

***The Influence Of Training And Work Motivation On Employee Performance In The Cutting Department At Adis Dimension Footwear Tangerang Regency***  
**(Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Cutting Pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang)**

**Fahmi Roji, Sri Yulandari, Temmy Setiawan**

Tanri Abeng University

**ABSTRACT**

*This study aims to determine: (1) the partial effect of training on employee performance; (2) the partial effect of motivation on employee performance; (3) the simultaneous effect of work satisfaction and motivation on employee performance. This study uses a quantitative descriptive method, which describes variables as they are, supported by numerical data generated from actual conditions. The population in this study was all employees in the Cutting department at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang. The research sample consisted of 80 respondents. This study used a saturated sampling technique due to the small population size; therefore, the sample in this study used the entire population of 80 employees as respondents. Data collection techniques used were observation, questionnaires, and documentation. Data analysis used multiple linear regression analysis using SPSS 26. Data validity was obtained through a partial t-test and a simultaneous F-test. The results of this study indicate that (1) partially, training significantly influences the performance of employees in the Cutting department at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, which is indicated by the calculated t value > t table ( $3.503 > 1.991$ ) and the significance value of 0.000 is smaller than the significance value of 0.05. Thus  $H_a$  is accepted and  $H_0$  is rejected. (2) Partially, work motivation significantly influences the performance of Cutting employees at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, which is indicated by the calculated t value > t table ( $2.602 > 1.991$ ) and the significance value of 0.000 is smaller than the significance value of 0.05. Thus  $H_a$  is accepted and  $H_0$  is rejected. (3) Simultaneously, training and work motivation significantly influence the performance of Cutting employees at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, which is indicated by F count > F table ( $27.006 > 3.12$ ) with a significance level of 0.000. Thus  $H_a$  is accepted and  $H_0$  is rejected. Based on the research results, it can be concluded that the variables of training and work motivation, both partially and simultaneously, have a significant influence on the performance of Cutting employees at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang.*

***Keywords: Training, Work Motivation, and Employee Performance***

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan; (2) pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan; (3) pengaruh kepuasan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang menggambarkan variabel secara apa adanya didukung dengan data-data berupa angka yang dihasilkan dari keadaan sebenarnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian *Cutting* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang. Sampel penelitian berjumlah 80 responden, Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden sebanyak 80 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 26. Keabsahan data diperoleh melalui uji t (parsial) dan uji F simultan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) secara parsial, pelatihan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *Cutting* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung > t tabel ( $3,503 > 1,991$ ) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. (2) Secara parsial, motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *Cutting* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung > t tabel ( $2,602 > 1,991$ ) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. (3) Secara simultan, pelatihan dan motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *Cutting* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, yang ditunjukkan dengan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $27,006 > 3,12$ ) dengan taraf signifikansi 0,000. Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi kerja baik secara parsial atau simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *Cutting* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang.

**Kata kunci: Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan**

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini setiap organisasi atau perusahaan saling bersaing menunjukkan keunggulan perusahaannya masing-masing. Persaingan yang terus menerus berkembang saat ini menuntut perusahaan untuk mampu bertahan dalam persaingan yang ada, serta mengembangkan setiap sumber daya manusia yang berkualitas. Pada setiap organisasi dapat dikatakan bahwa salah satu sumber daya yang penting adalah manusia. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti.

Kinerja karyawan merupakan hal utama yang dilihat perusahaan untuk melakukan penilaian dan evaluasi kerja. Oleh karena itu, kinerja karyawan dianggap sebagai bagian terpenting oleh perusahaan, karena hal tersebut bersangkutan langsung dengan hasil kemampuan dan keterampilan semua sumber daya manusia yang merupakan otak utama perusahaan untuk membantu pencapaian tujuan utama perusahaan. Dapat diketahui bahwa kinerja memiliki hubungan dengan hasil kerja seseorang dalam suatu perusahaan atau organisasi yang bersangkutan dengan kualitas, kuantitas juga ketepatan waktu seorang karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya.

Perusahaan biasanya akan memberikan bekal atau persiapan bagi setiap karyawan barunya untuk lebih mengenal pekerjaannya dan akan tetap memberikan bimbingan pembelajaran seiring berjalannya waktu. Dengan tujuan agar karyawan mampu untuk tetap mengembangkan kemampuannya dalam bekerja, bekal atau persiapan tersebut salah satunya bisa didapatkan dari pelatihan karyawan. Pelatihan merupakan proses seorang karyawan untuk menggapai sebuah target kriteria tertentu, yang dimana kriteria tersebut telah ditentukan oleh pihak perusahaan dan nantinya akan dimanfaatkan guna mencapai tujuan utama perusahaan tersebut. Selain pelatihan, tinggi rendahnya kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh motivasi dalam bekerja di perusahaan itu sendiri, dimana karyawan bekerja akan menentukan apakah seorang karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga mampu melakukan pekerjaannya dengan baik. Karyawan yang bekerja dengan baik dapat juga diberikan penghargaan atas prestasi kerja yang telah dibuat. Dengan penghargaan yang diberikan memacu dalam meningkatnya kinerja karyawan tersebut.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di bagian cutting. Diharapkan hasilnya dapat membantu perusahaan merancang kebijakan SDM yang lebih efektif dan memperbaiki masalah terkait kompensasi untuk meningkatkan motivasi serta pelatihan kerja. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan dan mencapai tujuan secara lebih 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 pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### 2. Subjek/Partisipan

Subjek penelitian adalah seluruh karyawan bagian cutting PT Adis Dimension Footwear yang memiliki peran dalam operasional perusahaan, yang berjumlah 80 orang. Teknik total sampling digunakan, dengan jumlah responden yang aktif mengisi kuesioner sebanyak 80 orang.

### 3. Teknik Pengumpulan

Data Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disusun menggunakan skala Likert 1–5. Kuesioner 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 keterikatan karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Proses analisis dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 26, serta didahului oleh analisis statistik deskriptif.

### 5. Validitas dan Reliabilitas

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

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Penyajian Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterikatan karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian cutting PT Adis Dimension Footwear. Jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah 80 orang dari total seluruh karyawan yang tersebar di berbagai divisi dan memiliki peran dalam operasional perusahaan.

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

- Pelatihan (X1): 42.88
- Motivasi Kerja (X2): 28.84
- Kinerja Karyawan (Y): 57.35

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

- Pelatihan (X1): 0,900
- Motivasi Kerja (X2): 0,791
- Kinerja karyawan (Y): 0,793

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
Pelatihan (X1)	0.398	0,001
Montivasi Kerja (X2)	0,308.	0,013

Hasil uji parsial (uji  $t$ ) menunjukkan bahwa kedua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi untuk pelatihan adalah 0,001 ( $<0,05$ ) dan untuk motivasi kerja adalah 0,013 ( $<0,05$ ) yang berarti keduanya berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Data lengkap hasil uji  $t$  dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

**Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	30.528	3.797		8.040	.000
	Pelatihan	.398	.114	.466	3.503	.001
	Motivasi kerja	.308	.193	.213	2.602	.013

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

Uji simultan (uji  $F$ ) menghasilkan nilai  $F = 27.006$  dengan signifikansi 0,000 yang berarti pelatihan dan motivasi kerja 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 <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2159.563	2	1079.782	27.006	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3078.637	77	39.982		
	Total	5238.200	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan

(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS)

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 <sup>a</sup>	.412	.397	6.323

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS)

Dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi ditunjukkan dengan *R Square* yaitu sebesar 0,412 yang berarti menunjukkan bahwa besarnya pengaruh pelatihan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 41,2%. Sedangkan sisanya 59,8% merupakan variabel yang tidak diamati penelitian ini seperti variabel budaya organisasi dan iklim kerja.

**B. Analisis dan Interpretasi**

Hasil Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa kedua variabel bebas, yaitu pelatihan dan motivasi kerja, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hasil uji parsial pada variabel  $X_1$  menghasilkan nilai  $t$  hitung sebesar 3.503 dengan tingkat significant sebesar 0,001 artinya variabel pelatihan memiliki arah positif dan signifikan terhadap  $Y$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di bagian cutting PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Uji parsial pada variabel  $X_2$  menghasilkan nilai  $t$  hitung sebesar 2.602 dengan tingkat significant sebesar 0.013 artinya variabel Motivasi Kerja memiliki arah positif dan signifikan terhadap  $Y$ . Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di bagian cutting PT Adis Dimension Footwear di Kabupaten Tangerang. Secara simultan, kedua variabel ini saling memperkuat. Pelatihan kerja karyawan yang baik akan lebih meningkat jika didukung oleh motivasi kerja yang positif. Oleh

karena itu, perusahaan harus melihat dua aspek ini sebagai satu kesatuan dalam sistem manajemen kinerja yang terpadu.

### **C. Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu**

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Achmad Zulfikar (2024), penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan taraf signifikansi  $0,008 < 0,05$  dan nilai T hitung  $> T$  tabel sebesar  $2,789 > 2,022$ . Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$  nilai T hitung  $> T$  tabel sebesar  $5,528 > 2,022$ . Pelatihan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung  $> F$  tabel sebesar  $59,391 > 3,24$

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Mubarak (2025), variabel motivasi mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel kinerja karyawan, selain itu secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Muhlis & Marayasa, (2025), hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pelatihan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu terus meningkatkan program pelatihan serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi agar kinerja karyawan dapat optimal.

### **D. Manfaat Hasil Penelitian**

Dalam pembahasan mengenai pengaruh pelatihan kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian Cutting pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, maka diharapkan akan dapat memberikan manfaat secara akademik maupun manfaat secara praktis.

#### **1. Manfaat Secara Akademik**

Adapun manfaat penelitian secara akademik sebagai berikut:

1. Penelitian ini merupakan usaha untuk meningkatkan kemampuan berpikir melalui penulisan karya ilmiah dan dapat menjadi bahan referensi bagi suatu karya ilmiah dengan menerapkan teori-teori yang telah diterima di Akademik.
2. Sebagai informasi dan wawasan baru kepada dunia akademi sehingga dapat dijadikan bahan referensi penelitian selanjutnya.

#### **2. Manfaat Secara Praktis**

Adapun manfaat penelitian secara praktis sebagai berikut:

1. Menjadi bahan pertimbangan, pemikiran dan saran yang bermanfaat bagi instansi atau perusahaan/instansi terkait.
2. Sebagai bahan pertimbangan atau informasi bagi perusahaan/instansi terkait dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

3. Sebagai alat untuk membangkitkan semangat kerja dan meningkatkan kemampuan karyawan dan juga sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan dalam mengemban tugas.

4. Dengan hasil penelitian ini semoga dapat memberikan sumbangsih pemikiran bagi pembaca, terutama para pimpinan kerja tentang pentingnya 9 memperhatikan aspek pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian Cutting pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Cutting pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, diperoleh nilai  $t$  hitung (3,503) >  $t$  tabel (1,991) 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 motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Cutting pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, diperoleh nilai  $t$  hitung (2,602) >  $t$  tabel (1,991) artinya positif dan nilai  $p$  value pada kolom sig 0,000 < 0,05 artinya signifikan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

3. Pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Cutting pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, diperoleh nilai  $f$  hitung (27,006) >  $f$  tabel (3,12) artinya positif dan nilai  $p$ -value pada kolom sig 0,000 < 0,05 artinya signifikan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### B. 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. Pelatihan masih mengalami beberapa masalah terkait metode. Metode pelatihan yang diberikan pada karyawan belum sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Untuk mengatasi permasalahan ini, perusahaan perlu melakukan persiapan secara matang agar semua keperluan dapat terpenuhi secara maksimal dan tidak tergesa-gesa. Persiapan dilakukan secara menyeluruh baik dari segi kesiapan materi misalnya membuat modul yang berisi pendalaman materi yang dibutuhkan oleh peserta pelatihan, selain itu metode yang digunakan juga bisa dibedakan sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing.

2. Perusahaan diharapkan untuk lebih mempertahankan motivasi dengan cara memberikan kesempatan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya yang mendukung pelaksanaan tugasnya dan memberikan dorongan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya supaya karyawan memiliki jenjang karir yang lebih baik. Karyawan akan mampu mencapai kinerja

maksimal jika ia memiliki motivasi kerja tinggi. Motivasi kerja yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motivasi kerja yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

Achmad Zulfikar. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Salmada Jaya Utama. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(4), 144–156.

Agus, A. (2018). Analisis Pengaruh Rasio-Rasio Keuangan Perbankan Terhadap Kinerja Perbankan. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 76.

Alvita, D., & Veritia. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pharmatia Skin Lab Depok Jawa Barat. *Jurnal TADBIR PERADABAN*,

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

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.

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

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>

Dian, D., Purwanto, A., & Setiawan, T. (2026). The Influence Of Communication And Training On The Performance Of Employees In The Assembling And Sewing Section At PT. Adis Dimension Footwear Regency. *IJOSPOL - International Journal of Social, Policy and Law*, 7(2), 13-22. <https://doi.org/10.8888/ijospl.v7i2.256>

Dunggio, M., & Putri, N. A.-Z. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 7(01), 45–59

Ermawati Agustin, Sari Marlioni, & July Yuliatwati. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Dewi Sri Karawang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(9), 6284–6296.

Ferli, I., & Heikal, J. (2024). Analisis faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Jambi studi kasus : KCP Jakarta Prioritas. *06(04)*, 221–228.

Firmansyah, D. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian : Literature Review General Sampling Techniques in Research Methodology : Literature Review. *1(2)*, 85–114.

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>

Rahman, D. A., & Cahyono, Y. (2025). The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on the Performance of Maintenance Employees at PT Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency. *IJOSPOL - International Journal of Social, Policy and Law*, 7(2), 1 - 12. <https://doi.org/10.8888/ijospl.v7i2.232>

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>