

## The Influence of Wages, Work Discipline on Work Productivity Mediated by Job Satisfaction in the Ikat Weaving Industry CV Silvi Mn. Paradila

Muhammad Agung Setiawan<sup>1</sup>, Mohammad Yaskun<sup>2</sup>, Emalia Nova Sustyorini<sup>3</sup>, Rivatul Ridho<sup>4</sup>

Universitas Islam Lamongan

**Corresponding Author:** Muhammad Agung [m.agungsetiawan@unisla.ac.id](mailto:m.agungsetiawan@unisla.ac.id)

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci:* Wages, Work Discipline, Work Productivity, Job Satisfaction

*Received :* 27, February

*Revised :* 20, March

*Accepted:* 25, April

©2024 Setiawan, Yaskun, Sustyorini, Ridho: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

This research aims to determine the effect of wages, work discipline on work productivity, mediated by job satisfaction in the CV ikat industry. Silvi Mn Paradila. This research method uses descriptive quantitative methods. The data used in this research is primary data and secondary data. The sample used was 88 respondents. The sampling technique used is simple random sampling. The data analysis technique uses Structural Equation Modeling - Partial Least Square (SEM-PLS). The results of this research show that wages have a positive and significant effect on work productivity, work discipline has a positive and significant effect on work productivity, job satisfaction has a positive and significant effect on work productivity, wages have a positive and significant effect on work productivity mediated by job satisfaction, and work discipline positive and significant effect on work productivity is mediated by job satisfaction.

## Pengaruh Upah, Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi Kepuasan Kerja pada Industri Tenun Ikat CV Silvi Mn. Paradila

Muhammad Agung Setiawan<sup>1</sup>, Mohammad Yaskun<sup>2</sup>, Emalia Nova Sustyorini<sup>3</sup>, Rivatul Ridho<sup>4</sup>

Universitas Islam Lamongan

**Corresponding Author:** Muhammad Agung [m.agungsetiawan@unisla.ac.id](mailto:m.agungsetiawan@unisla.ac.id)

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci:* Upah, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja, Kepuasan Kerja

*Received :* 27, February

*Revised :* 20, March

*Accepted:* 25, April

©2024 Setiawan, Yaskun, Sustyorini, Ridho: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh upah, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dimediasi kepuasan kerja pada industri tenun ikat CV. Silvi Mn Paradila. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dan data sekunder. Sampel yang digunakan adalah 88 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*. Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling - Partial Least Square* (SEM-PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upah, berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dimediasi kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dimediasi kepuasan kerja.

## PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang sangat ketat pada saat ini mengharuskan perusahaan terus berkembang untuk mempertahankan keberlangsungan hidupnya, ada berbagai faktor yang mampu mempengaruhi keberlangsungan hidup sebuah perusahaan, salah satunya adalah meningkatkan produktivitas kerja karyawan mereka. Sebuah perusahaan memiliki tanggung jawab yang besar dalam peningkatan sumber daya manusia yang dimiliki, (Irfan & Mahargiono, 2023). Peningkatan produktivitas dalam sebuah perusahaan dapat dilihat dengan meningkatnya hasil barang atau jasa yang mereka hasilnya. Kepuasan kerja merupakan bagian penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan, karyawan yang merasa puas dengan hasil akhir yang diterima atas pekerjaan yang telah mereka lakukan akan berdampak dengan tumbuhnya rasa senang dan semangat dalam melakukan pekerjaannya. Sebaliknya jika karyawan tidak puas dengan hasil akhir yang diterima atas pekerjaan yang telah mereka lakukan akan berdampak tumbuhnya rasa tidak senang dan tidak semangat dalam melakukan pekerjaannya, (Bhastary, 2020).

CV Silvi Mn Paradila adalah industri tenun ikat bertempat di Desa Parengan, Kecamatan Maduran, Kabupaten Lamongan. Tenun ikat yang mereka produksi bahkan mampu menembus pasar internasional, terutama pada negara timur tengah, yakni Arab Saudi, Iran, Irak, Mesir. Perusahaan ini juga sangat berorientasi pada sumber daya manusia yang mereka miliki, namun pada kenyataannya produktivitas pekerja yang mereka miliki masih jauh dari harapan perusahaan karena masih banyak para pekerjanya yang kurang disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya yang mengakibatkan turunnya produksi kain tenun ikat yang mereka produksi.

**Tabel 1: Produksi Kain Tenun Ikat**

	Bulan	Target per unit	Hasil per unit	Keterangan
	Juni	1600	1582	Tidak Tercapai
	Juli	1600	1611	Terlampaui
	Agustus	1600	1642	Terlampaui
	September	1600	1524	Tidak Tercapai
	Oktober	1600	1572	Tidak Tercapai
	November	1600	1525	Tidak Tercapai

Sumber: CV. Silvi Mn Paradila

Upah merupakan segala bentuk pemberian perusahaan kepada para pekerja sebagai tanda balas jasa. Pemberian upah yang adil dan layak akan

mendorong produktivitas pekerja meningkat, namun sebaliknya pemberian upah kurang adil dan layak akan menjadikan produktivitas pekerja menurun, (Cahya, *et al*, 2022). Selain upah, disiplin kerja juga mampu mempengaruhi produktivitas kerja suatu organisasi. Disiplin kerja adalah sebuah kekuatan yang berada dalam diri seseorang yang mampu beradaptasi pada suatu keputusan, peraturan, dan nilai-nilai dalam suatu organisasi, (Jufrizen & Sitorus, 2021).

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Upah*

Upah merupakan segala bentuk pemberian perusahaan kepada para pekerja sebagai tanda balas jasa. Pemberian upah yang adil dan layak akan mendorong produktivitas pekerja meningkat, namun sebaliknya pemberian upah kurang adil dan layak akan menjadikan produktivitas pekerja menurun, (Cahya, *et al*, 2022). Upah adalah biaya hidup seseorang yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dalam bentuk uang yang sudah ditetapkan pada kontrak, undang-undang dan peraturan-peraturan yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian antara pimpinan dengan karyawan, (Efendi, *et al*. 2020). Purwanti & Damayanti (2023) berpendapat bahwa indikator upah yakni:

1. Besar upah,
2. Pemberian internsif
3. Pemberian tunjangan
4. Pemberian fasilitas.

Kumbadewi, *et al* (2021) berjudul "Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan". Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kumbadewi *et al*. (2021), dengan judul "Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di UD Puji Jiwa Seni", upah berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Teori variabel ini adalah:

Ha1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel upah terhadap variabel produktivitas kerja

H01 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel upah terhadap variabel produktivitas kerja

### *Disiplin Kerja*

Disiplin kerja adalah sebuah kekuatan yang berada dalam diri seseorang yang mampu beradaptasi pada suatu keputusan, peraturan, dan nilai-nilai dalam suatu organisasi, (Jufrizen & Sitorus, 2021). Bentuk disiplin kerja seperti datang tepat waktu, penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu, manaati peraturan-peraturan yang berlaku diharapkan karyawan lebih produktif dan kinerja menjadi meningkat sehingga mampu mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, (Irfan & Mahargiono, 2023). menurut Jufrizen & Sitorus (2021) indikator disiplin kerja yakni

1. Tingkat kehadiran
2. Tata cara kerja

3. Ketaatan pada atasan
4. Kesadaran bekerja.

Menurut penelitian Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018), yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang”. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Di PT. Inko Java Semarang. Untuk Hipotesis variabel ini yaitu :

Ha2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel produktivitas kerja

H02 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel produktivitas kerja

### ***Produktivitas Kerja***

Produktivitas kerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, dengan memperhitungkan jumlah output yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Selain itu, produktivitas dapat didefinisikan sebagai tingkat efisiensi yang sebanding dalam proses produksi barang atau jasa. (Saleh & Utomo, 2018). Produktivitas juga dapat didefinisikan sebagai jumlah output per unit tenaga kerja, berapa banyak barang atau jasa yang mampu dihasilkan oleh seorang karyawan, (Daniel, P. A, 2020). Menurut Saleh & Utomo (2018) indikator produktivitas kerja yakni:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Sikap kooperatif.

Dafit, et al (2021) berjudul “Disiplin Kerja dan Produktivitas Karyawan PT. Segatama Lestari dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja”. Menurut penelitian Dafit, et al (2021), yang berjudul “Disiplin Kerja dan Produktivitas Karyawan PT. Segatama Lestari dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja”. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Segatama Lestari dan Govinda, I. W. R., & Mujiati, N. W. (2022) berjudul “Peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan UD. Windhu Sari”. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Windhu Sari. Untuk Hipotesis variabel ini yaitu :

Ha3 : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel upah terhadap variabel produktivitas kerja dimediasi kepuasan kerja

H03 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel upah terhadap variabel produktivitas kerja dimediasi kepuasan kerja

Ha4 : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel produktivitas kerja dimediasi kepuasan kerja

H04 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel produktivitas kerja dimediasi kepuasan kerja

### ***Kepuasan Kerja***

Kepuasan kerja adalah sikap pada diri manusia mengenai hasil yang diterima sebagai imbalan atas pekerjaan dan tanggung jawab secara kualitas dan kuantitas yang telah dilakukannya, Hal ini dapat meliputi aspek fisik dan mental yang dimiliki seseorang, (Jufrizen & Sitorus, 2021). Kepuasan kerja mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka, karena karyawan menginginkan keadaan yang lebih baik daripada kondisi saat ini, (Hanawidjaya, et al, 2022). Menurut Jufrizen & Sitorus (2021) indikator kepuasan kerja yakni

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Kualitas pengawasan
3. Hubungan rekan kerja
4. Peluang promosi
5. Gaji.

Menurut Dafit, *et al* (2021), dengan melakukan penelitian yang berjudul “Disiplin Kerja dan Produktivitas Karyawan PT. Segatama Lestari dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja”. Adapun hasil dari penelitian menunjukkan bahwa, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Segatama Lestari. Untuk Hipotesis variabel ini yaitu :

Ha5: Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.

H05: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.

### **METODOLOGI**

Jenis penelitian yakni menggunakan kuantitatif deskriptif, penelitian kuantitatif deskriptif dilakukan dengan cara menjelaskan data melalui angka-angka sebagai bukti dari permasalahan, (Daniel, P. A, 2018). Populasi penelitian ini menggunakan 112 karyawan yang terdapat dalam CV Silvi Mn Paradila. Sampel untuk penelitian ini diambil menggunakan rumus slovin, dan totalnya adalah 88 sampel. Metode analisis data adalah Model Equation Structural–Partial Least Square (SEM-PLS). Uji validitas, reliabilitas, R2, mediasi, dan hipotesis adalah metode analisis data.

**HASIL PENELITIAN**  
*Uji Validitas*

**Tabel 2: Hasil Uji Outer Loading & Average Variance Extracted**

	Nilai <i>Outer Loading</i>	<i>Average variance extracted</i>	Kete- rangan
1_p1	0,747		
1_p2	0,789	2	0,57
1_p3	0,756		
1_p4	0,733		
2_p1	0,762		
2_p2	0,747	5	0,59
2_p3	0,799		
2_p4	0,777		
1_p1	0,794		d
1_p2	0,797	7	0,60
1_p3	0,744		
1_p4	0,780		
1_p1	0,799		
1_p2	0,769		
1_p3	0,720	2	0,57
1_p4	0,736		
1_p5	0,754		

Vali

Berdasarkan Tabel 2 diketahui nilai *outer loading* semua indikator > 0,700 yang berarti valid dan diketahui bahwa setiap variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai *Average Variance Extracted* (AVE) diatas 0,5 yang berarti bahwa semua variabel pada penelitian ini valid.

Tabel 3: Hasil Uji *Cross Loading*

		X1	X2	Y1	Z1
<b>1_p1</b>	<b>47</b>	<b>0,7</b>	0,6	0,6	0,6
		23	42	61	
<b>1_p2</b>	<b>89</b>	<b>0,7</b>	0,6	0,6	0,6
		34	29	53	
<b>1_p3</b>	<b>56</b>	<b>0,7</b>	0,6	0,6	0,6
		15	09	34	
<b>1_p4</b>	<b>33</b>	<b>0,7</b>	0,6	0,5	0,5
		37	73	61	
<b>2_p1</b>	<b>51</b>	0,6	<b>0,7</b>	0,6	0,6
		<b>62</b>	10	59	
<b>2_p2</b>	<b>69</b>	0,6	<b>0,7</b>	0,6	0,6
		<b>47</b>	11	12	
<b>2_p3</b>	<b>13</b>	0,7	<b>0,7</b>	0,6	0,6
		<b>99</b>	42	07	
<b>2_p4</b>	<b>24</b>	0,5	<b>0,7</b>	0,5	0,6
		<b>77</b>	92	52	
<b>1_p1</b>	<b>34</b>	0,6	0,6	<b>0,7</b>	0,6
		16	<b>94</b>	19	
<b>1_p2</b>	<b>67</b>	0,6	0,6	<b>0,7</b>	0,6
		58	<b>97</b>	60	
<b>1_p3</b>	<b>70</b>	0,5	0,5	<b>0,7</b>	0,6
		27	<b>44</b>	16	
<b>1_p4</b>	<b>52</b>	0,6	0,6	<b>0,7</b>	0,6
		69	<b>80</b>	33	
<b>1_p1</b>	<b>68</b>	0,6	0,6	0,6	<b>0,7</b>
		01	55	<b>99</b>	
<b>1_p2</b>	<b>96</b>	0,5	0,6	0,6	<b>0,7</b>
		14	21	<b>69</b>	
<b>1_p3</b>	<b>60</b>	0,6	0,6	0,6	<b>0,7</b>
		22	08	<b>20</b>	
<b>1_p4</b>	<b>20</b>	0,6	0,6	0,5	<b>0,7</b>
		51	90	<b>36</b>	
		0,5	0,6	0,5	<b>0,7</b>

1\_p5 96 15 91 54

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa nilai konstruk *cross loading* pada penelitian ini lebih besar dengan variabel latennya. Variabel upah, disiplin kerja, produktivitas kerja, dan kepuasan kerja dengan variabel latennya sendiri mempunyai nilai *cross loading* lebih besar dibandingkan dengan variabel lainnya.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 4: Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Compos ite (rho_a)	Composi reliability (rho_c)	Cron bach's alpha	Ke terangan
Upah (X1)	0,753	0,843	1	0,75
Disiplin Kerja (X2)	0,773	0,854	3	0,77
Produktivi tas Kerja (Y)	0,786	0,861	4	0,78
Kepuasan Kerja (Z)	0,813	0,869	2	0,81

Berdasarkan tabel 4 hasil uji dapat diketahui bahwa setiap variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai *composite reliability* dan *Cronbach's alpha* > 0,700, yang berarti semua variabel reliabel.

### Uji R-Square

**Tabel 5: Hasil Uji R-Square**

Variabel	R- Square	Keteran gan
Produktivitas (Y)	0,736	Modera te
Kepuasan Kerja (Z)	0,747	

Berdasarkan tabel 5 hasil uji nilai R-square diketahui bahwa nilai R-square variabel produktivitas kerja (Y) 0,736 yang berarti variabel produktivitas kerja sebesar 74% mampu dipengaruhi oleh variabel upah dan disiplin kerja, sedangkan nilai R-square variabel kepuasan kerja (Z) 0,747 yang berarti kepuasan kerja sebesar 75% mampu dipengaruhi oleh variabel upah dan disiplin kerja.

**Uji Mediasi****Tabel 6: Hasil Uji Mediasi**

Variabel	T statistics	P values
X1 → Z → Y	2,356	0,019
X2 → Z → Y	2,520	0,012

Berdasarkan Tabel 6 hasil uji mediasi diketahui variabel upah terhadap produktivitas kerja dimediasi kepuasan kerja mempunyai nilai *T-statistics* 2,356 yang berarti hubungan tersebut bernilai signifikan, dan mempunyai nilai *P-values* 0,019 yang berarti bernilai positif, sedangkan variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja mempunyai nilai *T-statistics* 2,520 yang berarti hubungan tersebut bernilai signifikan, dan mempunyai nilai *P-values* 0,012 yang berarti bernilai positif.

**Uji Hipotesis****Tabel 7: Hasil Uji Hipotesis**

Variabel	T statistics	P values
X1 → Y1	2,744	0,006
X2 → Y1	2,222	0,026
Z1 → Y1	3,025	0,003

Berdasarkan Tabel 7 hasil uji hipotesis diketahui variabel upah terhadap variabel produktivitas kerja mempunyai nilai *T-statistics* 2,744 yang berarti hubungan tersebut bernilai signifikan, dan mempunyai nilai *P-values* 0,006 yang berarti bernilai positif, variabel disiplin kerja terhadap variabel produktivitas kerja mempunyai nilai *T-statistics* 2,222 yang berarti hubungan tersebut bernilai signifikan, dan mempunyai nilai *P-values* 0,026 yang berarti bernilai positif, variabel disiplin kerja terhadap variabel produktivitas kerja mempunyai nilai *T-statistics* 3,025 yang berarti hubungan tersebut bernilai signifikan, dan mempunyai nilai *P-values* 0,003 yang berarti bernilai positif.

**PEMBAHASAN**

Semua variabel memiliki nilai statistik T lebih dari 1,96 dan nilai p-value lebih dari 0,05, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 6 hasil uji mediasi dan tabel 7 hipotesis uji. Ini menunjukkan bahwa hipotesis H01, H02, H03, H04, dan H05 ditolak, dan Ha1, Ha2, Ha3, Ha4, dan Ha5 diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel upah, disiplin kerja, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Ini berarti bahwa variabel upah, disiplin kerja, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja; kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara variabel. Berdasarkan tabel 6 hasil uji nilai R2 diketahui bahwa nilai R2 variabel produktivitas kerja 0,736 yang berarti variabel produktivitas kerja sebesar 74% mampu dipengaruhi oleh variabel upah dan disiplin kerja,

sedangkan nilai R<sup>2</sup> variabel kepuasan kerja 0,747 yang berarti kepuasan kerja sebesar 75% mampu dipengaruhi oleh variabel upah dan disiplin kerja.

### **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Pada CV Silvi Mn Paradila, variabel upah (X1) berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), variabel disiplin kerja (X2) berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), dan variabel kepuasan kerja (Z) berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Variabel kepuasan kerja (Z) memiliki kemampuan untuk memediasi hubungan antara variabel upah (X1) dan produktivitas kerja (Y), dan variabel kepuasan kerja (Z) memiliki kemampuan untuk memediasi. Nilai R<sup>2</sup> variabel produktivitas kerja (Y) 0,736 yang berarti variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 74% mampu dipengaruhi oleh variabel upah dan disiplin kerja, sedangkan nilai R<sup>2</sup> variabel kepuasan kerja (Z) 0,747 yang berarti kepuasan kerja sebesar 75% mampu dipengaruhi oleh variabel upah dan disiplin kerja.

### **PENELITIAN LANJUTAN**

Saran bagi peneliti dimasa yang akan datang diharapkan untuk menggunakan variabel lain, mengingat penelitian ini menggunakan variabel-variabel yang sudah umum digunakan dalam penelitian-penelitian lain, dan peneliti lain diharapkan menggunakan objek penelitian yang lebih luas, tidak terpusat di satu tempat saja. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data SEM-PLS yang mana tidak semua peneliti mampu menggunakannya, peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan teknik analisis lain seperti Ordinal Least Square (OLS) dan lainnya yang sudah cukup umum di berbagai universitas.

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, peneliti menyadari pula bahwa laporan penelitian ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS25. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam dan Latan, Hengky. (2021). Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. Semarang : Badan Penerbit - Undip
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta

- Al Hafizh, M., & Hartono, A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan CV. Tiga Berlian. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 1(4), 97-108. <https://journal.uui.ac.id/selma/article/view/25054>
- Amelia, E., Yaskun, M., & Sulaeman, M. M. 2021. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konveksi CV. *Star Nine Tritunggal. Jekma*, 2(4), 1-10.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160-170. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5287>
- Cahya, A. D., Wibowo, K. M., & Wiratama, F. A. (2022). Analisis Pengaruh Upah dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Buruh UD Sumber Kehidupan Sukoharjo Pada Saat Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat. *Daya Saing : Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 21-26. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v8i1.694>
- Dafit, et al . (2021). Disiplin Kerja dan Produktivitas Karyawan PT. Segatama Lestari dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *Balance (Surabaya)*, 18(2), 88. <https://doi.org/10.30651/blc.v18i2.8788>
- Daniel, P. A. (2020). Pengaruh Upah Dan Pendidikan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Provinsi Jambi. *Jurnal Development*, 8(2), 96-102. <https://doi.org/10.53978/jd.v8i2.152>
- Efendi, R., Lubis, J., & Elvina, E. (2020). Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Milano Panai Tengah. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 1-11. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1759>
- Fahrezi, S., & Sudibybo BO, S. B. (2023). Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Innovation in Management, Accounting and Business*, 2(2), 41-50. <https://doi.org/10.56916/jimab.v2i2.370>
- Fazriyah, M., Hartono, E., & Handayani, R. (2019). The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior. *International Symposium on Social Sciences, Education, and Humanities (ISSEH 2018)*, 306 (March), 201-205. <https://www.atlantis-press.com/article/55915193.pdf>
- Govinda, I. W. R., & Mujiati, N. W. (2022). Peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan UD. *Windhu Sari, Gianyar. E-Jurnal Manajemen*, 11(7), 1297-1316.

- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Hakimah, Y., Suprani, Y., Said, M. (2023). Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi Motivasi Pegawai PDAM Unit Kertapati Palembang. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11 (1). <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1>
- Hanawidjaya, R. R., Sindrawati, S., Sumiati, N., & Barokah, R. A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Niaga Nusa Abadi Subang. *Jurnal Economina*, 1(2), 203–218. <https://doi.org/10.55681/economina.v1i2.51>
- Herwanto, H., & Radiansyah, E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1408. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.876>
- Irfan, A. A., & Mahargiono, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 2(1), 70–88. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i1.5794>
- Iis, E. Y., & Yanita, Y. (2021). Peran Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Bireuen. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 22(1), 85-96. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v22i1.671>.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844–859. <https://doi.org/10.53695/sintesa.v1i1.419>
- Kumbadewi, L. S., Suwendra, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2021). Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 9(1), 19. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/38671>
- Liana, W. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(1), 65-72. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.25>
- Ningsih, D. P., Utari, W., & Prasetyo, I. (2023). Analisis Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keterlibatan Pegawai Pada Produktivitas Kerja Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja. *JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen*,

13(1), 26-36.

<https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/juima/article/view/6063>

Olivia, L., & Rozak, H. A. (2022). Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(4), 541-548.

Pratiwi, D., & Widiyanto, W. (2019). Pengaruh Faktor Internal dan Faktor Eksternal Terhadap Produktivitas Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 654-670.  
<https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/28282>

Sabirin., Ilham. (2020). Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan dan Kinerja Pengawas. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 21(2), 123-135. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i2.4295>.

Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1). <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>

Sholikhah, C. I. R., & Frianto, A. . (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Perusahaan Ritel. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 291-301. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n1.p291-301>