

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI
KERJA, DAN KEPUASAN KARYAWAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS PEKERJA (STUDI KASUS UMKM
INDUSTRI KONVEKSI DESA PUCUNG,
KECAMATAN TIRTO, KABUPATEN PEKALONGAN)**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh :

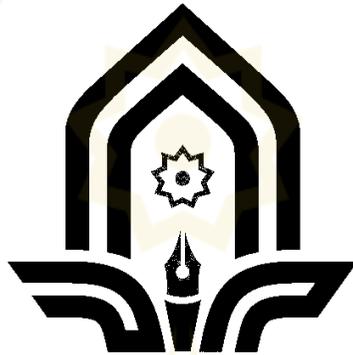
IIS NUR FAIZAH
NIM 4120162

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
2024**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI
KERJA, DAN KEPUASAN KARYAWAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS PEKERJA (STUDI KASUS UMKM
INDUSTRI KONVEKSI DESA PUCUNG,
KECAMATAN TIRTO, KABUPATEN PEKALONGAN)**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh :

IIS NUR FAIZAH
NIM 4120162

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
2024**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Iis Nur Faizah

NIM : 4120162

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Kerja, dan Kepuasan Karyawan Terhadap Produktivitas Pekerja (Studi Kasus UMKM Industri Konveksi Desa Pucung, Kecamatan Tirto, Kabupaten Pekalongan)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah benar-benar hasil karya penulis, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 10 Oktober 2024

Yang menyatakan,



Iis Nur Faizah

NOTA PEMBIMBING

Lamp : 2 (dua) eksemplar
Hal : Naskah Skripsi Sdr. Iis Nur Faizah
Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
c.q. Ketua Program Studi Ekonomi Syariah
PEKALONGAN

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah skripsi Saudara/i:

Nama : Iis Nur Faizah

NIM : 4120162

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Kerja, dan Kepuasan Karyawan Terhadap Produktivitas Pekerja (Studi Kasus UMKM Industri Konveksi Desa Pucung, Kecamatan Tirto, Kabupaten Pekalongan)

Naskah tersebut sudah memenuhi persyaratan untuk dapat segera dimunaqosahkan.

Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 15 Oktober 2024
Pembimbing.



H. Ahmad Rosyid, S.E, M.Si
NIP. 197903312006041003



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Pahlawan KM 5 Rowolaku Kajen Pekalongan Kab Pekalongan Kode Pos 51161

Website : www.febi.uingsudur.ac.id Email : febiuingsudur@gmail.com

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN)
K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan mengesahkan skripsi Saudara/i :

Nama : **Iis Nur Faizah**
NIM : **4120162**
Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Kerja, dan
Kepuasan Karyawan Terhadap Produktivitas Pekerja
(Studi Kasus UMKM Industri Konveksi Desa Pucung,
Kecamatan Tirto, Kabupaten Pekalongan)**
Pembimbing : **H. Ahmad Rosyid, S.E, M.Si.**

Telah diujikan pada hari Kamis tanggal 24 Oktober 2024 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

Dewan Penguji,

Penguji I

Ria Anisatus Sholihah, S.E., M.S.A
NIP. 198706302018012001

Penguji II

Mohammad Rosyada, M.M
NIP. 198607272019031006



Pekalongan, 30 Oktober 2024
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H.
NIP. 19750220199903 2 001

MOTTO

“Ketika aku melibatkan Allah Swt dalam semua rencana dan impianku, dengan penuh keikhlasan dan keyakinan, aku percaya tidak ada yang tidak mungkin untuk diraih”

“Only you can change your life with the encouragement of prayers and support from your parents. Nobody else can do it for you”

Orang lain tidak akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tau hanya sebagian *success stories* nya saja. Berjuanglah untuk diri sendiri, walaupun tidak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini. Tetap berjuang ya!♥ Semangat selalu!♥♥♥

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan limpahan nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Syariah di Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Berikut ini beberapa persembahan ucapan terima kasih dari penulis kepada pihak-pihak yang telah berperan dalam membantu terlaksananya penulisan Skripsi ini:

1. Teristimewa untuk cinta pertama anak perempuan nya, yaitu seorang ayah yang hebat Bapak H. Muhammad Nasirudin, S.Pd.I. Ayah bekerja keras demi keluarganya, mendidik, membimbing, memberikan motivasi, dan selalu memberikan dukungan penuh sehingga saya mampu menyelesaikan pendidikan sampai sarjana. Terimakasih untuk semua yang Ayah berikan. Perhatian, kasih sayang, dan cinta paling besar untuk anak gadis bungsumu ini. Ayah harus selalu ada di setiap perjalanan dan pencapaian hidup saya. *I love you more forever.*
2. Pintu surgaku, ibunda tercinta Ibu Hj. Farhah. Ibu yang sangat berperan penting dalam proses kehidupan saya, dan proses menyelesaikan program studi saya, Ibu adalah Ibu yang hebat yang sudah membesarkan serta mendidik anak-anaknya dengan sangat tulus, selalu memberikan motivasi, tidak henti memberikan semangat serta doa yang selalu mengiringi langkahku sehingga saya dapat menyelesaikan program studi dengan baik saya sampai selesai. Terimakasih Bu, sudah melahirkan, merawat, dan membesarkan saya dengan penuh cinta dan kasih sayang. Ibu harus selalu ada di setiap perjalanan dan pencapaian hidup saya. *I love you more forever.*
3. Kakak-kakak ku, serta keluarga ku tersayang yang selalu memberikan arahan dan contoh yang baik untuk adik agar selalu

- semangat, dan pantang menyerah dalam menjalani proses pendidikan sampai akhir.
4. Almamater saya Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
 5. Dosen Pembimbing skripsi saya Bapak H. Ahmad Rosyid, S.E, M.Si. Terimakasih sudah membimbing saya dalam penyusunan skripsi, saya sangat bersyukur mempunyai dosen pembimbing yang baik dalam setiap prosesnya.
 6. Dosen Wali Pembimbing saya Ibu Siti Aminah Chaniago, M.Si. terimakasih sudah membimbing saya selama perkuliahan, saya sangat bersyukur mempunyai dosen wali seperti Ibu yang baik terhadap mahasiswanya.
 7. Sahabat saya yang selalu menemani setiap proses dari awal sampai akhir, kebersamaan selama perkuliahan, saling support, suka duka selama perkuliahan akan menjadi cerita indah untuk diceritakan kelak.
 8. Teman-teman angkatan 2020, teman seperjuangan yang selalu membantu dan mensupport agar selalu semangat selama berkuliah, dan semua pihak yang saya tidak bisa sebutkan satu per satu.
 9. Seluruh responden yang telah bersedia membantu dan meluangkan waktu dalam melakukan penelitian ini.
 10. *Last but not least*, terimakasih untuk diri saya sendiri Iis Nur Faizah, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai halangan rintangan yang terjadi, dan tak pernah memutuskan menyerah, sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri. *Proud of me, keep the anthusiasm for the future, achieving beautiful goals and achievements!*

ABSTRAK

IIS NUR FAIZAH. PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI KERJA, DAN KEPUASAN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS PEKERJA (Studi Kasus UMKM Industri Konveksi Desa Pucung, Kecamatan Tirto, Kabupaten Pekalongan).

Pada zaman sekarang persaingan didunia bisnis sangatlah ketat. Setiap bisnis berusaha untuk meningkatkan produktivitas atau kinerja karyawannya. Untuk itu seorang pemimpin perlu mencari cara atau solusi untuk menaikkan kinerja karyawannya. Dilaksanakannya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, komunikasi kerja, dan kepuasan karyawan terhadap produktivitas pekerja pada UMKM industri konveksi di Desa Pucung.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode kuesioner dengan menggunakan sampel sebanyak 76 responden. Adapun sampel didapat dari karyawan UMKM yang bekerja disektor industri konveksi di Desa Pucung. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan bantuan software *Smartpls 3*.

Hasil uji hipotesis menunjukkan: Pertama, variabel motivasi kerja memperoleh hasil nilai t hitung $2,312 > t$ tabel (1,993) dengan nilai prob. sebesar $0,021 < \alpha$ (0,05), jadi dapat disimpulkan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja. Kedua, variabel komunikasi kerja memperoleh hasil nilai t hitung $4,288 > t$ tabel (1,993) dengan nilai prob. sebesar $0,0000 < \alpha$ (0,05), jadi dapat disimpulkan komunikasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja. Ketiga, variabel kepuasan karyawan memperoleh hasil nilai t hitung $3,150 > t$ tabel (1,993) dengan nilai prob. sebesar $0,002 < \alpha$ (0,05), jadi dapat disimpulkan kepuasan karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja. Keempat, variabel pengaruh motivasi kerja, komunikasi kerja, dan kepuasan karyawan secara simultan terhadap produktivitas pekerja, dibuktikan dengan pengaruh parsial seluruh variabel independen yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Adapun motivasi kerja mempunyai pengaruh lemah, dan komunikasi kerja mempunyai pengaruh yang kuat, serta kepuasan karyawan mempunyai pengaruh yang moderat terhadap produktivitas pekerja.

Kata Kunci : Kepuasan Karyawan, Motivasi Kerja, Komunikasi Kerja,
Produktivitas Pekerja



ABSTRACT

IIS NUR FAIZAH. THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, WORK COMMUNICATION, AND EMPLOYEE SATISFACTION ON WORKER PRODUCTIVITY (Case Study of UMKM Convection Industry in Pucung Village, Tirto District, Pekalongan Regency).

Nowadays, competition in the business world is very tight. Every business strives to increase the productivity or performance of its employees. For this reason, a leader needs to find ways or solutions to improve the performance of his employees. This study aims to determine the effect of work motivation, work communication, and employee satisfaction on worker productivity in convection industry MSMEs in Pucung Village.

This research is a type of quantitative research. The data collection method in this study was a questionnaire method using a sample of 76 respondents. The sample was obtained from MSME employees who work in the convection industry sector in Pucung Village. This study uses multiple linear regression analysis methods with the help of Eviews 10 software.

The results of hypothesis testing show: First, the work motivation variable obtained the results of the t value of $2.312 > t$ table (1.993) with a prob. value of $0.021 < \alpha$ (0.05), so it can be concluded that work motivation partially has a significant effect on worker productivity. Second, the work communication variable obtained the results of the t value of $4,288 > t$ table (1.993) with a prob value of $0.0000 < \alpha$ (0.05), so it can be concluded that work communication partially has a significant effect on worker productivity. Third, the employee satisfaction variable obtained the results of the t value of $3,150 > t$ table (1.993) with a prob. value of $0.002 < \alpha$ (0.05), so it can be concluded that employee satisfaction partially has a significant effect on worker productivity. Fourth, the variable effect of work motivation, work communication, and employee satisfaction simultaneously on worker productivity, as evidenced by the partial effect of all significant independent variables on work productivity. As for work motivation has a weak influence, and work communication has a strong influence, and employee satisfaction has a moderate influence on worker productivity.

Keywords: Employee Satisfaction, Work Motivation, Work Communication , Worker Productivity



KATA PENGANTAR

Puji syukur saya sampaikan kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Kerja, Dan Kepuasan Karyawan Terhadap Produktivitas Pekerja (Studi Kasus UMKM Industri Konveksi Desa Pucung, Kecamatan Tirto, Kabupaten Pekalongan). Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya sampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Zaenal Mustakim, M.Ag. selaku Rektor UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Sinta Dewi Rismawati, S.H, M.H. selaku Dekan FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
3. Bapak Dr. Tamamudin, M.M. selaku Wakil Dekan bidang Akademik dan Kelembagaan FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
4. Bapak Muhammad Aris Safi'i, M.M. selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
5. Bapak H. Ahmad Rosyid, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini
6. Ibu Siti Aminah Chaniago, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA) yang telah membimbing selama masa perkuliahan
7. Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral

8. Sahabat dan teman-teman yang telah banyak membantu dan mensupport saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang terlibat dalam proses pembuatan skripsi saya, saya berharap dan berdoa Allah Swt senantiasa membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Pekalongan, 10 Oktober 2024

Penulis,



Iis Nur Faizah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	x
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xiv
PEDOMAN TRANSLITERASI	xvi
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xxiv
DAFTAR LAMPIRAN	xxv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Batasan Masalah	8
E. Manfaat Penelitian.....	8
F. Sistematika Pembahasan	9

BAB II LANDASAN TEORI.....	10
A.Landasan Teori	10
B.Telaah Pustaka	25
C. Kerangka Berpikir.....	38
D. Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN.....	42
A. Jenis Penelitian	42
B. Pendekatan Penelitian	42
C. <i>Setting</i> Penelitian.....	42
D. Populasi dan sampel.....	42
E.Variabel Penelitian.....	44
F. Sumber Data.....	46
G. Teknik Pengumpulan Data.....	47
H. Metode Analisis Data.....	48
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	53
A. Analisis Data.....	53
B. Pembahasan.....	67
BAB V PENUTUP	72
A. Kesimpulan	72
B. Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN	I
RIWAYAT HIDUP PENULIS	XLIX

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

A. Konsonan

Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

Tabel Transliterasi Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet

س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ya
ص	Şad	ş	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ya

B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tabel Transliterasi Vokal Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	Fathah	A	A
ـِ	Kasrah	I	I
ـُ	Dammah	U	U

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tabel Transliterasi Vokal Rangkap

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَـَ..	Fathah dan ya	Ai	a dan u
ـَـِ..	Fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

- كَتَبَ kataba
- فَعَلَ fa`ala
- سَيْلًا suila
- كَيْفًا kaifa

- حَوْلَ haula

C. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Tabel Transliterasi *Maddah*

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ..ىَ..وَ..	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
يِ..	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
وُ..	Dammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

- قَالَ qāla
- رَمَى ramā
- قِيلَ qīla
- يَقُولُ yaqūlu

D. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

1. Ta' marbutah hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t".

2. Ta' marbutah mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan "h".

Contoh:

- الْأَطْفَالِ رَوْضَةٌ raudah al-atfāl/raudahtul atfāl
- الْمُنَوَّرَةُ الْمَدِينَةُ al-madīnah al-munawwarah/ al-madīnatul munawwarah
- طَلْحَةَ talhah

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- نَزَّلَ nazzala
- الْبِرُّ al-birru

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “l” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya. Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

- الرَّجُلُ ar-rajulu

- الْقَلَمُ al-qalamu
- الشَّمْسُ asy-syamsu
- الْجَلَالُ al-jalālu

G. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- تَأْخُذُ ta'khuzu
- شَيْءٍ syai'un
- النَّوْءُ an-nau'u
- إِنَّ inna

H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

- الرَّازِقِينَ خَيْرٌ فَهُوَ اللَّهُ إِنَّ وَ Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn/ Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn
- مُرْسَاهَا وَ جَرَّاهَا اللَّهُ بِسْمِ Bismillāhi majrehā wa mursāhā

I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal

nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- الْعَالَمِينَ رَبِّ اللَّهِ الْحَمْدُ Alhamdu lillāhi rabbi al-`ālamīn/
Alhamdu lillāhi rabbil `ālamīn
- الرَّحِيمِ الرَّحْمَنِ Ar-rahmānir rahīm/Ar-rahmān ar-rahīm

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

- رَحِيمٌ غَفُورٌ اللَّهُ Allaāhu gafūrun rahīm
- جَمِيعًا الْأُمُورَ لِلَّهِ Lillāhi al-amru jamī`an/ Lillāhil-amru
jamī`anv

J. Tajwid

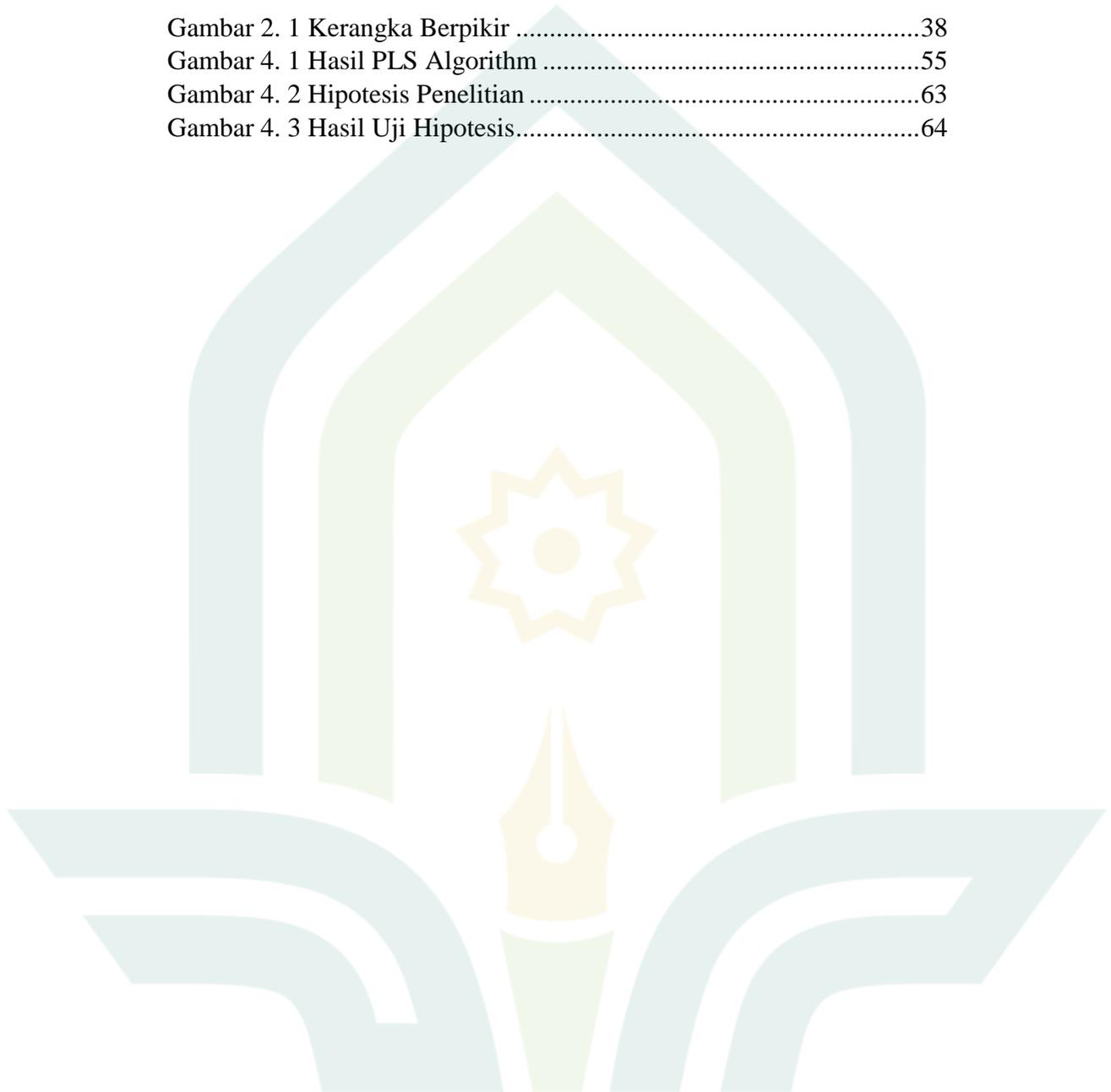
Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Daftar Pemilik Usaha Konveksi Desa Pucung	4
Tabel 1. 2 Usaha Konveksi yang di Desa Pucung Periode 2023.....	6
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	44
Tabel 3. 2 Skala Likert	48
Tabel 4. 1 Hasil Statistik Deskriptif	53
Tabel 4. 2 Nilai Outer Loading dan AVE.....	56
Tabel 4. 3 Nilai Fornell-Lacker	57
Tabel 4. 4 Nilai Cross Loadings	58
Tabel 4. 5 Nilai Cronbach's Alpha, rho_A, Compostie Reliability, dan Average Variance Extracted (AVE)	59
Tabel 4. 6 Nilai Path Coefficients	60
Tabel 4. 7 Nilai R Square	60
Tabel 4. 8 Nilai f Square.....	61
Tabel 4. 9 Nilai Inner VIF	62
Tabel 4. 10 Nilai SRMR.....	62
Tabel 4. 11 Hasil Uji Hipotesis	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	38
Gambar 4. 1 Hasil PLS Algorithm	55
Gambar 4. 2 Hipotesis Penelitian	63
Gambar 4. 3 Hasil Uji Hipotesis.....	64



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	I
Lampiran 2 Data Mentah Penelitian	VII
Lampiran 3 Data Mentah Penelitian	XV
Lampiran 4 Hasil Statistik Deskriptif	XXXVII
Lampiran 5 Hasil Evaluasi Model Pengukuran	XXXVII
Lampiran 6 Hasil Evaluasi Model Struktural	XLI
Lampiran 7 Hasil Evaluasi Kecocokan dan kebaikan Model	XLII
Lampiran 8 Hasil Uji Hipotesis (Bootstrapping)	XLIII
Lampiran 9 T tabel	XLVI
Lampiran 10 Surat ijin Penelitian	XLVI
Lampiran 11 Surat keterangan telah melakukan penelitian	XLVII
Lampiran 12 Dokumentasi	XLVIII
Lampiran 13 : Riwayat Hidup Penulis	XLIX

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Produktivitas tenaga kerja pada dasarnya dicirikan sebagai hubungan antara keluaran dan masukan, dimana keluaran adalah barangatau jasa dan masukan adalah tenaga kerja, bahan, atau uang tunai. Suatu sektor perekonomian dikatakan sangat produktif apabila dapat menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien. Secara wawasan, produktivitas adalah kualitas dari selalu berusaha secara konsisten dan meyakini bahwa kenyataan hari ini jauh lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok akan lebih baik dari hari ini. Seorang karyawan dianggap menguntungkan jika dia dapat secara efektif menghasilkan suatu produk dalam waktu singkat dan dengan demikian mencapai tingkat produktivitas tenaga kerja yang tinggi. Mengingat produktivitas tenaga kerja yang besar tersebut, maka dapat di asumsikan bahwa inti dari perusahaan benar-benar berkomitmen untuk menciptakan dan mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

Masalah produktivitas telah menjadi perhatian utama bagi dunia usaha, terutama seiring dengan semakin ketatnya persaingan. Ketika suatu organisasi atau perusahaan berhasil meningkatkan produktivitas, hal tersebut secara signifikan meningkatkan daya saingnya dengan memungkinkan perusahaan tersebut bersaing di pasar global pada tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Untuk meningkatkan produktivitas, perusahaan memerlukan dukungan manajemen sumber daya manusia. Hal ini membantu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efisien dan mencegah konflik, stres, dan masalah lingkungan yang dapat menyebabkan tekanan psikologis dan fisik yang tidak semestinya pada individu.

Motivasi kerja sebagai suatu proses yang menggambarkan seberapa kuat, terarah, dan gigih seseorang berusaha mencapai suatu tujuan. Motivasi pada dasarnya mengacu pada cara buat mencapai tujuan, tetapi dalam konteks kerja, fokusnya adalah pada tujuan badan buat menggambarkan minat terhadap sikap yang berafiliasi pada pekerjaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi

adanya peningkatan dan penurunan produktivitas suatu organisasi adalah kualitas kepemimpinan yang dapat meningkatkan motivasi pegawai melalui komunikasi yang efektif dan mencegah stres pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Kemampuan menerima masukan dan kerjasama dalam keberagaman budaya yang beragam dapat meningkatkan daya saing, yang pada akhirnya dapat menaikkan produktivitas produk serta layanan yang diberikan. Perusahaan yang sukses memerlukan pemimpin yang memahami bahwa karyawan harus terlibat aktif dalam upaya meningkatkan kualitas dan produktivitas perusahaan.

Hal ini di dukung oleh penelitiannya Humaerah et al., (2023) menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berbeda dengan penelitiannya Rampisela & Lumintang (2020) menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Motivasi kerja adalah suatu proses yang menggambarkan seberapa kuat, terarah, dan gigih seseorang berusaha untuk mencapai suatu tujuan. Dalam konteks pekerjaan, fokusnya adalah pada arah organisasi buat menggambarkan minat terhadap sikap yang berkaitan dengan pekerjaan. Berikut faktor yang mempengaruhi naik turunnya produktivitas suatu organisasi adalah kualitas kepemimpinan yang dapat meningkatkan motivasi pegawai melalui komunikasi yang efektif dan mencegah stres pegawai dalam menjalankan tugasnya. Daya saing dapat ditingkatkan dengan kemampuan untuk menerima umpan balik dan bekerja sama dalam lingkungan budaya yang beragam. Pada akhirnya, ini dapat menghasilkan produk dan layanan yang lebih produktif dan berkualitas tinggi. Perusahaan yang sukses memerlukan pemimpin yang memahami bahwa karyawan harus terlibat aktif dalam upaya meningkatkan kualitas dan produktivitas perusahaan.

Di dukung oleh riset yang dilakukan oleh Fuaddi & Amenda (2023) menunjukkan bahwa variabel komunikasi terhadap variabel produktivitas kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

Namun ada pula penelitiannya R. E. Saputra et al., (2022) menunjukkan bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh nyata tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Jika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka dapat mencapai tingkat kinerja yang optimal, mereka cenderung melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan tugasnya. Dalam hal ini, produktivitas dan prestasi kerja karyawan dapat ditingkatkan secara signifikan. Kepuasan karyawan terjadi ketika manfaat yang diterima dari suatu pekerjaan melebihi biaya yang dikeluarkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Hal ini akan memotivasi karyawan lain dan meningkatkan kinerja mereka.

Didukung oleh riset yang dilakukan Prayudi (2021) menunjukkan bahwa dampak variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Namun, ada peneliti lain yang menolak pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan yang dilakukan oleh Ningsih & Prastiwi (2021) menunjukan bahwa variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai berpengaruh positif dan tidak signifikan.

Kepuasan kerja merupakan komponen yang menentukan produktivitas karyawan. Kepuasan dalam kerja didefinisikan sebagai perilaku seorang atas pekerjaannya, dan kepuasan kerja didefinisikan sebagai respon emosional seorang akan pekerjaannya (Radito & Germana, 2020). Hal tersebut sejalan dengan penelitiannya Lestari (2019) yang menunjukan hasil bahwa Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi atas produktivitas kerja karyawan. Namun, berbeda dengan riset yang dilakukan oleh Widyo Prasetyo (2022) menunjukan hasil kepuasan kerja tidak berperan sebagai mediasi dari pengaruh stress kerja terhadap produktivitas kerja.

Pada saat ini, perekonomian di Kabupaten Pekalongan semakin berkembang, terlihat dari kemajuan industri penghasil produknya. Bidang usaha konveksi adalah salah satu sektor yang sedang berkembang pesat. Industri konveksi tampaknya berkembang dengan cepat sebagaimana dikonfirmasi dengan

banyaknya jumlah tempat konveksi yang memproduksi pakaian. Konveksi adalah tempat membuat kain dari bahan mentah menjadi pakaian, yang dapat berupa rok, celana, kemeja, dan lain-lain. Mengenai usaha konveksi, Desa Pucung Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan merupakan salah satu tempat yang begitu banyak ditemui tempat-tempat usaha konveksi yaitu sekitar 31 tempat usaha konveksi dengan jumlah pekerja sebanyak 315 pekerja tertanggal 25 Desember 2023. Lokasinya sangat strategis karena berada di wilayah perbatasan Kota Pekalongan dengan Kabupaten Pekalongan. Konsumen dari berbagai kota dapat dengan mudah masuk ke lokasi. Berikut tabel 1.1 menjelaskan daftar pemilik usaha konveksi yang ada di desa pucung dengan jumlah karyawan yang di miliki dalam setiap tempat konveksi.

Tabel 1. 1
Daftar Pemilik Usaha Konveksi Desa Pucung

No	Pemilik Usaha	Jumlah Karyawan
1	Imam Khoiri Mafi Collection	10
2	Arianto Laras Collection	13
3	H. Sahari	15
4	Amarudin Fashion	15
5	Kasim Fashion	10
6	Hisyam Collection	9
7	Parodli	9
8	H. Rochim	13
9	Effendi Salfaras	11
10	Huda Maddada	9
11	Milathy Zaka Fashion	6
12	KH. Mukhasin Lasinva	9
13	Majid Niki Fashion	15
14	Sufyanudin Evla Jeans	12
15	Rifai Sania	11

16	Qoyyum Qynza	5
17	H. Nasab Ardelia	13
18	Eko Afta Collection	6
19	Alan Mister	11
20	Hasanudin Hasan Rona	7
21	H. Asari Aulia	7
22	Ja'far Najata	10
23	Hasan Hakira	9
24	Ahror Feli's	13
25	Agus Adhim MGA	17
26	Muhidin Joby	5
27	Aat Collection	9
28	H. Subhan Abel Trendy	8
29	Munabah Fafa	7
30	Amin Fashion	15
31	Kholisin Azka	6
Total		315

Sumber : Data observasi penulis 2023

Dari hasil observasi yang dilakukan penulis di beberapa tempat konveksi di Desa Pucung yaitu ada 10 konveksi yang memproduksi celana dengan memiliki beberapa karyawan, mendapatkan informasi mengenai produktivitas pekerja yang ada di beberapa konveksi Desa Pucung yaitu produktivitas dalam memproduksi celana selama periode 2023 mengalami naik turun, dalam usaha konveksi proses produksi dikatakan lancar apabila karyawan datang secara rutin sesuai jam kerjanya, namun terkadang pekerja sering berhalangan datang, dan terkadang datang tidak tepat waktu sehingga membuat produktivitas menurun karena barang jadi tidak sesuai dengan target yang diminta. Berikut tabel 1.2 adalah data hasil observasi yang dilakukan penulis pada 10 konveksi di Desa Pucung dalam 1 periode di 2023.

Tabel 1. 2
Usaha Konveksi yang di Desa Pucung Periode 2023

Pemilik Usaha	Jumlah barang yang dihasilkan	Jumlah barang yang ditargetkan
Imam Mafi Collection	65.000 pcs	85.000 pcs
Arianto Laras Collection	60.000 pcs	80.000 pcs
H. Sahari	55.800 pcs	75.800 pcs
Amarudin Fashion	58.900 pcs	80.000 pcs
Parodli	61.200 pcs	82.000 pcs
Huda Maddada	63.800 pcs	83.500 pcs
Sufyanuddin Evla Jeans	52.500 pcs	77.500 pcs
Rifai Sania	50.000 pcs	72.000 pcs
Alan Mister	64.600 pcs	83.400 pcs
Ja'far Najata	66.200 pcs	87.000 pcs

Sumber : Data observasi penulis 2023

Berdasarkan pada 10 tempat konveksi didapatkan fenomena bahwa produksi barang yang dihasilkan kurang dari atau tidak sesuai dengan target produksi, penulis tertarik melakukan penelitian dikarenakan dalam pembuatan pakaian jadi, sangat dibutuhkan motivasi dari pemilik usaha konveksi dengan berkomunikasi baik agar karyawan merasa puas atas pekerjaannya dan produktivitas di konveksi tetap berjalan sesuai target yang di minta. Oleh sebab itu, penulis bermaksud ingin mengetahui bagaimana dan betapa besar pengaruh motivasi kerja, komunikasi kerja, dan kepuasan karyawan terhadap produktivitas pekerja pada UMKM industri konveksi di Desa Pucung dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI KERJA,**

DAN KEPUASAN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS PEKERJA (STUDI KASUS UMKM INDUSTRI KONVEKSI DESA PUCUNG, KECAMATAN TIRTO, KABUPATEN PEKALONGAN)”

B. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja mempengaruhi produktivitas pekerja secara signifikan pada UMKM Industri Konveksi di Desa Pucung Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan?
2. Apakah komunikasi kerja mempengaruhi produktivitas pekerja secara signifikan pada UMKM Industri Konveksi di Desa Pucung Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan?
3. Apakah kepuasan karyawan mempengaruhi produktivitas pekerja secara signifikan pada UMKM Industri Konveksi di Desa Pucung Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan?
4. Apakah motivasi kerja, komunikasi kerja, dan kepuasan karyawan bersama-sama mempengaruhi produktivitas pekerja secara signifikan pada UMKM Industri Konveksi di Desa Pucung Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas pekerja pada UMKM Industri Konveksi di Desa Pucung Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja terhadap produktivitas pekerja pada UMKM Industri Konveksi di Desa Pucung Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan karyawan terhadap produktivitas pekerja pada UMKM Industri Konveksi di Desa Pucung Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan.
4. Untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh motivasi kerja, komunikasi kerja, dan kepuasan karyawan pada UMKM Industri Konveksi di Desa Pucung Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan?

D. Batasan Masalah

Fokus penelitian ini adalah produktivitas pekerja, serta variabel-variabel yang di duga memengaruhi produktivitas pekerja di Usaha Mikro Kecil Menengah industri konveksi Desa Pucung, Kecamatan Tirto, Kabupaten Pekalongan.

E. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Secara Teoritis

- a. Sebagai bahan penelitian dan informasi bagi para pemilik usaha UMKM industri konveksi dalam memperoleh keputusan dan kebijaksanaan yang berkaitan dengan produktivitas pekerja.
- b. Memberikan deskripsi sepanjang mana motivasi kerja, komunikasi kerja, serta kepuasan karyawan mempengaruhi produktivitas pekerja pada UMKM industri konveksi di Desa Pucung.
- c. Untuk memberikan pemahaman dan pandangan tentang motivasi kerja, komunikasi, serta kepuasan karyawan kepada produktivitas pekerja

2. Kegunaan Secara Praktis

- a. Bagi Para Pelaku Usaha Konveksi

Penelitian ini di harapkan dapat dimanfaatkan para pelaku usaha konveksi dalam memajukan produktivitas usahanya dengan meluaskan keahlian para karyawannya ke aspek yang lebih sempurna.

- b. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diperlukan bisa meneruskan bonus penjelasan dalam mengembangkan kepandaian dan bisa memperbanyak referensi. Maka dari itu, bisa dipakai seperti rekomendasi buat penelitian berikutnya.

- c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diperlukan menggambarkan objek pengkajian atau dirancang seterusnya, dan rekomendasi atas penelitian yang serupa.

F. Sistematika Pembahasan

BAB I : PENDAHULUAN

Bagian ini konteks penelitian, termasuk motif kerangka, konseptualisasi, batasannya, serta tujuan, dan manfaat penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bagian ini memuat landasan teori, termasuk definisi variabel digunakan dalam riset, seperti variabel terikat, dan bebas. Penempatan pengkajian teori dibagian awal setelah pendahuluan memastikan pemahaman tentang teori yang akan diuji dalam penelitian kuantitatif ini.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bagian yang berisi metode penelitian, termasuk jenis penelitian, pendekatan, setting, populasi dan sampel, variabel, sumber data, teknik pengumpulan data, serta metode analisis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi data-data kompleks yang mendalam terikat dengan pusat riset sudah dipastikan sebelumnya.

BAB V : PENUTUP

Bagian penutup menyajikan konklusi dan rekomendasi dari penelitian, dilengkapi dengan daftar sumber referensi yang digunakan dalam skripsi. Lampiran sertakan untuk mendukung keorsinalitasan karya tulis penulis.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian Ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja, komunikasi kerja, dan kepuasan karyawan secara bersama-sama akan mempengaruhi naik atau turunnya produktivitas pekerja pada UMKM industri konveksi Desa Pucung, Kecamatan Tirto, Kabupaten Pekalongan. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas pekerja di industri konveksi di Desa Pucung. Hal ini menunjukkan bahwa, faktor seperti motif atau motivasi berupa upah yang diberikan oleh perusahaan memainkan peran penting dalam mendorong peningkatan produktivitas karyawan.
- b. Komunikasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas pekerja di industri konveksi di Desa Pucung, faktor sikap mendukung atau dukungan mengindikasikan bahwa komunikasi yang efektif sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.
- c. Kepuasan karyawan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas pekerja di industri konveksi di Desa Pucung, faktor beban kerja menegaskan bahwa beban yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan masing-masing sehingga kepuasan dalam pekerjaan adalah faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas.
- d. Motivasi kerja, komunikasi kerja, dan kepuasan karyawan secara simultan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas pekerja. Ini menunjukkan bahwa kombinasi dari motivasi yang tepat, komunikasi yang baik, dan kepuasan karyawan secara bersama-sama dapat

menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi produktivitas.

B. Saran

a. Saran untuk perusahaan

Penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi kerja, komunikasi kerja yang efektif dan kepuasan karyawan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas pekerja di industri konveksi. Guna menciptakan motivasi kerja yang baik, perusahaan disarankan untuk terus memprioritaskan pengembangan motivasi karyawan melalui program-program yang relevan, baik berupa insentif materiil maupun non-materiil, untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan perusahaan secara lebih efektif. Perusahaan juga disarankan untuk terus memperkuat komunikasi yang terbuka dan suportif, serta memastikan bahwa karyawan merasa dihargai melalui gaji yang kompetitif, beban kerja yang seimbang, hubungan kerja yang positif, dan kesempatan promosi yang jelas. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang komunikatif dan mendukung kesejahteraan karyawan, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Dikarenakan motivasi kerja, komunikasi kerja dan kepuasan karyawan seluruhnya memiliki pengaruh terhadap produktivitas pekerja di industri konveksi di Desa Pucung. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengadopsi pendekatan yang terpadu dalam mengelola ketiga faktor ini untuk menciptakan sinergi yang mendukung produktivitas.

b. Saran untuk penelitian selanjutnya

Untuk mengeksplorasi lebih lanjut mengapa motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang lemah terhadap produktivitas dalam konteks ini, mungkin dengan mempertimbangkan variabel tambahan seperti budaya organisasi atau jenis insentif yang digunakan. Selain itu, mengembangkan model penelitian yang lebih kompleks, misalnya dengan memasukkan variabel moderasi atau mediasi, dapat memberikan wawasan lebih dalam tentang hubungan antara motivasi kerja, komunikasi, kepuasan

karyawan, dan produktivitas. Replikasi penelitian di industri lain atau dalam konteks organisasi yang berbeda juga disarankan untuk memperkuat temuan ini dan memahami apakah faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan serupa di berbagai lingkungan kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, R. R., & Atmaja, H. E. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (PT Big Konstruksi). *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2).
- Alia Yashak, Mohamad Syafiq Ya Shak, Mohd Haniff Mohd Tahir, Dianna Suzieanna Mohamad Shah, & Mohd Faisal Mohamed. (2020). Faktor motivasi teori dua faktor herzberg dan tahap motivasi. *Sains Insani*, 5(2), 65–74. <https://sainsinsani.usim.edu.my/index.php/sainsinsani/article/view/192/147>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Aulia, A. R., & Yulianti, A. L. (2019). Pengaruh City Branding “a Land of Harmony” Terhadap Minat Berkunjung Dan Keputusan Berkunjung Ke Puncak, Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)* 1,2, 3(3), 71. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss1.pp67>
- Bramasta, R., Asmike, M., & Citaningtyas Ari Kadi, D. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening. *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 3, Bramasta, R., M. Asmike, and .. 2021. “Pengaruh B. <http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/article/view/2093%0Ahttp://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/article/download/2093/1872>
- Budiyono. (2020). Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20.
- Chandra, R. M., Sudjianto, M. K., & Adriana, E. (2023). Faktor-Faktor Komunikasi (Yang Perlu Dimiliki) Generasi Z Dalam

- Mempersiapkan Karir. *Student Research Journal*,1(Juni),1–7.
<http://dspace.nelson.usf.edu/xmlui/handle/10806/10>
- Darmasari, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV.Sinar Utama Yamaha Kota samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis FISIPOL UNMUL*, 10(4), 296. <https://doi.org/10.54144/jadbis.v10i4.9190>
- Dias Amaral, F., EHJ FoEh, J., Man, S., & Ayu, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Pengembangan Karir (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 663–674. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i4.1459>
- Dyanto, D., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bravo Engineering. *Jesy*, 6(1), 92–101. <https://doi.org/10.36778/jesy.v6i1.876>
- Eksan, F., & Dharmawan, D. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Astra International Daihatsu, Tbk Cibubur. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 21(2), 8–20. <https://doi.org/10.35137/jei.v21i2.431>
- Fajriansyah, Muh Imam Taufiq, Halida Sasmita, Aminuddin Hamdat, & A We Tenri Fatimah Singkeruang. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Daya Di Masa Covid-19. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 1(2), 150–160. <https://doi.org/10.56858/jsmn.v1i2.95>
- Fuaddi, H., & Amenda, R. (2023). Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru. *Sharing: Journal of Islamic Economics, Management and Business*, 2(1), 139–149. <https://doi.org/10.31004/sharing.v2i1.11139>

- Ghozali, I. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk penelitian empiris*. Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Risher, J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(No. 1,2019), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hardono, I., Nasrul, H. W., & Hartati, Y. (2019). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Dimensi*, 8(1), 28–43.
- Hastuti, G. H. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan: work-life balance, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan (suatu kajian literature review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 119–127.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives*. 6(1), 1–55.
- Humaerah, S., Humaerah, S., Fajariani, N., & Amalyah, R. (2023). Pengaruh human capital dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 25(4), 707–715. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI/article/view/13673>
- Ibrahim, Z. M., Hidayat, R., Panjaitan, S., & Gunawan, A. (2023). *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus PT Mitsui Kinzoku Catalysts Jakarta*. 9(July), 794–807.
- Kholifah, J. K., Nurhajati, & Wahono, B. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan Pada Pt. X Cabang Kota Malang. *E – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 97–106.
<http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/viewFile/15664/118>
 76

- Kurniawan, S., Sani, A., & Ngando, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *AMKOP Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- Lestari, A. W. (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Truba Jaya Engineering Bagian Mechanical di Kecamatan Air Sugihan Kabupaten OKI dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial Dan Sains*, 8(1), 47–56. <https://doi.org/10.19109/intelektualita.v8i1.4228>
- Martha Jaya, I. M. L. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Teori, penerapan, dan riset nyata
- Millah, H., & Suryana, H. (2020). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Karyawan Terhadap Kepuasan Konsumen (Studi Kasus Pada Alfamart Di Desa Karangbong Kecamatan Pajajaran)*. 6(2), 134–142.
- Muhammad, A. M., Trang, I., & Saerang, R. T. (2022). Penempatan, Komunikasi dan Disiplin Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Seluruh Holland Bakery Cabang Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 10(1), 735–744.
- Nabella, Septa Diana, Sumardin, S., & Syahputra, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam. *Jurnal JUMKA*, 1(1), 30–38.
- Nadiaty, A. H., Wahyudi, A., & Sriwidodo, U. (2019). Pengaruh Beban

- Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di Poltekkes Kemenkes Surakarta Jurusan Ortotik Prostetik. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(2), 383–394.
- Ningsih, L. K., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Semangat Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Tirta Mumbul Jaya Abadi. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 567–581. <https://doi.org/10.46306/vls.v1i2.51>
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Pratama, G. (2020). Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Angkatan Kerja Generasi Z. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 11(2). <https://doi.org/10.47007/jeko.v11i2.3503>
- Prayudi, A. (2021). Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 4(2), 75–84. <https://ejurnal.methodist.ac.id/index.php/methonomix/article/view/1109>
- Purwaningtyas, E., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan yang di Mediasi oleh Self-Efficacy (Studi Pada Karyawan My Creative.Id Yogyakarta). *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 226. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.248>

- Puryana, P. P., & Fauziah, A. I. (2019). Meningkatkan Kinerja Karyawan Kelurahan Batununggal Melalui Komunikasi Interpersonal. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2, 755–762. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.102>
- Putu. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(2), 54–63. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/20066/12037>
- Radito, T. A., & Germana, Y. (2020). Efek Mediasi Kepuasan Kerja dan Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan di RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo Yogyakarta. *INVEST : Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 1(2), 79–90. <https://doi.org/10.55583/invest.v1i2.78>
- Rahmawati, I., Bagis, F., & Darmawan, A. (2021). *Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Hyup Sung Indonesia*. 15(2), 6.
- Ramadhan, G., & Ferils, M. (2021). *Pengaruh kepuasan kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan The Influence of job satisfaction and work culture on employee work productivity Abstract*. 18(4), 853–863. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/AKUNTABEL/article/download/14325/2815>
- Rampisela, V. A. ., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 302–311.
- Rapmayana Sari Simamora. (2022). “Pengaruh Program Kesejahteraan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pks Ptpn V Terantam(Studi Kasus Karyawan Bagian Produksi Pengolahan Kelapa Sawit. *Pontificia Universidad*

Catolica Del Peru, 1–27. https://kupdf.net/download/buku-panduan-zahir-accounting_5b0484b7e2b6f523370db08a_pdf

- Rismawati, D., Hadian, D., & Manik, E. (2021). Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Salah Satu Perusahaan Outsourcing Di Kota Bandung). *Bisnis Dan Iptek | Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasundan Bandung* 83, 14(2), 83–93.
- Rokhman, O., Ningsih, A. N., Augia, T., Dahlan, H., Rosyada, Amrina, Putri, Dini Arista, Fajar, N. A., Yuniarti, E., Vinnata, N. N., Pujiwidodo, D., Ju, J., Wei, S. J., Savira, F., Suharsono, Y., Aragão, R., Linsi, L., Editor, B., Reeger, U., Sievers, W., Michalopoulou, C., Mimis, A., ... Devita, M. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Pappakaya Abadi Medan. *Jurnal Berkala Epidemiologi*, 5(1), 90–96. <https://core.ac.uk/download/pdf/235085111.pdf>%25Awebsite: <http://www.kemkes.go.id>%25A<http://www.yankes.kemkes.go.id/assets/downloads/PMKNo.57Tahun2013tentangPTRM.pdf>%25A https://www.kemenpppa.go.id/lib/uploads/list/15242-profil-anak-indonesia_-2019.pdf%25
- Safrin, S., & Sulaiman, S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Usaha Konveksi dan Percetakan Mattoangin di Kota Makassar. *Economy Deposit Journal (E-DJ)*, 2(2), 21–27. <https://doi.org/10.36090/e-dj.v2i2.826>
- Saputra, M. P. P., & Adnyani, I. G. A. D. (2018). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 1. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p01>
- Saputra, R. E., Kenedi, L. P., & Hertina, D. (2022). Pengaruh budaya kerja kaizen dan iklim komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. *Akuntabel*, 19(1), 143–152. <https://doi.org/10.30872/jakt.v19i1.10930>
- Sariani, N. L. P., Pradhana, P. D., & Utami, N. M. S. (2020). Faktor-

- Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Pasar Kumbasari Badung. *Media Bina Ilmiah*, 14(10), 3357. <https://doi.org/10.33758/mbi.v14i10.559>
- Sebayang, S., & Rajagukguk, T. (2019). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SD Dan SMP Swasta Budi Murni 3 Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 2(2), 105–114.
- Sukardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 29–42. <https://doi.org/10.32500/jematech.v4i1.1445>
- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37–47. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>
- Widyo Prasetyo, D. (2022). Stres kerja dan produktivitas kerja: peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *MBR (Management and Business Review)*, 6(1), 91–101. <https://doi.org/10.21067/mbr.v6i1.6578>
- Zuhesti, Idris, M., & Didin. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(2), 273–281.

Lampiran 13 : Riwayat Hidup Penulis

RIWAYAT HIDUP PENULIS

A. IDENTITAS

1. Nama : Iis Nur Faizah
2. Tempat tanggal lahir : Indramayu, 24 Januari 2002
3. Alamat rumah : Jl. Letnan Joni, Jatibarang Baru, Indramayu
4. Alamat tinggal : Jl. KH. Mukti Desa Pucung, Tirto, Pekalongan
5. Nomor handphone : 089510658330
6. Email : iisnurfaizah012@gmail.com
7. Nama ayah : H. Muhammad Nasirudin, S.Pd.I
8. Pekerjaan ayah : Guru
9. Nama ibu : Hj. Farhah
10. Pekerjaan ibu : Ibu Rumah Tangga

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD : SD PUI Jatibarang, Indramayu (2008-2014)
2. SMP : SMP Negeri 01 Jatibarang, Indramayu (2014-2017)
3. SMA : SMA Negeri 01 Sliyeg, Indramayu (2017-2020)

C. PENGALAMAN ORGANISASI

1. UKM-F Kewirausahaan, Anggota Divisi Bidang Usaha 2022-2023.
Pekalongan, 10 Oktober 2024



Iis Nur Faizah