

The Influence of Transformational Leadership and Organization Culture on The Peformance of Stockfit Employees at PT Adis Dimension Footwear

Tangerang Regency

(Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Stockfit* Pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang)

Samsul Rizal, Agus Purwanto, Temmy Setiawan

Tanri Abeng University

ABSTRACT

This study aims to determine the simultaneous influence of transformational leadership and organizational culture on the performance of employees in the Stockfit department at PT Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang. This study used a quantitative descriptive method, and the population comprised all employees at PT Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang. The sample size was 81 respondents. Simple random sampling was used to determine the sample size. The Slovin formula was used to determine a representative sample size in quantitative research. Data analysis used multiple linear regression analysis using SPSS 26. The results of this study indicate that (1) partially, transformational leadership significantly influences the performance of employees in the Stockfit department at PT Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, as indicated by the calculated t -value $>$ t -table ($2.209 > 1.990$), and a significance value of 0.000, which is less than the 0.05 threshold. Therefore, H_a is accepted and H_0 is rejected. (2) Partially, organizational culture significantly influences the performance of Stockfit employees at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, as indicated by the calculated t value $>$ t table ($10.024 > 1.990$) 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, transformational leadership and organizational culture significantly influence the performance of Stockfit employees at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, as indicated by the calculated F value $>$ F table ($334.900 > 3.11$) with a significance level of 0.000. Thus, H_a is accepted and H_0 is rejected. Based on the results of the study, it can be concluded that the variables of transformational leadership and organizational culture, both partially and simultaneously, have a significant influence on the performance of Stockfit employees at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang.

Keywords: *Transformational Leadership, Organizational Culture, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian *Stockfit* pada PT Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang. Sampel penelitian berjumlah 81 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, kepemimpinan transformasional secara signifikan berpengaruh terhadap t terhadap kinerja karyawan bagian *Stockfit* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($2,209 > 1,990$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. (2) Secara parsial, budaya organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *Stockfit* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($10,024 > 1,990$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. (3) Secara simultan, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *Stockfit* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, yang ditunjukkan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($334,900 > 3,11$) dengan taraf signifikansi 0,000. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi baik secara parsial atau simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *Stockfit* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di era saat ini terus tumbuh semakin tidak stabil. Tidak eksklusif di dunia bisnis. Kemajuan pesat teknologi dan pengetahuan berbasis pemahaman bertanggung jawab untuk kemakmuran dunia bisnis. Konvergensi pengetahuan dan teknologi mengarah pada ide atau inovasi baru yang menyederhanakan dan memajukan strategi bisnis. Peranan sumber daya manusia yang tepat akan mendorong perusahaan menjadi lebih efektif dan efisien sehingga memungkinkan perusahaan memiliki daya saing dan mampu berkompetisi di era persaingan yang semakin kompetitif. Melihat pentingnya peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu perusahaan maka diperlukannya upaya yang tepat dalam mengelola sumber daya manusia, akan ada banyak keuntungan yang akan diperoleh jika suatu perusahaan mampu melaksanakan manajemen sumber daya manusianya dengan baik, salah satunya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kepemimpinan transformasional merupakan faktor yang bisa menjadi penyebab kepuasan kerja karyawan menurun pada perusahaan. Seorang pemimpin yang menjalankan gaya kepemimpinan transformasional harus memiliki kedekatan dengan karyawan yang ditunjukkan dari perhatian individual. Selain kepemimpinan transformasional, kinerja juga dipengaruhi oleh budaya organisasi. 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.

Penerapan budaya organisasi sudah dapat dilakukan sejak karyawan mulai bergabung dengan organisasi, hal ini dimaksudkan untuk memudahkan karyawan baru beradaptasi dan menanamkan budaya organisasi kedalam pribadi karyawan tersebut. Budaya organisasi harus dapat mendukung tujuan dari perusahaan dan harus dikelola 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 Kepemimpinan Transformatif Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Stockfit* Pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

Subjek/Partisipan

Subjek penelitian adalah seluruh karyawan bagian stockfit PT Adis Dimension Footwear yang memiliki peran dalam operasional perusahaan, yang berjumlah 420 orang. Teknik total sampling menggunakan rumus Slovin dengan tingkat error 5% atau 10%. , dengan jumlah responden yang aktif mengisi kuesioner sebanyak 81 orang.

2. 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.

3. Teknik Analisis Data

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

4. 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 *stockfit* PT Adis Dimension Footwear. Jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah 81 orang dari total seluruh karyawan yang tersebar di berbagai divisi dan memiliki peran dalam operasional perusahaan.

Karakteristik responden menunjukkan mayoritas responden berdasarkan jenis kelamin merupakan laki-laki, dimana berjumlah 36 orang 46.4%, sedangkan perempuan berjumlah 45 orang 53,6%. Lama bekerja responden mayoritasnya adalah 4-5 tahun, dengan tingkat persentase sebesar 15,5%. Berdasarkan data pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan SMK sebanyak 60 orang, dengan tingkat persentase 75%.

Nilai rata-rata hasil analisis deskriptif untuk masing-masing variabel adalah:

- Kepemimpinan Transformasional (X1): 36.65
- Budaya Organisasi (X2): 28.77
- Kinerja Karyawan (Y): 37.69

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

- Kepemimpinan Transformasional (X1): 0,812
- Budaya Organisasi (X2): 0,790
- Kinerja karyawan (Y): 0,834

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
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.483	0,000
Budaya Organisasi (X2)	0,211	0,016

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa kedua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi untuk Kepemimpinan Transformasional adalah 0,000 ($<0,05$) dan untuk Budaya Organisasi adalah 0,016

($<0,05$) yang berarti keduanya berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Data lengkap hasil uji t dapat dilihat dalam tabel berikut ini.



UJoST

Universal Journal of Science and Technology

e-ISSN: 2962-9179



Vol. 5 No. 2 (2026)

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.897	2.788		4.985	.000
Kepemimpinan Transformasional	.483	.111	.560	4.358	.000
Budaya Organisasi	.211	.149	.182	2.417	.016

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

Uji simultan (uji F) menghasilkan nilai $F = 40,240$ 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	1733.357	2	866.679	40.240	.000 ^b
Residual	1679.927	78	21.538		
Total	3413.284	80			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional
(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS)

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.508	.495	4.641

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi ditunjukkan dengan *R Square* yaitu sebesar 0,508, yang berarti menunjukkan bahwa

besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 50,8%. Sedangkan sisanya 49,2% merupakan variabel yang tidak diamati penelitian ini seperti variabel pelatihan, motivasi 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 kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian Stockfit 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 kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), diperoleh t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($4,358 > 1,991$) 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 kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *Stockfit* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Hasil uji t variabel budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), diperoleh t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($2,417 > 1,991$) 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 budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *Stockfit* 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 ($334,900 > 3,11$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *Stockfit* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

C. Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian ini didukung dan oleh penelitian yang telah dikerjakan oleh Praditya et al., (2019) dan Surya et al., (2021).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aziz (2018) menyatakan

bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Aziz (2018) pula menjelaskan bahwa budaya organisasi termasuk nilai dan norma yang diterapkan terhadap karyawan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan secara efektif. Maka ditarik kesimpulan, semakin baiknya pengelolaan Budaya Organisasi di suatu perusahaan akan membuat Kinerja Karyawan menjadi stabil dan berjalan baik.

Hasil penelitian ini didukung dan oleh penelitian yang telah dikerjakan oleh E Sugiono, W Rachmawati (2019) dan R Ridwal (2020).

D. Implikasi dari Temuan

1. Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya, maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian ini kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini menekankan pentingnya pengembangan kepemimpinan transformasional bagi manajer dan pemimpin di seluruh jajaran organisasi. Dengan kata lain, penekanan pada pengembangan keterampilan kepemimpinan transformasional dapat menjadi strategi kunci bagi perusahaan.
- b. Berdasarkan hasil penelitian ini budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, salah satu penentu terpenting dari kinerja organisasi yang baik adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang baik adalah budaya yang memiliki visi dan misi yang sama. Seluruh anggota organisasi memahami dan menerapkan prinsip-prinsip yang dimiliki organisasi.

2. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini, baik itu rujukan permasalahan, pemodelan, hasil-hasil dan penelitian terdahulu. Berikut ini adalah implikasi teoritis dalam penelitian ini:

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *Stockfit* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Puji Lestari et al., 2024, menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil

observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan PT. Kartika Panca Jaya Gresik mengungkapkan bahwa manajemen perusahaan menerapkan gaya kepemimpinan yang cenderung transformasional: pimpinan memberikan visi yang jelas, sering memberi arahan dan motivasi langsung, serta melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.

- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *Stockfit* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, sejalan dengan penelitian Arfandi et al., (2022), menyatakan bahwa penggunaan waktu serta konsisten pada tugas dan tanggung jawab merupakan pribadi yang kuat dalam menciptakan budaya organisasi yang baik.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. Ringkasan Temuan Utama

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

1. Berdasarkan uji signifikansi terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *Stockfit* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.
2. Berdasarkan uji signifikansi terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *Stockfit* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.
3. Berdasarkan uji simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *Stockfit* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

2. Rekomendasi Teoritis dan Praktis

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. Saran Praktis

- a. Perlu disarankan kepada pimpinan atau manajemen PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, agar senantiasa pemimpin hendaknya lebih meningkatkan indikator kepemimpinan transformasional pada karyawan seperti lebih banyak memberikan motivasi kepada karyawan, memperluas sudut pandang sehingga dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh karyawan dengan lebih bijak, serta lebih yakin dan memperhatikan karyawan sebagai individu yang berpotensi dalam kelompok sehingga tercipta rasa kebersamaan yang kuat dalam melaksanakan pekerjaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin juga perlu meningkatkan rasa kekuasaan dan percaya diri yang tinggi agar tercipta rasa hormat dan rasa bangga dari para karyawan terhadap pemimpin, serta lebih mengutamakan kepentingan kelompok agar tujuan perusahaan tercapai dengan baik

- b. Perlu disarankan kepada pimpinan atau manajemen PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, agar dapat menerapkan budaya organisasi yang baik sebagai acuan dalam bekerja, diharapkan kedepannya penerapan budaya organisasi lebih ditingkatkan lagi. Sehingga menjadikannya kuat dan mendukung setiap upaya transformasi.

2. Saran Akademis

- a. 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.
- b. Dikarenakan masih terdapat banyak kelemahan pada penelitian ini seperti jumlah sampel yang sedikit, maka peneliti menyarankan penelitian selanjutnya untuk meneliti pada populasi dengan skala yang lebih besar misalnya menambah periode yang akan diteliti atau menambah perusahaan yang akan diteliti sehingga dapat memperbanyak sampel yang akan diteliti agar diperoleh kesimpulan yang mendukung teori dan konsep yang diterima secara umum.

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>
- Alasyari, A. R., Ajid, M., Irpan, O. N., Alkhowas, S., Agama, U., Bunga, I., Cirebon, B., & Karyawan, K. (2023). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAAN KERJA PEGAWAI*. 4(1), 117–124.
- 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>
- Aqilla, F. N., Lenih, L., Febiani, N., Amelia, S., & Sari, T. D. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Literature Review. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 7(1), 72–77. <https://doi.org/10.32493/drj.v7i1.35429>
- Arfandi, S., Hidayat, M., & Daud, A. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kapabilitas Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kelurahan di Kabupaten Kepulauan Selayar). *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(1), 77–87.
- 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.
- Dan, K., Kerja, K., Variabel, S., & Maulana, R. (2024). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN TERHADAP KEPUASAAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Karyawan PT. Transkon Jaya, Tbk)*.
- 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.
- Ermawati Agustin, Sari Marliani, & July Yuliawati. (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.
- Fane, S. M., Si, S. E. M., Fakultas, D., & Universitas, E. (2015). (3,480) > t.
- 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*



UJoST

Universal Journal of Science and Technology

e-ISSN: 2962-9179



Vol. 5 No. 2 (2026)

- Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(2), 236–252.
- Fitriani, I. D., & Sadarman, B. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Umum Pada Pt Pln (Persero) Area Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(1), 155–172.
- 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 Yuliawati. (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., & Erwindi, 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 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>
- 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>