelitian dalam Kesehatan. *Jurnal Pendidikan Dan Teknologi Kesehatan*, 6(2), 142–146.
<https://doi.org/10.56467/jptk.v6i2.98>
- 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.
- Megasari, C., & Latif, B. S. (2022). Pengaruh Design Interior Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Pengunjung Hotel Sotis Kemang. *Open Journal Systems*, 17(05), 795–802.
- Nurjanah. (2021). Analisis Kepuasan Konsumen dalam Meningkatkan Pelayanan Pada Usaha Laundry Bunda Nurjanah. *Jurnal Mahasiswa*, 1, h. 5.
- 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>
- Permadi, I. K. O., & Rasminingsih, N. K. N. (2023). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Hubungan Antara Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Maneksi*, 12(4), 738–743.
<https://doi.org/10.31959/jm.v12i4.1896>
- Polii, C. G., Naukoko, A. T., & Siwu, H. F. D. (2023). Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia (Ipm) Dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Tingkat Pengangguran Di Kota Tomohon.

- Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 23(5), 13–24.
- Purba, S. D., Tarigan, J. W., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengolahan 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>
- 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.
- Santoso, A. B. (2023). *Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Islam Bandung*. 5(6), 2645–2657.
- Sihaloho, R. D. (2019). *Oleh* : 9, 273–281.
- Sikin, S., & Faozan, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kspps Bmt Ben Sejahtera. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 9(1), 251–260. <https://doi.org/10.31932/jpe.v9i1.3389>
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Ker. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 51–58.
<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/httpnisasi>. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, 7(2), 1527–1536.
<https://doi.org/10.58258/jisip.v7i2.4263/http>
- Susanti, E. N., Tanjung, R., Lestari, L., Ashari, E., & Arianto, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(3), 608–618.
<https://doi.org/10.33373/dms.v10i3.3864>
- Tampubolon, M. (2023). Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian Kualitatif*, 3(17), 43. [http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB III.pdf](http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB%20III.pdf)
- Thoibah, B., Sari, D. P., Ayenti, E., & Sofi, M. (2024). *Studi Literatur : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Literatur Study : The Influence of Work Motivation on Employee Performance in the Company*. 7(7), 2605–2609.
<https://doi.org/10.56338/jks.v7i7.5534>
- Wahyudi, R. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rs 'Aisyiyah Kudus. *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 3(2). <https://doi.org/10.24176/jsmb.v3i2.11265>
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023a). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150.

- <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023b). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 144.
- 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>