

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA  
KARYAWAN CV CIPTA USAHA MANDIRI TEMANGGUNG**

**SKRIPSI**



Disusun oleh :

**Timotius Ricky Setiawan**

**11170165**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA  
YOGYAKARTA**

**2021**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Timotius Ricky Setiawan  
NIM : 11170165  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Bisns  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

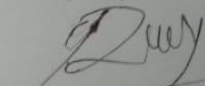
**“ PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN CV CIPTA USAHA MANDIRI TEMANGGUNG “**

Berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 24 Juni 2021

Yang menyatakan

  
(Timotius Ricky Setiawan )  
11170165

## **HALAMAN PENGAJUAN**

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



Disusun oleh:

Timotius Ricky Setiawan

11170165

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2021**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA  
KARYAWAN CV CIPTA USAHA MANDIRI TEMANGGUNG




telah diajukan dan dipertahankan oleh :

**Timotius Ricky Setiawan**  
11170165

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen  
Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana  
dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh  
gelar Sarjana Manajemen pada tanggal 15 Juni 2021

Nama Dosen Tanda Tangan

1. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D.  
(Ketua Tim Penguji / Dosen Pembimbing ) 
2. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si  
(Dosen Penguji) 
3. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA  
(Dosen Penguji) 

Yogyakarta, 21 Juni 2021

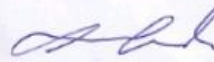
Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



(Dr. Perminas Pangeran, M.Si)



(Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D)

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul :

**“ PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN CV CIPTA USAHA MANDIRI TEMANGGUNG “**

Saya kerjakan guna memenuhi sebagian syarat-syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta , merupakan bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun. Kecuali bagian sumber informasinya dicantumkan sebagaimana mestinya ( terdapat dalam jurnal ini ).

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiarisme atau turunan dari karya lain maka saya bersedia dikenakan sanksi yaitu pencabutan gelar sarjana saya.

Yogyakarta, ..... 24 Mei 2021 .....



Timotius Ricky Setiawan  
11170165

## HALAMAN MOTTO

“Tangan orang rajin memegang kekuasaan, tetapi tangan kemalasan  
mengakibatkan kerja paksa .”

*Amsal 12 : 24*

“Taburkan lah benihmu pagi-pagi hari, dan janganlah memberi istirahat kepada  
tanganku pada petang hari, arena engkau tidak mengetahui apakah ini atau itu  
yang akan berhasil atau kedua-duanya sama baik ”

*Pengkhotbah 11 : 6*

“ Segalanya bisa menjadi mungkin didunia ini , namun segala yang mungkin  
belum bisa tentu menjadi bisa “.

**Purwo Giri S**

Tak perlu kau mengangguk Dan tak perlu kan memberi hal yang pernah termimpi  
, tak perlu pula kau menekuni kodrati karena kau hanya perlu “ Tuhan dan  
Mengerti “, Cukup itu Tidak lebih .

**Purwo Giri S**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

©UKDW

Skripsi ini penulis sembahkan kepada :

Orang tuaku : Papa Stefanus Eddy Setiawan dan Mama Ira Setiawati

Hrd : Bapak Purwo Giri S

Tanteku : Eva Astuti

Dosen Pembimbing : Drs. Sisnu Hadi, MBA., Ph.D.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, berkat, dan penyertaan dalam hidup, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir Skripsi yang berjudul “ PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN CV CIPTA USAHA MANDIRI TEMANGGUNG “.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen. Dalam melakukan penelitian dan penulisan skripsi ini, tentunya penulis banyak dibantu, dibimbing, dan didukung oleh banyak pihak. Maka dari itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar - besarnya kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus, yang selalu memberi penyertaan dan campur tangan dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Giri dan Mas Fajri , terima kasih atas segala dukungan dan doa, juga menjadi penyemangat sehingga skripsi ini dapat diselesaikan pada waktu yang tepat.
3. Bobby dan Vincent yang selalu memberi dukungan juga menjadi penyemangat selama penulis berada di Magelang .
4. Tante Eva dan keluarga besar yang senantiasa memberi semangat.
5. Violeta Sandra Devi karena kasih dan kesabarannya menemani pengerjaan skripsi hingga selesai, serta untuk referensi – referensi, semangat dan motivasinya.



6. Dosen Pembimbing saya bapak Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D untuk waktu dan semangatnya dalam membantu dan membimbing dalam penulisan skripsi sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
7. Kepada sahabat saya menyemangati pembuatan skripsi ini Anthony Julius H ,Ericko Lucianto karena memberi masukan dan membantu mengajari di saat masa skripsi.
8. Semua pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna oleh karena itu, harapan penulis bahwa informasi dari skripsi ini mampu memberikan dampak dan manfaat yang positif bagi pembaca.

Yogyakarta 24 Mei 2021



Timotius Ricky Setiawan

## DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRASTI .....	xvi
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	2
1.3 Tujuan Penelitian .....	3
1.4 Manfaat Penelitian .....	4
1.5 Batasan Penelitian .....	5
<b>BAB II     TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan teori .....	7
2.1.1 Motivasi Kerja.....	7
2.1.1.1 Teori Motivasi .....	7
2.1.1.2. Prinsip-prinsip Dalam Motivasi .....	15
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	8
2.1.1.4 Indikator-indikator Motivasi .....	8
2.1.2 Kepuasan Kerja .....	8
2.1.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	8
2.1.2.2. Teori-Teori Tentang Kepuasan Kerja .....	9

	2.1.2.3. Dimensi Kepuasan Kerja.....	9
	2.1.2.4. Indikator Kepuasan kerja .....	10
	2.1.2.5 Respon Ketidakpuasan Kerja .....	10
	2.1.3 Kinerja.....	10
	2.1.3.1. Kriteria Penilaian kinerja karyawan.....	11
	2.1.3.2. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan .....	11
	2.1.3.3. Manfaat penilaian kinerja .....	11
	2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan .....	12
2.2	Kerangka berpikir .....	12
2.3.	Pengembangan Hipotesis.....	13
	2.3.1 Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja .....	13
	2.3.2 Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja kerja .....	13
	2.3.3 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan..	14
	2.3.4 Kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.....	15
2.4	Gambaran Umum Perusahaan .....	16
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
3.1	Desain Peneliti .....	17
3.2	Waktu dan Lokasi Penelitian .....	17
3.3	Variabel Penelitian.....	17
	3.1.1 Variabel Dependen.....	18
	3.1.2 Variabel Independen .....	18
	3.1.3 Variabel Mediasi .....	18
3.4	Definisi Operasional Tabel .....	18
3.5	Populasi dan Sampel.....	19
	3.5.1 Populasi .....	19
	3.5.2 Sampel .....	19
3.6	Skala Pengukuran .....	20
3.7	Pengumpulan Data.....	20
	3.7.1 Sumber Data .....	20

3.7.2	Teknik Pengumpulan Data .....	21
3.8	Uji Instrument Penelitian .....	22
3.8.1	Uji Validitas .....	23
3.8.2	Uji Reliabilitas .....	23
3.9	Teknik Analisi Data .....	23
1.	Evaluasi Model.....	23
<b>BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Gambaran Umum Responden .....	26
4.1.1	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin .....	27
4.1.2	Karakteristik Berdasarkan Usia.....	27
4.1.3	Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	28
4.1.4	Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja .....	28
4.1.5	Karakteristik Berdasarkan Status Perkawinan .....	28
4.2	Pengujian Outer Model.....	29
4.2.1	Uji Convergent Validity .....	29
4.3	Uji Average Variance Extracted.....	30
4.4	Uji Discriminant Validity .....	30
4.5	Uji Composite Reliability .....	31
4.6	Uji Cronbach Alpha.....	32
4.7	Analisa Inner model.....	32
4.7.1	Analisis Variant ( $R^2$ ) atau Uji Determinasi .....	33
4.7.2	Analisis Q2 .....	33
4.7.3	Analisi F2 .....	33
4.8	Analisa Bootstrapping .....	35
4.8.1	Pengaruh Langsung .....	35
4.8.2	Pengaruh Tidak Langsung.....	36
4.9	Pembahasan .....	37
4.9.1	Pengaruh Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja...	37
4.9.2	Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja kerja....	38
4.9.3	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	39
4.9.4	Pengaruh kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.....	40

<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN KETERBATASAN</b>	
	5.1 Kesimpulan .....	42
	5.2 Keterbatasan Penelitian .....	42
	5.3 Saran .....	43
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....		45
<b>LAMPIRAN</b> .....		47

©UKDW

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Definisi Operasional.....	19
Tabel 3.2	Skala Likert .....	20
Tabel 3.3	Indikator Instrument Penelitian.....	21
Tabel 4.1	SmartPLS Algorithm Report.....	29
Tabel 4.2	Nilai Average Variance Extracted ( AVE ).....	30
Tabel 4.3	Nilai Discriminant Validity X ( Motivasi Kerja ).....	30
Tabel 4.4	Nilai Discriminant Validity Y ( Kinerja Karyawan ).....	31
Tabel 4.5	Nilai Discriminant Validity Z ( Kepuasan Kerja ).....	31
Table 4.6	Nilai Composite Reliability.....	32
Tabel 4.7	Nilai Cronbach Alpha.....	32
Table 4.8	Nilai R-Square.....	33
Tabel 4.9	Hasil F2 untuk effect size.....	34
Tabel 4.10	Skor Path Coefficients.....	34
Tabel 4.11	Bootstrapping .....	35
Tabel 4.12	Pengaruh langsung .....	35
Tabel 4.13	Pengaruh Tidak Langsung .....	36
Tabel 4.14	Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis .....	.37

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2	Kerangka Hipotesis .....	12
Gambar 4.1	Grafik Jenis Kelamin Responde .....	27
Gambar 4.2	Grafik berdasarkan Usia .....	27
Gambar 4.3	Grafik Pendidikan .....	27
Gambar 4.4	Grafik Masa kerja .....	28
Gambar 4.5	Grafik Status Perkawinan .....	28

©UKDW

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian .....	70
Lampiran 2	Surat Pengantar Penelitian dari fakultas .....	75
Lampiran 3	Surat Keterangan Penelitian .....	76
Lampiran 4	Tabel data responden.....	77
Lampiran 5	Kartu konsultasi .....	89
Lampiran 6	Halaman Persetujuan .....	91
Lampiran 7	Lembaran Revisi Ujian Pendadaran .....	92
Lampiran 8	Formulir Revisian Judul Skripsi .....	93

©UKDW



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA  
KARYAWAN CV CIPTA USAHA MANDIRI TEMANGGUNG**

**Timotius Ricky Setiawan**

**11170165**

**Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis**

**Universitas Kristen Duta Wacana**

[Timotiusricky3@gmail.com](mailto:Timotiusricky3@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis : 1) Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja , 2) Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja kerja , 3) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan,4) Kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada CV. Cipta Usaha Mandiri yang berjumlah 100 orang. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dengan instrumen penelitian berupa kuesioner. Analisis data adalah analisis jalur (path analysis) yang diselesaikan menggunakan SmartPLS versi 3.0 . Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa 1) Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja ,2) Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, ,3) Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. ,4) Kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan secara tidak langsung.

**Kata kunci : Motivasi kerja, Kepuasan kerja , Kinerja karyawan**

**THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE THROUGH OF JOB SATISFACTION AS MEDIATING  
VARIABLE ON EMPLOYEES CV CIPTA USAHA MANDIRI  
TEMANGGUNG**

**Timotius Ricky Setiawan  
11170165**

*Department Management Faculty of Business  
Duta Wacana Christian University  
[Timotiusricky3@gmail.com](mailto:Timotiusricky3@gmail.com)*

***ABSTRACT***

This study aims to analyze the effect of work motivation on employee performance through job satisfaction as a mediating variable on CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung. The purpose of this study is to determine and analyze: 1) The effect of motivation on job satisfaction, 2) The effect of job satisfaction on work performance, 3) The effect of work motivation on employee performance, 4) Job satisfaction mediates the relationship between work motivation and employee performance. The population in this study were permanent employees at CV. Cipta Usaha Mandiri, totaling 100 people. The source of data in this study is primary data with the research instrument in the form of a questionnaire. Data analysis is path analysis which was completed using SmartPLS version 3.0 . From the results of this study it can be concluded that 1) work motivation has a direct effect on job satisfaction, 2) job satisfaction has a direct effect on employee performance, 3) work motivation has a direct effect on employee performance. ,4) Job satisfaction mediates the relationship between work motivation and employee performance indirectly.

Keywords: work motivation, job satisfaction, employee performance

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Pengelohan kayu di daerah temanggung mengalami kesulitan perekonomian dikarenakan pandemic saat ini merugikan sekali bagi kelancaran perusahaan . Dengan begitu karyawan-karyawan yang ada di industry olahan kayu ini harus memiliki tekad yang besar dalam diri masing-masing individu pada sebuah perusahaan untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan mereka sebagai penggerak menciptakan timbulnya pengaruh motivasi serta kinerja karyawan akan menghasilkan target pengolahan kayu dan kualitas kayu mempunyai grade bagus ditampilkan sesuai dengan struktur olahan diberikan. Dengan terpenuhinya seluruh kebutuhan ataupun kemauan dalam diri orang tiap karyawan, hingga hendak terbentuk perasaan puasitu sendiri menjadikan penghubung antara motivasi terhadap kinerja dikarenakan kinerja karyawan tidak akan langsung mempengaruhi perubahan yang pesat harus adanya motivasi terlebih dahulu yang membuat dalam diri seseorang berhasil mencapai kepuasannya tinggi hingga secara otomatis pula hadapi kenaikan dalam kinerja.

Moekijat ( 2010: 05) menguraikan kalau motivasi ialah sesuatu energi pendorong ataupun perangsang buat melaksanakan suatu..Dengan menguasai peranan berarti dari manusia ikut serta dalam industri serta gimana metode buat memotivasi mereka dengan pas industri bisa menghasilkan kualitas

pegawai industry yang lebih inovatif lewat pegawai termotivasi, industri bisa mudah menggapai tujuannya .

Selain motivasi faktor lainnya mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja mempunyai kepuasan kerja besar diisyaratkan dengan timbulnya perasaan ataupun emosi positif terhadap pekerjaannya. (Oshagbemi, 2012:108). Secara universal, karyawan hendak senantiasa memperhitungkan suasana berkaitan dengan pekerjaan ataupun suasana kerja mereka buat mengevaluasi apakah telah cocok harapan dari karyawan tersebut.

Dari ketiga aspek tersebut aspek motivasi , kepuasan kerja dan kinerja karyawan, maka sebaiknya aspek-aspek harus diperhatikan selalu . CV Cipta Usaha Mandiri merupakan perusahaan yang beroperasi di bidang industry ,karyawan memegang peranan berarti dalam seluruh kegiatan yang terjalin di dalam CV Cipta Usaha Mandiri, baik kegiatan operasional, manajerial ataupun penciptaan.

Dalam rangka menguji kebenaran penelitian sebelumnya peneliti menyusun penelitian dengan judul “ ( **Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai mediasi pada karyawan CV Cipta Usaha Mandiri Temanggung** ) “ .

## **1.2. Rumusan Masalah**

Dalam mengidentifikasi permasalahan di CV Cipta Usaha Mandiri Temanggung terdapat kejadian seperti perusahaan yang mengalami penurunan di saat pandemic , keuangan yang menurun tidak ada pemasukan dan pengeluaran semakin sedikit dan terjadi demo dikarenakan pemberian

gaji tidak sesuai bulan yang ditentukan . Maka dengan adanya masalah tersebut penulis kemudian menyatakan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di CV Cipta Usaha Mandiri ?
2. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Cipta Usaha Mandiri ?
3. Apakah Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Cipta Usaha Mandiri ?
4. Apakah kepuasan kerja menjadi penghubung antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di CV Cipta Usaha Mandiri ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung antara motivasi kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV Cipta Usaha Mandiri .
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung antara kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Cipta Usaha Mandiri.
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Cipta Usaha Mandiri
4. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan menjadi penghubung pengaruh tidak langsung antara motivasi kerja dan kinerja karyawan CV Cipta Usaha Mandiri .

#### 1.4. Manfaat Penelitian

- Manfaat Teoritis

- i. Bermanfaat sebagai pembelajaran dalam diri individu masing-masing, seperti berguna untuk melihat bagaimana penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk mengoreksi permasalahan yang ada di dalam sebuah situasi.
- ii. Penelitian ini ingin memberitahukan bahwa kedudukan variabel kepuasan kerja selaku variabel mediasi itu sangat berarti, sehingga apabila teruji sanggup memediasi hingga riset lain bisa memakai kepuasan kerja selaku mediasi pada riset tentang motivasi, serta kinerja karyawan.

- Manfaat Praktis

- i. Bagi Penulis

Peneliti dapat memanfaatkan pembelajaran manajemen, terutama yang berfokus pada manajemen sumber daya manusia terutama dibagian kinerja, dan menambah pengetahuan dan pengalaman menulis karya ilmiah dan penelitian, serta memberi saya syarat-syarat untuk menghadapi dunia kerja dan aplikasinya dalam kehidupan saya di kemudian hari.

- ii. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini dapat bermanfaat bagi CV Cipta Usaha Mandiri untuk lebih meningkatkan kinerja karyawannya dan menghasilkan output yang terbaik. Melalui penelitian diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi perusahaan untuk mengambil

keputusan yang dapat diterapkan pada karyawannya, sehingga kinerjanya dapat terpacu untuk mencapai kepuasan kerja.

iii. Bagi Universitas

Diharapkan setelah penelitian ini dapat menambahkan informasi dan referensi bacaan ilmiah dan memberikan pengetahuan tambahan bagi semua pihak yang membutuhkan dan menjadi pembelajaran jika terjadi permasalahan yang sama .

### 1.5. Batasan Penelitian

Batasan masalah yang akan menjadi penelitian pada skripsi kali ini , sebagai berikut:

1. Tempat penelitian : terletak di Jl. Raya Ngadirejo Km. 3 Desa Mandisari, Kecamatan Ngadirejo, Kabupaten Temanggung.
2. Industri dibidang : Pengolahan kayu
3. Responden penelitian : karyawan CV Cipta Usaha Mandiri
4. Jumlah responden : 100 responden
5. Waktu penelitian : 8 Februari - 4 Mei 2021
6. Penelitian ini berfokus pada 3 variabel, yakni
  - a) variabel motivasi menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2003) indikatornya terdiri dari *physical needs, security and safety needs, social needs, self-esteem needs, self-actualization needs.*

b) variabel kepuasan kerja menurut Supriyanto dan Machfudz (2010) indikatornya terdiri dari kepuasan *financial satisfaction, physical satisfaction, social satisfaction and psychological satisfaction*.

c) variabel kinerja menurut Mathis & Jackson (2006:378) indikatornya terdiri dari *quality, quantity, timeliness, effectiveness, independence and work commitment*.

©UKDW



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan software SmartPLS maka dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja
- 2) Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan,
- 3) Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.
- 4) Kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan secara tidak langsung.

#### **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Dalam melakukan penelitian yang telah terselesaikan , penelitian ini memiliki keterbatasan diantaranya:

1. Hasil penelitian telah dilakukan pada karyawan CV Cipta Usaha Mandiri Temanggung dengan jumlah 100 orang. Oleh sebab itu, kemungkinan hasil penelitian ini belum dapat disamakan pada kelompok subjek dalam jumlah besar atau bisa disebut semua karyawan mengisi kuisioner dilakukan pada tempat yang berbeda dengan jumlah populasi yang berbeda pula dikarenakan pada penelitian ini setiap responden memiliki motivasi yang berbeda-beda menghasilkan keputusan yang tidak sama setiap perusahaanya dan diliat dari kondisi perusahaanya juga.

2. Variabel yang dipakai pada penelitian ini meneliti tentang tiga variable antara lain motivasi kerja, kepuasan kerja serta kinerja karyawan .
3. Pencarian data skripsi dilaksanakan pada kondisi saat kurang mendukung yaitu saat pandemi COVID-19 sehingga dalam pengambilan sampel tidak membagikan kuisioner ke 132 karyawan dikarenakan 32 karyawan yang tidak ada di tempat kerja.

### 1.3 Saran

Berdasarkan hasil olahan data penelitian yang telah dijalankan, ada beberapa saran yang akan diajukan yaitu:

1. Saran untuk penelitian selanjutnya
  - Untuk hasil yang memiliki kesamaan variable akan lebih baik jika jumlah sampel ditambah atau kalua bisa seluruh karyawan supaya menjadikan hasil yang lebih bagus lagi dengan tujuan untuk keakuratan data yang lebih baik.
  - Peneliti berikutnya diharapkan lebih meningkatkan dalam proses pengambilan serta pengumpulan serta seluruh sesuatunya sehingga riset bisa dilaksanakan dengan lebih baik. Periset berikutnya diharapkan melaksanakan wawancara dengan responden yang jadi target buat mengenali kasus yang terdapat bila disangkut kan dengan indikator- indikator variabel yang terdapat di dalam kuesioner.
2. Saran untuk CV Cipta Usaha Mandiri Temanggung

Manajemen telah membuat karyawan merasa puas bekerja di CV Cipta Usaha Mandiri , diharapkan mempertahankan serta

meningkatkan segi kepuasan Kerja terutama dalam hal Gaji/ Insentif karyawan supaya karyawan tetap dengan kinerja yang sama dan tidak berubah serta selalu memegang teguh motivasi supaya semua yang dikerjakan akan bermanfaat bagi masing-masing karyawan .

©UKDW

## DAFTAR PUSTAKA

- Bayu Dwi Laksono Hanafi ( 2017 ) ,”Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Life Insurance , *Jurnal Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*Vol. 5 No.1 Maret 2017 E-ISSN:2302– 2663 <http://doi.org/10.21009/JPEB>
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 10(2), 124-135.
- Putra, Y. P. (2018). Pengaruh Kinerja Lingkungan Terhadap Kinerja Keuangan Dengan Pengungkapan Corporate Social Responsibility (CSR) Sebagai Variabel Intervening. *BALANCE: Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 2(2), 227-236.
- Mutri, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 10-17
- Juliandi, A. (2018). Structural equation model based partial least square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS. Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam on December,16-17 2018. Batam: Universitas Batam. DOI: 10.5281/zenodo.2538001
- Lusri, L. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1).
- Lantara, I. W. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Indonesia Tourism Development Corporation (Itdc). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231-240.
- Megadinanta, D. H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening PADA PT. Garudafood Putra Putri Jaya Department HCS (Human Capital And Service). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(3).

- Qodarini, F. L., & Nugraheni, R. (2015). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Nyonya Meneer Semarang)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2).
- Pramiana, O. (2018). Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Pt Bpr Pahalapakto. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 3(2), 1-13.
- Agusta, L. (2013). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya. *Agora*, 1(3), 1399-1408.
- Pramiana, O. (2018). Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Pt Bpr Pahalapakto. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 3(2), 1-13.
- Putra, Y. P. (2018). Pengaruh Kinerja Lingkungan Terhadap Kinerja Keuangan Dengan Pengungkapan Corporate Social Responsibility (CSR) Sebagai Variabel Intervening. *BALANCE: Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 2(2), 227-236.
- Sobur Setiaman ,Skep, Ns, MM ( K3L ) ( 2020), “ Tutorial Analisis Spasial Model Persamaan Struktural Dengan Software SMARTPLS versi 3 edisi pertama “. 26 desember 2020