

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN BUDAYA
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

SKRIPSI

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



Oleh :

SITI NUR RIZQIYANTI

NIM 2013116364

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

2023

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN BUDAYA
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

SKRIPSI

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



Oleh :

SITI NUR RIZQIYANTI

NIM 2013116364

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

2023

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Siti Nur Rizqiyanti

NIM : 2013116364

Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah benar-benar hasil karya penulis, kecuali dalam kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 1 Juni 2023



SITI NUR RIZQIYANTI
NIM. 2013116364

NOTA PEMBIMBING

H. Muhammad Nasrullah, M.S.I

Jl. Hasyim Asyari No.22

RT 04/RW 02 Kemplong Kecamatan Wiradesa Kabupaten Pekalongan

Lamp : 2 (dua) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdr. Siti Nur Rizqiyanti

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 Saudari :

Nama : Siti Nur Rizqiyanti

NIM : 2013116364

Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**

Dengan ini mohon agar skripsi Saudari tersebut dapat segera dimunaqosahkan.

Demikian nota pembimbing ini dibuat digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya saya sampaikan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Pekalongan, 01 Juni 2023

Pembimbing,



H. Muhammad Nasrullah, M.S.I

NIP. 19801128200604 1003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Pahlawan KM. 5 Rowolaku Kajen Kab. Pekalongan, www.febi.uingusdur.ac.id

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan mengesahkan skripsi Saudari :

Nama : Siti Nur Rizqiyanti
NIM : 2013116364
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening
Dosen Pembimbing : H. Muhammad Nasrullah, M.S.I

Telah diujikan pada hari Kamis, tanggal 6 Juli 2023 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

Dewan Penguji

Penguji I

Versiandika Yudha Pratama, M.M.
NIP. 199101162019031006

Penguji II

Ourrota A'yun, M.H.I.
NIP. 199103222020122020

Pekalongan, 6 Juli 2023

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. H. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H.
NIP. 197502201999032001

MOTTO

"Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan"
(Q.S Al Insyirah:6)

"Kemarin aku pintar, jadi aku ingin mengubah dunia. Sekarang aku
bijak, jadi aku mengubah diri sendiri"
(Jalaluddin Rumi)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'alamiin..

Skripsi ini saya persembahkan untuk

Allah SWT yang telah memberikan rahmat, kesehatan, serta rezeki yang luar biasa.

Ayah dan ibu untuk kasih sayang yang dengan ikhlas memberikan doa setiap harinya untuk kesuksesan dan kebahagiaanku

Zayyana Rania Arrumi putriku tercinta semangatku dan tujuan hidupku

Kakakku dan adikku yang menjadi tempat keluh kesahku

Serta dosen, guruku, staf dan sahabat seperjuanganku

ABSTRAK

SITI NUR RIZQIYANTI, PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Dalam sebuah perusahaan maupun organisasi, baik publik atau swasta, peran sumber daya manusia sangat penting. Hal ini karena peran tersebut yang menjalankan roda organisasi, maka kepuasan peran sumber daya manusia juga diperlukan guna menciptakan produktivitas kerja yang baik serta efektif untuk terciptanya visi dan misi perusahaan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Jenis penelitian ini *explanatory research* dan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di industri Konveksi "*Molding Jeans*" desa Pucung kecamatan Tirto kabupaten Pekalongan. Adapun subjek dalam penelitian ini karyawan di industri konveksi "*Molding Jeans*". Objek penelitian ini di industri konveksi "*Molding Jeans*". Dalam penelitian ini menggunakan teknik total *sampling* yaitu 36 responden , mengingat jumlah populasi <100, maka seluruh populasi bertindak sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan metode analisis data *Path Analysis* dengan bantuan SPSS Statistic 29.0.1.0.

Hasil dari uji t_{test} menunjukkan bahwa variabel motivasi (X2) menunjukkan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y), sedangkan kompensasi (X1) budaya kerja (X3) dan kepuasan kerja (Z) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja(Y). Uji F_{test} kompensasi (X1) motivasi (X2) budaya kerja (X3) dan kepuasan kerja (Z) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Dengan menggunakan *path analysis* hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Z) tidak dapat memediasi kompensasi (X1) motivasi (X2) budaya kerja (X3) terhadap produktivitas kerja (Y).

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Budaya Kerja, Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja

ABSTRACT

SITI NUR RIZQIYANTI, THE INFLUENCE OF COMPENSATION, MOTIVATION AND WORK CULTURE ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY THROUGH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE

In a company or organization, whether public or private, the role of human resources is very important. This is because this role runs the wheels of the organization, satisfaction in the role of human resources is also needed to create good and effective work productivity for the creation of the company's vision and mission. The purpose of this study is to determine the effect of compensation, motivation and work culture on employee productivity through job satisfaction as an intervening variable.

This type of research is explanatory research and this research uses a quantitative approach. The population in this study were employees in the "Moulding Jeans" convection industry in Pucung Village, Tirto District, Pekalongan District. The subject in this study is the "Jeans Molding" Convection industry. The object of this research is employees in the "Jeans Molding Convection" industry. In this study using a total sampling technique, namely 36 respondents, considering the total population is <100, the entire population acts as a sample. This study uses the Path Analysis data analysis method with the help of SPSS Statistics 29.0.1.0 .

The results of the t-test showed that the motivation variable (X2) partially had an effect on work productivity (Y), while compensation (X1) work culture (X3) and job satisfaction (Z) had no partial effect on work productivity variables (Y). Ftest test of compensation (X1) motivation (X2) work culture (X3) and job satisfaction (Z) simultaneously have a significant effect on work productivity variable (Y). By using path analysis the results of the study show that job satisfaction (Z) cannot mediate compensation (X1) motivation (X2) work culture (X3) on work productivity (Y).

Keywords : Compensation, Motivation, Work Culture, Job Satisfaction and Work Productivity

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya saya bisa menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Ekonomi Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H Abdurrahman Wahid Pekalongan. Saya menyadari tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak dari masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi, akan sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu saya ucapkan kepada :

1. Prof. Dr. H. Zaenal Mustakim, M.Ag., selaku Rektor UIN K.H Abdurrahman Wahid Pekalongan.
2. Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H, M.H., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H Abdurrahman Wahid Pekalongan.
3. Muhammad Aris Safi'I, M.E.I., selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah UIN K.H Abdurrahman Wahid Pekalongan.
4. Happy Sista Devy, S.E.M.M., selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi Syariah UIN K.H Abdurrahman Wahid Pekalongan.
5. H. Muhammad Nasrullah, M.S.I, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
6. Muhammad Masrur, S.H, M.E.I., selaku Dosen Penasehat Akademik (DPA).
7. H. Abdurrohim Hidayat selaku pemilik Industri Konveksi "*Molding Jeans*" Desa Pucung Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan dan para karyawan

yang memberi izin untuk melakukan penelitian dan telah banyak membantu dalam proses penelitian.

8. Seluruh dosen dan jajaran staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Syariah UIN K.H Abdurrahman Wahid Pekalongan yang telah membantu penulis selama melakukan studi.
9. Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan materil dan moral.
10. Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Pekalongan, 01 Juni 2023

Penulis

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA.....	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	xiv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Sistematika Pembahasan.....	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Landasan Teori	11
1. Resource Based Theory	11
2. Produktivitas Kerja	12
3. Kompensasi.....	17
4. Motivasi Kerja	20
5. Budaya Kerja Islam	23
6. Kepuasan kerja.....	26
B. Telaah Pustaka	28
C. Kerangka Berfikir	32

D. Hipotesis Penelitian	37
BAB III METODE PENELITIAN	40
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	40
B. Setting Penelitian	40
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	41
D. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	43
1. Populasi	43
2. Sampel dan teknik sampling	43
3. Teknik Pengambilan Sampel	43
E. Teknik Pengumpulan Data.....	44
1. Kuesioner	44
2. Penelitian Pustaka	44
F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	44
1. Analisis Statistika Deskriptif	44
2. Analisis Data.....	44
3. Uji Asumsi Klasik.....	46
4. Analisis Jalur (Path Analysis).....	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	51
A. Deskripsi Data.....	51
1. Profil Industri Konveksi ” <i>Molding Jeans</i> ”	51
2. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
3. Profil Responden Berdasarkan Usia	52
4. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	53
5. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	53
6. Profil Responden Berdasarkan Status	54
B. Analisis Data.....	55
1. Uji Instrumen	55
2. Uji Asumsi Klasik	57
3. Uji Hipotesis.....	60
4. Uji <i>Path Analysis</i> (Analisis Jalur)	67
C. Pembahasan Hasil Hipotesis.....	76

BAB V PENUTUP	87
A. Kesimpulan	87
B. Saran	89
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN	
Lampiran 1	I
Lampiran 2	VI
Lampiran 3	VIII
Lampiran 4	XII
Lampiran 5	XXIII
Lampiran 6	XXVIII
Lampiran 7	XXX
Lampiran 8	XXXI
Lampiran 9	XXXII

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan buku ini adalah hasil putusan Bersama Menteri agama republic Indonesia nomor 158 tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan kebudayaan republic Indonesia nomor 0543B/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata arab yang dipandang belum diserap ke dalam Bahasa Indonesia. Kata-kata arab yang sudah diserap ke dalam Bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam kamus linguistic atau kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut.

1. Konsonan

Fonem-fonem konsonan bahasa arab yang dalam system tulisan arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi itu sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Dibawah ini daftar huruf arab dan transliterasi dengan huruf latin

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	ṡ	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	Zal	Z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet

س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	tidak	tidak dilambangkan
ض	Dad	B	Be
ط	Ta	T	Te
ظ	Za	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ع	„ain	ḍ	de (dengan titik di bawah)
غ	Gain	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ف	Fa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ق	Qaf	“	koma terbalik (di atas)
ك	Kaf	G	Ge
ل	Lam	F	Ef
و	Mim	Q	Qi
ن	Nun	K	Ka
و	Wau	L	El
ه	Ha	M	Em
ء	hamzah	N	En
ي	Ya	W	We

2. Vocal

Vocal tunggal	Vocal	Vocal Panjang
أ = a		أ = ā
إ = i	أِي = ai	إِي = ī
أ = u	أُو = au	أُو = ū

3. *Ta Marbutah*

Ta marbutah hidup dilambangkan dengan /t/

Contoh : رةم ةل ي جم أ ditulis *mar'atun jamilah*

Ta marbutah mati dilambangkan dengan /h/

Contoh : ةطم فا ditulis *fātimah*

4. *Syaddad (tasydid, geminasi)*

Tanda geminasi dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddad* tersebut.

Contoh :

ار بن ditulis *rabbānā*

لبر ا ditulis *al-birr*

5. Kata Sandang (artikel)

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf syamsiyah” di transliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Contoh :

س م ش ال ditulis *asy-syamsu*

جل الر ditulis *ar-rojulu*

يد لس ةا ditulis *as-sayyidah*

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf qomariyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diikuti terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

ر م لق ا ditulis *al-qamar*

بد ل يع ا ditulis *al-badi'*

الجالل ditulis *al-jalāl*

6. Huruf Hamzah

Hamzah yang berada di awal kata tidak di transliterasikan. Akan tetapi, jika hamzah tersebut berada di tengah kata atau di akhir kata, huruf hamzah itu di transliterasikan dengan apostrof /`/.

Contoh :

مرت أ ditulis *umirtu*

شيء ditulis *syai'un*

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Realisasi Pengeluaran Pembayaran Gaji Dan Pencapaian Produksi.....	2
Tabel 2.1	Telaah Pustaka.....	28
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	42
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	53
Tabel 4.4	Lama Bekerja	54
Tabel 4.5	Responden Berdasarkan Status	54
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Data	55
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja.....	57
Tabel 4.8	Hasil Uji Multikolinearitas.....	58
Tabel 4.9	Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser.....	59
Tabel 4.10	Hasil Uji Normalitas.....	60
Tabel 4.11	Hasil Koefisien Determinasi	61
Tabel 4.12	Hasil Uji Parsial (T Test) 1	62
Tabel 4.13	Hasil Uji Parsial (T Test) 2	64
Tabel 4.14	Hasil Uji Simultan (F Test) 1	66
Tabel 4.15	Hasil Uji Simultan (F Test) 2	67
Tabel 4.16	Hasil Pengaruh Langsung Pathi Analysis 1	67
Tabel 4.17	Hasil Pengaruh Langsung Pathi Analysis 2	68
Tabel 4.18	Hasil Coefficients Langsung Path Analysis 1	69
Tabel 4.19	Hasil Coefficients Langsung Path Analysis 2	69
Tabel 4.20	Kesimpulan Uji Hipotesis	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir	32
Gambar 3.1	Jalur Substruktur I	49
Gambar 3.2	Jalur Substruktur 2.....	50
Gambar 4.1	Model Jalur Substruktur I.....	62
Gambar 4.2	Model Jalur Substruktur2	64
Gambar 4.3	Model Analisis Jalur.....	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	I
Lampiran 2	VI
Lampiran 3	VIII
Lampiran 4	XII
Lampiran 5	XXIII
Lampiran 6	XXVIII
Lampiran 7	XXX
Lampiran 8	XXXI
Lampiran 9	XXXII

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengujian kepuasan kerja sebagai variabel intervening antara kompensasi, motivasi dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja di industri Konveksi "*Molding Jeans*" Desa Pucung Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan, serta didukung dengan teori-teori yang melandasi pada bab-bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan di industri Konveksi "*Molding Jeans*". Sehingga semakin perusahaan memperhatikan kompensasi kepada karyawan maka produktivitas kerja akan semakin meningkat.
2. Motivasi berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan di industri Konveksi "*Molding Jeans*". Sehingga semakin baik motivasi yang diberikan oleh perusahaan maka semakin banyak produktivitas kerja karyawan yang meningkat.
3. Budaya kerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan di industri Konveksi "*Molding Jeans*". Sehingga semakin baik budaya kerja pada lingkungan pekerjaan maka produktivitas kerja akan semakin meningkat.
4. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja di industri Konveksi "*Molding Jeans*". Sehingga kepuasan kerja tidak termasuk pengaruh dalam produktivitas kerja.

5. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja di industri Konveksi "*Molding Jeans*". Sehingga kompensasi tidak termasuk pengaruh dalam produktivitas kerja.
6. Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja di industri Konveksi "*Molding Jeans*". Sehingga motivasi yang baik juga akan mempengaruhi hasil dari produktivitas kerja karyawan.
7. Budaya kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja di industri Konveksi "*Molding Jeans*". Sehingga budaya kerja tidak termasuk berpengaruh dalam hasil produktivitas kerja.
8. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja di industri Konveksi "*Molding Jeans*". Kemudian kepuasan kerja tidak memediasi kompensasi dalam menentukan hasil produktivitas kerja karyawan.
9. Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja di industri Konveksi "*Molding Jeans*". Kemudian kepuasan kerja memediasi antara motivasi terhadap produktivitas kerja. Sehingga kepuasan kerja tidak dapat memediasi motivasi dalam menentukan hasil produktivitas kerja karyawan.
10. Budaya kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja di industri Konveksi "*Molding Jeans*". Kemudian kepuasan kerja tidak memediasi budaya kerja dalam menentukan hasil produktivitas kerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dari hasil penelitian, maka diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan gambaran, laporan maupun acuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan agar produktivitas kerja sesuai yang diinginkan pada industri Konveksi "*Molding Jeans*" Desa Pucung Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk menelaah dan mengkaji lebih dalam dan meluas terkait produktivitas kerja karyawan di industri Konveksi "*Molding Jeans*", sehingga diharapkan mampu menjelaskan variabel-variabel lain yang belum diteliti oleh penulis. Skripsi ini juga menjadi referensi bagi peneliti berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018 . *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, konsep dan indikator*. Yogyakarta : Zanafa Publishing
- Anwar, S. (2009). Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Unit Produksi Pada PT. Misaja Mitra Pati Factory Kabupaten Pati. *Bifurcations*, 45(1), 1–19. <https://doi.org/10.7202/1016404ar>
- Arofah, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2015). Pengaruh Kompensasi, Keahlian dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Permata Cabang Bangkong Semarang. *Journal of Management*, 1(1).
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4).
- Bungin, M. Burhan. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Kencana
- Darmanto, dkk. 2015. Bauran Orientasi dan Kinerja Organisasi Penerapan Variabel Antiseden, Moderasi, dan Mediasi dalam Penelitian Ilmiah. Yogyakarta: Depeblish
- Dwiyanti, R. (2015). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Human Relations terhadap Motivasi Kerja yang Relevan terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Ekonomi SDM*, 1(1). <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/234>
- Endra, Febri. 2017. Pedoman Metodologi Penelitian. Sidoarjo: Zifatama Jawa
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006 . *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Kurniawan, F. (2019). *Pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening* (Doctoral dissertation, Universitas Lampung).
- Gita Sugiyarti SE, Ms. (2012). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SEMARANG). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 105(3), 129–133.
- <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:BDsuQOHoCi4J:https://media.neliti.com/media/publications/9138-ID-perlindungan-hukum-terhadap-anak-dari-konten-berbahaya-dalam-media-cetak-dan-ele.pdf+&cd=3&hl=id&ct=clnk&gl=id>

- Haryanti, R. E., Djati, P., & Tobing, S. J. (2014). ANALISIS HUBUNGAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB). *Buletin Ekonomi*, 18(2), 6-22.
- I Gede Arya Sudiarta, A. D. I. (2013). PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. ARTHA PRIMA FINANCE DENPASAR. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 3. Penerbit Erlangga.
- Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah Ii. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.1396>
- Muh Rusydi, A. A. (2015). PENGARUH UPAH TERHADAP TINGKAT PRODUKTIVITAS. *Ekonomi Balane Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 131–140.
- Ni Made Nurcahyani, I. G. A. D. A. (2012). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal ULTIMA Accounting*, 4(2), 52–71. <https://doi.org/10.31937/akuntansi.v4i2.131>
- Purnama, R. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Cv. Epsilon Bandung. *Strategic : Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 8(2), 58. <https://doi.org/10.17509/strategic.v8i2.1028>
- Purwanto, A. B., & Wulandari, O. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Buletin Bisnis & Manajemen*, 2(1), 9–26.
- <http://journal.stie-yppi.ac.id/index.php/BBM/article/view/2/2>
- Purwanto, I. (2016). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dengan Religiusitas Sebagai Variabel Moderating Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pt. Daya Manunggal Di Kota Salatiga)* (Doctoral Dissertation, Iain Salatiga).
- Ristiana, R. (2019). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Rsud Sekarwangi Unit Instalasi Farmasi, Cibadak Sukabumi* (Bachelor's thesis, Fakultas ekonomi dan bisnis uin jakarta).
- Salam, M. F. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada BPJS Ketenagakerjaan Makassar)*. (Doctoral dissertation,

Universitas Hasanuddin)

- Sari, A. P. (2013). Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, Semangat Kerja Dan Karakteristik Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Studi Pada Pt Bank Bukopin Tbk Cabang Sultan Agung*.
- Siyoto, Sandu & Ali, S. 2015 . *Dasar Metodologi Penelitian. Cetakan Pertama* . : Yogyakarta
- Septadi, M., & Zunaidah, Z. (2014). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pelayanan Pdam Tirta Musi Palembang Unit Rambutan. *Jembatan*, 11(2), 75–90. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v11i2.3125>
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018 . *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Pt Bumi Aksara
- Sugandi, K. (2016). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Negeri Sipil Dalam Koordinasi Asisten III Kabupaten Lombok Timur. *Jmm Unram-Master Of Management Journal*, 5(4).
- Sugiarti, G. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang. *Serat Acitya*, 1(2), 73.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sumampouw, C. L. (2013). *Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Manado*. 4.
- Sumarno, E., Pradhanawati, A., & Farida, N. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT . Estika Pulau Mas Tegal) Abstract : Abstrak : PENDAHULUAN Latar Belakang Dunia bisnis sekara. *Journal of Social and Politic*, 1–7.
- Supit, C. G., Pelleng, F. A., & Kalangi, J. A. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Astra International Daihatsu–DSO Malalayang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(1).
- Surati, Karyagus Sugandi, S. W. (2016). *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Negeri Sipil Dalam Koordinasi Asisten III Kabupaten Lombok Timur*. 5(4), 1–20.
- Sutrisno, Edi. 2009 . *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group