

**The Influence Of Transformational Leadership And Work Environment On The Work Productivity Of Stockfit Employees At PT Adis Dimension Footwear Tangerang Regency
(Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian *Stockfit* Pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang)**

Muhamad Nur Alam, Bizzma Buana Amriki Soebadio, Temmy Setiawan
Tanri Abeng University

ABSTRACT

This study aims to determine the simultaneous influence of transformational leadership and the work environment on employee productivity at PT Adis Dimension Footwear, Balaraja, Tangerang. This study employed a quantitative descriptive method, describing variables as they are, supported by numerical data derived from actual conditions. The population in this study was all employees at PT Adis Dimension Footwear, Balaraja, Tangerang. The sample size was 83 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 with SPSS 26. The results of this study indicate that (1) transformational leadership partially significantly influences employee productivity in the Stockfit department at PT Adis Dimension Footwear, Balaraja, Tangerang, as indicated by the calculated t -value $>$ t -table ($6.618 > 1.990$), 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, the work environment significantly influences the productivity of Stockfit employees at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, as indicated by the calculated t value $>$ t table ($2.203 > 1.990$) 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 the work environment significantly influence the productivity of Stockfit employees at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, as indicated by the calculated F value $>$ F table ($26.219 > 3.11$) 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 the work environment, both partially and simultaneously, have a significant influence on the productivity of Stockfit employees at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang.

Keywords: *Transformational Leadership, Work Environment, Employee Productivity*

ABSTRAK

Penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang. 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 pada PT Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang. Sampel penelitian berjumlah 83 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 produktivitas karyawan bagian *Stockfit* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,618 > 1,990$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. (2) Secara parsial, lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian *Stockfit* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,203 > 1,990$) 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 lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian *Stockfit* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, yang ditunjukkan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($26,219 > 3,11$) dengan taraf signifikansi 0,000. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja baik secara parsial atau simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian *Stockfit* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Persaingan perusahaan saat ini semakin ketat dan menuntut perusahaan mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang semakin ketat adalah dengan memaksimalkan sumber daya yang dimiliki. Sumber daya tersebut dapat berupa sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan dan sumber daya teknologi. Salah satu sumber daya berharga yang dimiliki perusahaan yaitu sumber daya manusia. 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 produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja merupakan gambaran tentang kegiatan yang telah berhasil dilaksanakan atau berhasil dalam pencapaian tujuan dengan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepemimpinan dan lingkungan kerja. Kepemimpinan yang handal sangat dibutuhkan oleh organisasi demi tercapainya tujuan yaitu kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi. Apabila pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional maka kinerja karyawan akan semakin membaik. Oleh karena itu, keberhasilan dalam pencapaian sasaran perusahaan sangat tergantung pada peran pemimpinnya.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja juga tidak terlepas dari kondisi kerja dimana tempat pekerjaan masing-masing. Seperti kenyamanan dalam bekerja, kebersihan tempat dan kerja keamanan lingkungan kerja yang kurang baik sangat mempengaruhi produktivitas yang dihasilkan dari penggunaan tenaga kerja itu sendiri. Jika situasi lingkungan kerja tidak diperbaiki akan menyebabkan terganggunya aktivitas karyawan. Karena dengan lingkungan kerja yang berkualitas akan menjadi pendorong bagi kegairahan kerja yang pada akhirnya akan mendorong produktivitas.

Sebagai upaya dalam menindak lanjuti fenomena yang ada pada perusahaan agar dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal, peneliti menilai bahwa perusahaan perlu untuk memberikan penanganan yang lebih terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

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 Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

2. Subjek/Partisipan

Subjek penelitian adalah seluruh karyawan bagian *stockfit* PT Adias Dimension Footwear yang bekerja di berbagai divisi dan memiliki peran dalam operasional perusahaan, yang berjumlah 484 orang. 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. Jumlah sampel yang diambil 83 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 Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja 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 Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di bagian stockfit PT Adis Dimension Footwear. Jumlah responden yang berpartisipasi yang mewakili dalam penelitian ini adalah 83 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:

- Kepemimpinan Transformasional (X1): 36.89
- Lingkungan Kerja (X2): 29.94
- Produktivitas Kerja (Y): 28.83

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): 0,895
- Lingkungan Kerja (X2): 0,722
- Produktivitas Kerja (Y): 0,798

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)	0,403	0,000
Lingkungan Kerja (X2)	0,085	0,023

Hasil uji **parsial (uji t)** menunjukkan bahwa kedua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Nilai signifikansi untuk Kepemimpinan Transformasional adalah 0,000 ($<0,05$) dan lingkungan kerja adalah 0,023 ($<0,05$), yang berarti keduanya berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. 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)	11.434	2.568		4.453	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.403	.065	.578	6.168	.000
	Lingkungan Kerja	.085	.070	.113	2.202	.023

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 (Sumber: Hasil Pengolahan SPSS)

Kepemimpinan Transformasional dan lingkungan kerja Uji **simultan (uji F)** menghasilkan nilai $F = 26.219$ dengan signifikansi 0,000, yang berarti keterikatan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Data lengkap hasil uji F dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	690.384	2	345.192	26.219	.000 ^b
	Residual	1053.254	80	13.166		
	Total	1743.639	82			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Transformasional

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.629 ^a	.396	.381	3.628

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Transformasional
 b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 (Sumber: Hasil Pengolahan SPSS)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi ditunjukkan dengan *R Square* yaitu sebesar 0,471, yang berarti menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 47,1%. Sedangkan sisanya 52,9% merupakan variabel yang tidak diamati penelitian ini seperti variabel budaya organisasi dan iklim kerja.

B. Hasil hipotesis

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa kedua variabel bebas, yaitu kepemimpinan transformasional dan Lingkungan Kerja, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Hasil uji t variabel kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y), diperoleh t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($6,618 > 1,990$) 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 produktivitas kerja (Y) bagian Stockfit pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Hasil uji t lingkungan kerja (X_2), diperoleh t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($2,203 > 1,990$) 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 produktivitas kerja (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 ($26,219 > 3,11$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan terhadap produktivitas kerja (Y) bagian Stockfit pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

C. Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Faqih et al., (2023), temuan penelitian, maka dapat disimpulkan, bahwa (1) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Sumberkima Hill Retreat

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Negoro et al (2023), hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif, dan kesiapan berubah tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susetya (2024), hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional menyebabkan efek positif dan signifikan, tetapi lingkungan kerja menyebabkan efek positif akan produktivitas kerja. Kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja memberi pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja memberi pengaruh positif dan berarti terhadap produktivitas kerja, kepuasan kerja memediasi relasi antara kepemimpinan transformasional, tetapi tidak memediasi relasi antara lingkungan kerja serta daya produksi kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) bagian *Stockfit* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja bagian *Stockfit* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, diperoleh nilai t hitung (6,618) > t tabel (1,990) artinya positif dan nilai p value pada kolom sig 0,000 < 0,05 artinya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja bagian *Stockfit* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, diperoleh nilai t hitung (2,203) > t tabel (1,990) artinya positif dan nilai p value pada kolom sig 0,000 < 0,05 artinya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja bagian *Stockfit* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, diperoleh nilai f hitung (26,219) > f tabel (3,11) artinya positif dan nilai p -value pada kolom sig 0,000 < 0,05 artinya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan di atas, maka dengan ini penulis dapat memberikan beberapa saran yang mudah-mudahan dapat memberikan kontribusi di pada PT Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional sangat mempengaruhi produktivitas kerja maka perusahaan dapat memperkuat gaya kepemimpinan transformasional dalam organisasi yang dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, mengesampingkan kepentingan pribadi, dan memberikan kebebasan berinovasi kepada karyawan dapat menciptakan budaya kerja yang positif dan memotivasi bagi 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. 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 di perusahaan 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.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhitya Pratama Wisnuwardhana, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Griya Alam Mulya. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 2(1), 13–27.
<https://doi.org/10.55606/mri.v2i1.2110>
- 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>
- Alfiana, M. M., Rustandi, R., & Sanusi, I. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai BAZNAS Kabupaten Sukabumi. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 9(1), 55–76.
<https://doi.org/10.15575/tadbir.v9i1.29476>
- Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Penerapannya dalam Penelitian. *Education Journal*.2022, 2(2), 1–6.
- 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.
- Ani, J., Lumanauw, B., & Tampenawas, J. L. A. (2021). Pengaruh Citra Merek, Promosi, Dan. *663 Jurnal EMBA*, 9(2), 663–674.

- 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 KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Karyawan PT. Transkon Jaya, Tbk)*.
- Devitha Shalihah, D., Purwatiningsih, P., & Siska, E. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perdagangan Dan Perindustrian Kota Bogor*. 2(1), 357–371.
- Dwi Astuti, Z. T. R. R. K. S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Engineering Di Kota Bekasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(7), 405–418. m_source=chatgpt.com
- Erman, N., & Winario, M. (2024). Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kemampuan Organisasi dalam Mengatasi Krisis Di Era Digital. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4, 11022–11034.
- Faqih, F., Awasinombu, A. H., Juharsah, J., Sukotjo, E., & Hastuti, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Merbaujaya Indahraya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 15(1), 41. <https://doi.org/10.55598/jmk.v15i1.30900>
- Fikri, M. N., Kevin, J., Mofu, C. J., Damayanti, T. A., & Muksin, A. (2025). Faktor lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai 1 4. *Jurnal Manajemen*, 12(3), 1–8.
- 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>
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 84–101. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i1.164>

- 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>
- Kadir, M. S., Abduh, T., & Manne, F. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Tranformasional Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Di Pt Mallomo. *Indonesian Journal of Business and Management*, 4(1), 7–15. <https://doi.org/10.35965/jbm.v4i1.1205>
- Kartini, & Hikmah. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Linerja Karyawan Pada Southlinks Country Club Batam. *Scientia Journal: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 2(1), 1–12. https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/2653
- M-progress, J. I., Pengembangan, P., Dan, K., Kerja, D., Wardani, S., Rita, P., & Permatasari, I. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Staf Umum Bagian Pergudangan Penerbangan Angkatan Darat (Penerbad) Di Tangerang. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 13–25. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.862>
- 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., Alkhawas, 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 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. *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>
- Ermawati Agustin, Sari Marlioni, & July Yulawati. (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 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 Kspbs 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%III.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>