



UJoST

Universal Journal of Science and Technology

e-ISSN: 2962-9179



Vol. 5 No. 2 (2026)

The Influence of Transformational Leadership and Work Environment on Employee Productivity in the No Sew Department at PT Adis Dimension Footwear in Tangerang Regency

(Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian No Sew Pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang)

Ricki Irawan, Heru Sudinta, Temmy Setiawan

Tanri Abeng University

ABSTRACT

This study aims to determine the simultaneous influence of transformational leadership and the work environment on the work productivity of employees in the No-Sew department at PT Adis Dimension Footwear, Balaraja, Tangerang. This study used a quantitative descriptive method, which describes variables as they are, supported by numerical data derived from actual conditions. The population in this study was all No-Sew employees at PT Adis Dimension Footwear, Balaraja, Tangerang. The sample size was 70 respondents. This study used a saturated sampling technique due to the small population size. 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) transformational leadership has a significant partial t-test effect on the work productivity of employees in the No-Sew department at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, which is indicated by the calculated t value > t table ($5.426 > 1.996$) 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 work productivity of No Sew employees at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, which is indicated by the calculated t value > t table ($2.121 > 1.996$) 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 performance of No Sew employees at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, which is indicated by F count > F table ($58.705 > 3.13$) with a significance level of 0.000. Thus H_a is accepted and H_0 is rejected. Based on the research results, it can be concluded that transformational leadership and work environment variables, either partially or simultaneously, have a significant influence on the work productivity of No Sew employees at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang.

Keywords: Transformational Leadership, Work Environment, Employee Productivity



UJoST

Universal Journal of Science and Technology

e-ISSN: 2962-9179



Vol. 5 No. 2 (2026)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *No Sew* 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 bagian *No Sew* pada PT Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang. Sampel penelitian berjumlah 70 responden. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kecil. 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, kepemimpinan transformasional secara signifikan berpengaruh terhadap t terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *No Sew* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($5,426 > 1,996$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. (2) Secara parsial, lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *No Sew* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($2,121 > 1,996$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. (3) Secara simultan, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *No Sew* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, yang ditunjukkan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($58,705 > 3,13$) 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 kerja karyawan bagian *No Sew* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang.

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



UJoST

Universal Journal of Science and Technology

e-ISSN: 2962-9179



Vol. 5 No. 2 (2026)

PENDAHULUAN

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 hal penting dalam kegiatan suatu perusahaan, dimana dengan meningkatnya produktivitas kerja dapat membantu dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan serta berpengaruh terhadap keberlangsungan suatu perusahaan, seperti meningkatnya laba perusahaan, hasil produksi menjadi lebih meningkat dan lain sebagainya. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yaitu tentang ketenagakerjaan mengenai peningkatan produktivitas, dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi, menuju terwujudnya produktivitas 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

Selain kepemimpinan transformasional yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang berada disekitar karyawan perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi kinerja seseorang. Sebagai upaya dalam

menindak lanjuti fenomena yang ada pada perusahaan agar dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal



UJoST

Universal Journal of Science and Technology

e-ISSN: 2962-9179



Vol. 5 No. 2 (2026)

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

3. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disusun menggunakan skala Likert 1-5. Kuesioner disebar 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 pengaruh 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 pengaruh pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di bagian *Nosew* PT Adis Dimension Footwear. Jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah 70 orang dari total seluruh karyawan yang tersebar di berbagai divisi dan memiliki peran dalam operasional perusahaan.

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

- Kepemimpinan Transformasional (X1): 37.01



UJoST

Universal Journal of Science and Technology

e-ISSN: 2962-9179



Vol. 5 No. 2 (2026)

- **Lingkungan Kerja (X2): 29.00**
- **Produktivitas Kerja Karyawan (Y): 29.97**

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): 0,866**
- **Lingkungan Kerja (X2): 0,636**
- **Produktivitas Kerja Karyawan (Y): 0,716**

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)	0,451	0,000
Lingkungan Kerja (X2)	0,236	0,038

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 lingkungan kerja adalah 0,038 ($<$ 0,05), yang berarti keduanya berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. 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)	6.429	2.262		2.842	.006
Kepemimpinan Transformasional	.451	.083	.605	5.426	.000
Lingkungan Kerja	.236	.111	.236	2.121	.038

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS)

Kompetensi karyawan dan Disiplin kerja Uji **simultan (uji F)** menghasilkan nilai $F = 58.705$ dengan signifikansi $0,000$, yang berarti keterikatan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja 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	1277.144	2	638.572	58.705	.000 ^b
	Residual	728.799	67	10.878		
	Total	2005.943	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban 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	.798 ^a	.637	.626	3.298

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi ditunjukkan dengan *R Square* yaitu sebesar $0,637$ yang berarti menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap produktivitas karyawan (Y) sebesar $63,7\%$. Sedangkan sisanya $36,3\%$ merupakan variabel yang tidak diamati penelitian ini seperti variabel budaya organisasi dan iklim kerja.

B. Hasil hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian statistik, terlihat bahwa variable-variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent baik secara parsial maupun simultan. Pengaruh dari dua variabel tersebut bersifat positif dan signifikan, dengan kata lain kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian *No Sew* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan serta sesuai dengan penelitian sebelumnya. Adapun pembahasan penelitian adalah sebagai berikut:



UJoST

Universal Journal of Science and Technology

e-ISSN: 2962-9179



Vol. 5 No. 2 (2026)

Hasil uji t kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap produktivitas karyawan (Y), diperoleh t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($5,426 > 1,996$) dengan nilai signifikansi (α) kurang dari 0,05. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan uji signifikansi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap produktivitas karyawan (Y) bagian *No Sew* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Hasil uji t variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap produktivitas karyawan (Y), diperoleh t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($2,121 > 1,996$) dengan nilai signifikansi (α) kurang dari 0,05. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan uji signifikansi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X_2) terhadap produktivitas karyawan (Y) bagian *No Sew* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Berdasarkan Hasil Uji F memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari seluruh variabel independen terhadap dependen. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai F hitung $>$ F tabel ($58,705 > 3,13$) 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 karyawan (Y) bagian *No Sew* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.



C. Pembedbandingan dengan Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Suwoko dan Dwiantoro (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas karyawan, artinya jika gaya kepemimpinan transformasional diterapkan dengan lebih baik maka produktivitas karyawan meningkat, oleh karena itu sebaiknya Rumah Sakit AKA Medika Sribhawono dapat mempertahankan serta meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional, dengan tetap memberikan dukungan bagi perawat yang sedang mengalami masalah pekerjaan dan memberikan pengarahan langsung sehingga perawat dapat bekerja lebih baik, hal tersebut akan meningkatkan produktivitas perawat.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Budiaar et al., 2023), hasil penelitian ini diperoleh hasil variabel budaya organisasi diperoleh nilai thitung 3,715 > ttabel 1,688 maka variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, lalu variabel lingkungan kerja diperoleh nilai thitung 2,461 > ttabel 1,688 maka variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Faqih et al (2023), temuan penelitian, maka dapat disimpulkan, bahwa (1) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan pada Sumberkima Hill Retreat, (2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Sumberkima Hill Retreat, (3) gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Sumberkima Hill Retreat.

A. 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 *No Sew* 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 *No Sew* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, diperoleh nilai t hitung (5,426) > t tabel (1,996) 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 *No Sew* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, diperoleh nilai t hitung (2,121) > t tabel (1,996) 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 *no sew* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, diperoleh nilai f hitung (58,705) > f tabel (3,13) artinya positif dan nilai p -value pada kolom sig 0,000 < 0,05 artinya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.



B. Implikasi

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:

1. Berdasarkan hasil penelitian kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja bagian *No Sew* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. 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.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja bagian *No Sew* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, selain itu lingkungan kerja yang sesuai dengan yang diharapkan karyawan dapat memberikan keleluasaan dan kemudahan karyawan untuk bergerak dan bekerja serta dapat mengoptimalkan pekerjaannya. Namun jika lingkungan kerja kurang kondusif maka dapat menghambat pekerjaan karyawan selain itu dapat membuat kinerja karyawan cenderung menurun, Hendaknya manajemen melakukan evaluasi lingkungan kerja dan perlu dilakukan secara berkala. Penyesuaian terhadap pencahayaan, ventilasi, fasilitas istirahat, dan tata ruang kerja akan sangat membantu dalam menjaga.

C. 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 produktivitas kerja
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 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

**UJoST**

e-ISSN: 2962-9179

**Universal Journal of Science and Technology****Vol. 5 No. 2 (2026)**

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.
- AAnggara, A., Auliasari, K., & Agus Pranoto, Y. (2023). Metode Regresi Linier Berganda Untuk Prediksi Omset Penyewaan Kamera Di Joe Kamera. *JATI (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)*, 7(1), 852–858. <https://doi.org/10.36040/jati.v7i1.6158>
- 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. <https://doi.org/10.61132/nuansa.v2i1.689>
- Dwi Astuti, Z. T. R. R. K. S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PadaPt. Engineering Di Kota Bekasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(7), 405–418. https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jiem/article/download/1977/1788/7720?utm_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.



UJoST

e-ISSN: 2962-9179



Universal Journal of Science and Technology

Vol. 5 No. 2 (2026)

- 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>
- 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.
- Nafisatur, M. (2024). Metode Pengumpulan Data Penelitian. *Metode Pengumpulan Data Penelitian*, 3(5), 5423–5443.
- Nanda, N. A., & Muhaimin, M. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pt Xyz. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 2575–2590. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1646>



UJoST

Universal Journal of Science and Technology

e-ISSN: 2962-9179



Vol. 5 No. 2 (2026)

- Negoro, G. A., Ayu, I., & Rachmawati, K. (2023). Lingkungan Kerja , Dan Kesiapan Untuk Berubah Terhadap Kinerja Karyawan Collection Pt . Bank Btn Kc Solo Di Masa Pandemi Covid -19. *Jurnal Ilmu Sosial*, 6(1), 29–41.
- Nur, I., Abdullah, R., & Ali, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil. *Economics and Digital Business Review*, 4(1), 515–528.
- Prasetyo, B., & S.E., M.M., S. P. N. (2022). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (studi empiris industri tekstil di kabupaten boyolali)*. 105. <http://eprints.ums.ac.id/103328/>
- 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.
- 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>
- 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>
- 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>
- 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://ijospl.org/index.php/ijospl/article/view/259>
- Rizal, S., Purwanto, A., & Setiawan, T. (2026). The Influence of Transformational Leadership and Organization Culture on The Peformance of Stockfit Employees at PT Adis Dimension Footwear Tangerang Regency. *UJoST- Universal Journal of Science and Technology*, 5(2), 86–102. <https://doi.org/10.11111/ujost.v5i2.210>