



**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, LINGKUNGAN KERJA DAN
PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KERJA
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. DUWA ATMIMUDA
KUDUS**

Oleh:

RIFIQI ALVIYANDI

2019-11-688

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MURIA KUDUS**

TAHUN 2024



**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, LINGKUNGAN KERJA DAN
PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KERJA
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. DUWA ATMIMUDA
KUDUS**

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan jenjang pendidikan
Strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muria Kudus

Oleh:

RIFQI ALVIYANDI

2019-11-688

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MURIA KUDUS
TAHUN 2024**

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, LINGKUNGAN KERJA DAN
PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KERJA
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. DUWA ATMIMUDA
KUDUS**

Skripsi ini telah disetujui untuk dipertahankan di hadapan Tim Penguji Ujian

Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus

Tanggal.....*26 Juli 2024*.....

Pembimbing I


(Noor Indah Rahmawati, S. E., M. M)
NIDN. 0024037701

Pembimbing II


(Mira Meilia Marka, S. E., M. M.)
NIDN. 0606058801

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen


(Noor Indah Rahmawati, S. E., M. M)
NIDN. 0024037701

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, LINGKUNGAN KERJA DAN
PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KERJA
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. DUWA ATMIMUDA
KUDUS**

Nama : Rifqi Alviyandi
NIM : 201911688
Program Studi : Manajemen

Skripsi ini telah disetujui dan dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus

Kudus, 2024

Mengetahui,
Ketua Program Studi

Pembimbing I


(Noor Indah Rahmawati, S.E., M.M)
NIDN. 0024037701


(Noor Indah Rahmawati, S.E., M.M)
NIDN. 0024037701

Mengetahui
Dekan

Pembimbing II


(Dr. Kertati Sumekar, S.E., M.M)
NIDN. 0616077304


Mira Meilia Marka, S. E., M. M.)
NIDN. 0606058801

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Dan bersabarlah kamu, karena janji Allah adalah benar”.

(QS. Ar- Rum: 60)

“Musuh paling berbahaya di atas dunia ini adalah penakut dan bimbang. Teman yang paling setia hanyalah keberanian dan keyakinan yang teguh.”

-Andrew Jackson

Persembahan:

1. Kedua orang tua dan seluruh keluarga yang saya sayangi.
2. Dosen pembimbing yang senantiasa memberikan arahan dan motivasi.
3. Sahabat dan teman seperjuangan.
4. Almamater Universitas Muria Kudus

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Bagian Produksi PT. Duwa Atmimuda Kudus”**. Penyusunan skripsi ini guna memenuhi tugas akhir strata satu Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus.

Pada penulisan skripsi ini tidak lepas dari berbagai pihak yang telah membantu. Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Darsono, M.Si, selaku Rektor Universitas Muria Kudus.
2. Dr. Kertati Sumekar, S. E., M. M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus.
3. Noor Indah Rahmawati, S. E., M. M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus, sekaligus selaku dosen pembimbing 1 yang telah membimbing saya dengan sabar untuk menuntun saya dalam mengerjakan skripsi.
4. Mira Meilia Marka, S. E., M. M., selaku dosen pembimbing 2 yang telah membimbing saya dengan sabar dan telah meluangkan waktunya untuk menuntun saya dalam mengerjakan skripsi.
5. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus.
6. Pimpinan dan karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus yang telah memberikan bantuan dan fasilitas bagi peneliti dalam melakukan penelitian.

7. Kedua orang tua, dan seluruh keluarga yang selalu memberi dukungan, motivasi, dan doa tiada henti.

8. Sahabat dan teman-teman yang selalu memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi.

Tidak lupa penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan kelemahan. Oleh karena itu penulis berharap dapat diberikan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Kudus,
Penulis

2024

Rifqi Alviyandi
NIM. 2019-11-688

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, LINGKUNGAN KERJA DAN
PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KERJA
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. DUWA ATMIMUDA
KUDUS**

RIFQI ALVIYANDI
2019-11-688

Pembimbing: 1. Noor Indah Rahmawati, S. E., M. M.
2. Mira Meilia Marka, S. E., M. M.

**UNIVERSITAS MURIA KUDUS
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja dan pemberian kompensasi terhadap loyalitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan bagian produksi PT. Duwa Atmimuda Kudus. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Duwa Atmimuda Kudus. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 176 responden dengan menggunakan *purposive sampling* sebagai teknik pengambilan sampel. Analisis data menggunakan analisis SEM AMOS v.24. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Kepuasan kerja belum mampu memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas kerja. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja dan kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja.

Kata kunci: pengembangan karir, lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, loyalitas kerja.

**THE INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT, WORK ENVIRONMENT
AND COMPENSATION PROVISION ON JOB LOYALTY WITH JOB
SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE IN EMPLOYEES IN
THE PRODUCTION SECTION OF PT. DUWA ATMIMUDA KUDUS**

RIFQI ALVIYANDI
2019-11-688

Advisor: 1. Noor Indah Rahmawati, S. E., M. M.
2. Mira Meilia Marka, S. E., M. M.

**UNIVERSITAS MURIA KUDUS
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
MANAGEMENT STUDY PROGRAM**

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of career development, work environment and compensation on work loyalty with job satisfaction as an intervening variable for employees in the production department of PT. Duwa Atmimuda Kudus. The population in this study were employees of the production department of PT. Duwa Atmimuda Kudus. The number of samples in this study was 176 respondents using purposive sampling as a sampling technique. Data analysis used SEM AMOS v.24 analysis. Based on the research results, it shows that career development has a positive and significant effect on job satisfaction, the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, compensation has a positive and significant effect on job satisfaction, career development has a positive and significant effect on work loyalty, the work environment has a positive and significant effect on work loyalty, compensation has a positive and significant effect on work loyalty, and job satisfaction has a positive and significant effect on work loyalty. Job satisfaction has not been able to mediate the influence of career development on work loyalty. Job satisfaction is able to mediate the influence of the work environment on job loyalty and job satisfaction is able to mediate the influence of compensation on job loyalty.

Keywords: *career development, work environment, compensation, job satisfaction, work loyalty.*

DAFTAR ISI

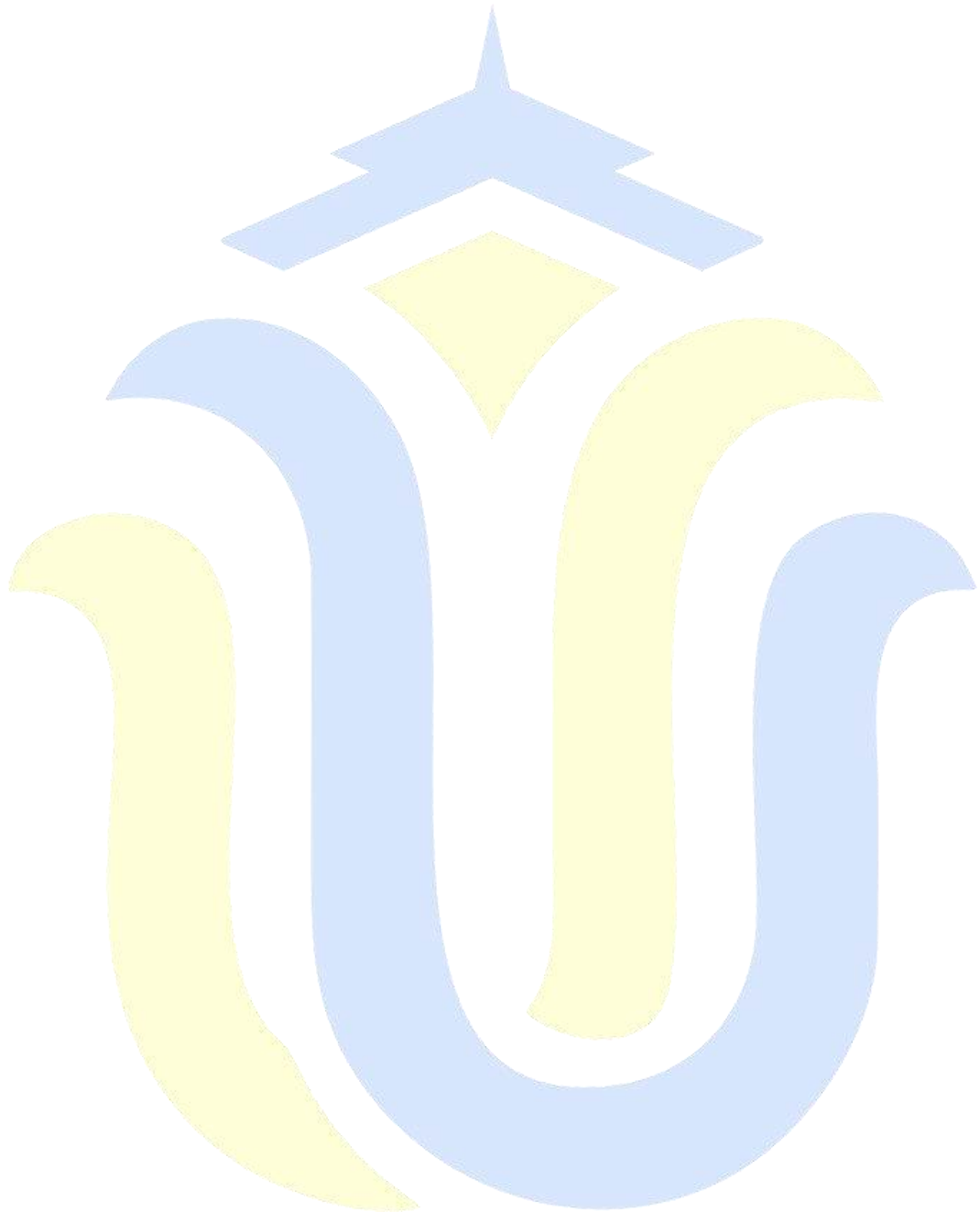
	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Ruang Lingkup	11
1.3 Rumusan Masalah	11
1.4 Tujuan Penelitian.....	13
1.5 Manfaat Penelitian.....	14
1.5.1 Manfaat Teoritis	14
1.5.2 Manfaat Praktis	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	15
2.1 Pengembangan Karir	15
2.1.1 Pengertian Pengembangan Karir	15
2.1.2 Indikator Pengembangan Karir	15
2.2 Lingkungan Kerja.....	17
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	17
2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja	18
2.3 Kompensasi	19
2.3.1 Pengertian Kompensasi	19
2.3.2 Indikator Kompensasi	19
2.4 Kepuasan Kerja	20
2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja	20

2.4.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	21
2.4.3	Indikator Kepuasan Kerja.....	22
2.5	Loyalitas Kerja	23
2.5.1	Pengertian Loyalitas Kerja	23
2.5.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan	24
2.5.3	Indikator Loyalitas Karyawan	25
2.6	Pengaruh Antar Variabel	26
2.6.1	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja	26
2.6.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	27
2.6.3	Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	28
2.6.4	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja	28
2.6.5	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja.....	29
2.6.6	Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja	30
2.6.7	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja	30
2.7	Penelitian Terdahulu	31
2.8	Kerangka Pemikiran Teoritis	33
2.9	Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN.....		35
3.1	Rancangan Penelitian	35
3.2	Variabel Penelitian	35
3.2.1	Jenis Variabel	35
3.2.2	Definisi Operasional Variabel	36
3.2.2.1	Loyalitas kerja.....	36
3.2.2.2	Kepuasan kerja	36
3.2.2.3	Pengembangan karir.....	37
3.2.2.4	Lingkungan kerja.....	38
3.2.2.5	Kompensasi	38
3.3	Jenis dan Sumber Data	39
3.3.1	Jenis Data	39
3.3.2	Sumber data.....	39
3.4	Populasi dan Sampel	40
3.4.1	Populasi Penelitian	40

3.4.2	Sampel Penelitian.....	40
3.1	Pengumpulan Data	42
3.5	Uji Instrumen Penelitian.....	44
3.5.1	Uji Validitas	44
3.5.1.1	<i>Convergent Validity</i>	44
3.5.1.2	<i>AVE (Variance Extracted)</i>	44
3.5.2	Uji Reliabilitas.....	45
3.6	Pengolahan Data.....	45
3.6.1	<i>Scoring</i>	45
3.6.2	<i>Editing</i>	45
3.6.3	<i>Tabulating</i>	45
3.6.4	<i>Coding</i>	46
3.7	Analisis Data	46
3.8	Uji Normalitas	49
3.9	Uji Outliers.....	49
3.10	Uji Hipotesis.....	49
3.11	Uji Mediasi	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		51
4.1	Gambar Umum Objek Penelitian	51
4.1.1	Profil PT. Duwa Atmimuda Kudus	51
4.1.2	Letak Geografi.....	51
4.1.3	Struktur Organisasi PT. Duwa Atmimuda Kudus	52
4.1.4	Visi dan Misi PT. Duwa Atmimuda Kudus	53
4.2	Penyajian Data.....	53
4.2.1	Karakteristik Responden	53
4.2.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
4.2.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
4.2.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	55
4.2.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	55
4.2.2	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian	56
4.3	Uji Instrumen.....	60
4.3.1	Uji Validitas	60

4.3.1.1	Convergent Validity.....	60
4.3.1.2	AVE (Variance Extracted).....	61
4.3.1.3	Discriminant Validity.....	62
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	63
4.3.2.1	Construct Reliability.....	63
4.4	Analisis Data	63
4.4.1	Normalitas Data.....	64
4.4.2	Uji Outliers.....	65
4.4.3	Analisis Konfirmatori <i>Full Measurement</i> Model Sebelum Perbaikan.....	65
4.4.4	Analisis Structural Equation Modelling (SEM) Full Model	68
4.4.5	Analisis Squared Multiple Correlation.....	69
4.4.6	Uji Hipotesis.....	71
4.4.7	Pengaruh Langsung (<i>Direct</i>) dan Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirect</i>)	76
4.4.7.1	Besarnya Pengaruh Langsung (<i>Direct Effect</i>)	76
4.4.7.2	Besarnya Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirect Effect</i>) dan Pengaruh Total (<i>Total Effect</i>).....	76
4.4.8	Uji Mediasi.....	77
4.5	Pembahasan	78
4.5.1	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja	78
4.5.2	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	79
4.5.3	Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.....	80
4.5.4	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Kerja	81
4.5.5	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja	81
4.5.6	Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja	82
4.5.7	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja.....	83
4.5.8	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Kerja melalui Kepuasan Kerja.....	84
4.5.9	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja melalui Kepuasan Kerja.....	84
4.5.10	Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja melalui Kepuasan Kerja.....	85
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	86

5.1 Kesimpulan.....	86
5.2 Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA	89



DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Pemberian Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Bagian Produksi PT. Duwa Atmimuda Kudus.	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Duwa Atmimuda Kudus	52
Gambar 4.2 <i>Full Measurement</i> Model Sebelum Perbaikan	66
Gambar 4.3 <i>Full Measurement</i> Model Setelah Perbaikan	67
Gambar 4.4 Analisis Konfirmatori <i>Full Model</i>	68

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Ketidakhadiran Karyawan Bagian Produksi PT. Duwa Atmimuda Kudus Periode 2023	5
Tabel 1.2 Data Keluar Masuk Karyawan Bagian Produksi PT. Duwa Atmimuda Kudus Periode 2018-2022	6
Tabel 1.3 Data Pengembangan Karir Karyawan Bagian Produksi PT. Duwa Atmimuda Kudus Periode 2018-2022	7
Tabel 1.4 Data Kompensasi Karyawan Bagian Produksi PT. Duwa Atmimuda Kudus	8
Tabel 3.1 Sampel Penelitian Karyawan Bagian Produksi PT. Duwa Atmimuda Kudus	42
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	56
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karir (X_1)	56
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X_2)	57
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pemberian Kompensasi (X_3)	58
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Z)	59
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Loyalitas Kerja (Y)	60
Tabel 4.10 Hasil Convergent Validity	61
Tabel 4.11 Uji <i>Variance Extracted</i> (AVE)	62
Tabel 4.12 Hasil Discriminant Validity	62
Tabel 4.13 Uji Construct Reliability	63
Tabel 4.14 Uji Normalitas	64
Tabel 4.15 Evaluasi <i>Outliers</i>	65
Tabel 4.16 Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit Index Full Measurement Model</i> Sebelum Perbaikan	66
Tabel 4.17 Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit Index Full Measurement Model</i> Setelah Perbaikan	67
Tabel 4.19 Standardized Regression Weights	69
Tabel 4.20 Hasil Koefisien Determinasi (<i>Squared Multiple Correlation</i>)	70
Tabel 4.21 Hasil Uji Hipotesis <i>Regression Weights</i>	72
Tabel 4.22 Hasil Estimasi Direct Effect Standardized Regression Weights	76

Tabel 4.23 Hasil Estimasi <i>Indirect Effect</i> dan <i>Total Effect</i>	77
--	----



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	94
Lampiran 2 Jawaban Responden.....	99
Lampiran 3 Hasil Uji Instrumen- <i>Convergent Validity</i>	108
Lampiran 4 Hasil Uji Instrumen- Ave Dan <i>Discriminant Validity</i>	109
Lampiran 5 Hasil Uji Instrumen- <i>Construct Reliability</i>	110
Lampiran 6 Output Amos- <i>Full Measurement Model</i>	111
Lampiran 7 Output Amos- <i>Full Model</i>	112

