

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI  
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT. MEDIA  
SARANA DATA**

**SKRIPSI**



Disusun Oleh :

**Yoshua Dwi Oktavianus Putra**

**11170187**

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

**2021**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI  
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT. MEDIA  
SARANA DATA**

**SKRIPSI**



Disusun Oleh :

**Yoshua Dwi Oktavianus Putra**

**11170187**

**FAKULTAS BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
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 : Yoshua Dwi Oktavianus Putra  
NIM : 11170187  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Fakultas Bisnis  
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 PT. MEDIA SARANA DATA”**

beserta 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.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 19 April 2021

Yang menyatakan



Yoshua Dwi Oktavianus Putra  
11170187

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI  
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT. MEDIA  
SARANA DATA**

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk memenuhi Sebagian Syarat – syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



**Disusun oleh :**

Yoshua Dwi Oktavianus P

1117018

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis  
Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

2021

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI  
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT MEDIA  
SARANA DATA”

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

**YOSHUA DWI OKTAVIANUS P**

**11170187**

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

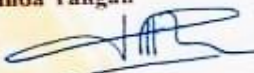
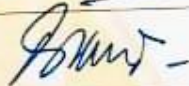
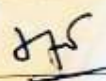
Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana  
Manajemen pada tanggal 12 April 2021

**Nama Dosen**

1. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si  
(Ketua Tim Penguji /Dosen Penguji)
2. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA  
(Dosen Penguji)
3. Dr. Heru Kristanto, S.E., MT  
(Dosen Pembimbing/Dosen Penguji)

**Tanda Tangan**

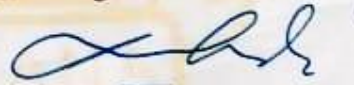
Disahkan Oleh: **19 APR 2021**

Dekan Fakultas Bisnis



(Dr. Perminas Pangeran, M.Si. )

Ketua Program Studi Manajemen



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

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**“ PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT. MEDIA SARANA DATA ”**

Saya kerjakan guna memenuhi sebagian syarat-syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, adalah MURNI hasil pekerjaan saya dan bukan hasil dari tiruan atau duplikasi terhadap karya pihak lain yang ada di Perguruan Tinggi atau Instansi manapun, terkecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya. Apabila dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi yakni pencabutan gelar sarjana saya.

Yogyakarta, 02 Februari 2021



Yoshua Dwi Oktavianus P

11170187

## MOTTO

“ Karena itu, saudara-saudaraku yang kekasih, berdirilah teguh, jangan goyah, dan giatlah selalu dalam pekerjaan Tuhan! Sebab kamu tahu, bahwa dalam persekutuan dengan Tuhan jerih payahmu tidak sia-sia. ”

*1 Korintus 15:58*

“ Kita tahu sekarang, bahwa Allah turut bekerja dalam segala sesuatu untuk mendatangkan kebaikan bagi mereka yang mengasihi Dia, yaitu bagi mereka yang terpanggil sesuai dengan rencana Allah.”

*Roma 8:28*

“ TUHAN adalah gembalaku, takkan kekurangan aku. “

*Mazmur 23:1*

“ Percayalah kepada TUHAN dengan segenap hatimu, dan janganlah bersandar kepada pengertianmu sendiri. Akuilah Dia dalam segala lakumu, maka Ia akan meluruskan jalanmu.”

*Amsal 3:5-6*

“ Lakukan semua pekerjaan dengan keyakinan yang tinggi. Dengan adanya keyakinan maka diri sendiri akan termotivasi “

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- Tuhan Yesus Kristus yang selalu menuntun dan menyertai seluruh aspek kehidupan saya dan keluarga.
- Kedua orang tua tercinta yang telah mengasahi, memelihara, merawat, menjaga dan mendewasakan saya.
- Seluruh keluarga besar Mangun Suwito dan Mulyoraharjo yang telah mendukung saya secara langsung maupun tidak secara langsung terhadap perkuliahan saya.
- Dosen pembimbing Dr. Heru Kristanto, S.E, M.T. yang telah memberikan banyak hal, berupa sudut pandang, wawasan dan pengetahuan serta tuntunan supaya saya dapat menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu
- Dosen wali Drs. Purnawan Hardiyanto, M.Ec.Dev yang sudah mengarahkan saya untuk mengenal sistem pembelajaran di Universitas dan hal administrasi berkaitan dengan SKS.
- Seluruh pihak Dosen Fakultas Bisnis yang pernah menjadi pengajar maupun pendidik selama saya mengenyam bangku perkuliahan.
- Teman seperjuangan saya yang selalu memberikan sudut pandang, motivasi, semangat, serta saran yang membangun. (Valencio, Rizath, Tomi, Sholeh, Elloidia, Kadek Novita, Claurice, Afnei, Tiffany)
- Teman-teman dari seluruh angkatan yang pernah bergabung bersama saya di dalam kepengurusan dan kepanitiaan lembaga kemahasiswaan, yang mana namanya tidak dapat saya sebutkan satu persatu.



- Teman-teman dari seluruh angkatan yang pernah berjuang bersama baik di dalam kegiatan kampus maupun tugas harian dan kelompok selama perkuliahan, yang mana namanya tidak dapat saya sebutkan satu persatu.
- Teman – teman Gereja Kalimantan Evangelis Banjarmasin (Beatris, Dhea, Elena, Natan, Kevin Kegen)
- Semua pihak yang telah membantu dan mendukung, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga skripsi saya dapat selesai dengan baik.

©UKDW

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas kasih dan rahmat-Nya yang telah memberikan hikmat dan kebijaksanaan dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT. MEDIA SARANA DATA”**.

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini dimaksudkan guna memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) di Program Studi Manajemen konsentrasi Pemasaran Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.

Selanjutnya dengan kerendahan hati, penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini tentunya tidak dapat selesai dengan tepat waktu tanpa adanya bantuan dari beberapa pihak. Maka, dalam kesempatan ini penulis hendak menyampaikan banyak ucapan terima kasih kepada seluruh pihak yang sudah memberikan bimbingan dan dukungannya.

Sebagai penulis tentunya tetap menyadari bahwa karya skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan, maka dalam hal ini penulis sangat mengharapkan adanya kritikan dan saran yang dapat membantu melengkapi setiap kekurangan dari skripsi ini. Semoga dengan karya skripsi yang telah dibuat ini, dapat membantu banyak pihak dalam melakukan penelitian selanjutnya maupun sebagai sumber referensi.

Yogyakarta, 02 Februari 2021

Penulis



Yoshua Dwi Oktavianus P

1117017

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGAJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	4
1.5 Batasan Penelitian.....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>6</b>
2.1 Pengertian Kinerja .....	6
2.1.1 Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan .....	6
2.1.2 Kriteria Penilaian kinerja karyawan.....	7

2.1.3	Manfaat penilaian kinerja .....	8
2.2	Kepuasan Kerja .....	8
2.2.1	Teori – teori tentang kepuasan kerja .....	9
2.3	Motivasi Kerja .....	11
2.3.1	Teori Motivasi .....	12
2.4	Penilaian Terdahulu .....	17
2.5	Kerangka Berpikir .....	20
2.5.1	Pengaruh motivasi terhadap kinerja .....	20
2.5.2	Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja .....	21
2.5.3	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan .....	21
2.5.4	Kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan .....	22
2.5.5	Metode penelitian .....	22
2.6	Gambaran umum perusahaan .....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>25</b>
3.1	Rancangan penelitian .....	25
3.1.1	Lokasi dan Waktu Penilaian .....	25
3.1.2	Populasi dan sampel .....	25
3.1.3	Teknik pengumpulan data .....	26
3.2	Definisi Operasional Variabel .....	27
3.2.1	Variabel Bebas (Independen) .....	27
3.2.2	Variabel terkait .....	28
3.2.3	Variabel Intervening .....	28
3.3	Instrumen Penelitian .....	28
3.4	Metode Penelitian .....	29
3.4.1	Uji Hipotesis .....	30
3.4.1.1	Uji Validitas .....	30
3.4.1.2	Uji Reliabilitas .....	31
3.4.1.3	Uji F (Uji Simultan) .....	31
3.4.1.4	Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t) .....	32

3.4.1.5 Uji Sobel Test .....	32
3.4.1.6 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	32
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>34</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	34
4.1.1 Analisis Deskriptif .....	34
4.1.1.1 Usia .....	35
4.1.1.2 Jenis Kelamin .....	36
4.1.1.3 Pendidikan Terakhir .....	37
4.1.1.4 Status.....	37
4.1.1.5 Masa kerja .....	38
4.1.2 Uji Validitas.....	39
4.1.3 Uji Reliabilitas .....	40
4.1.4 Analisis Regresi Berganda .....	42
4.1.5 Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t).....	44
4.1.6 Uji F (Uji Simultan) .....	46
4.1.7 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	47
4.1.8 Analisis Jalur .....	48
4.2 Pembahasan Hasil .....	50
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>52</b>
<b>5.1 Kesimpulan .....</b>	<b>52</b>
5.1.1. Profil Responden.....	52
5.1.1. Analisis Regresi Linier Berganda .....	53
5.1.2. Keterbatasan Penelitian .....	54
<b>5.2 Saran .....</b>	<b>54</b>
5.2.1 Bagi Perusahaan.....	55
5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya .....	56

**DAFTAR PUSTAKA ..... 56**  
**LAMPIRAN ..... 59**

©UKDW

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu .....	17
Tabel 3.1. Indikator Instrumen Penelitian.....	29
Tabel 4.1. Usia .....	35
Tabel 4.2. Jenis Kelamin .....	36
Tabel 4.3. Pendidikan Akhir .....	37
Tabel 4.4. Status Pernikahan .....	38
Tabel 4.5. Masa kerja .....	39
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja .....	40
Tabel 4.7. Hasil Reliabilitas Motivasi Kerja .....	41
Tabel 4.8. Hasil Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	41
Tabel 4.9. Hasil Reliabilitas Kinerja.....	42
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Berganda .....	42
Tabel 4.11 Hasil Analisis Linier Berganda .....	43
Tabel 4.12 Hasil Uji t .....	44
Tabel 4.13 Hasil Uji F.....	47
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi .....	48
Tabel 4.15 Hasil Analisis Jalur .....	49

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir.....	23
------------------------------------	----

©UKDW



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner.....	61
Lampiran 2 : Uji Validitas dan reliabilitas .....	66
Lampiran 3 : Uji Regresi .....	68
Lampiran 4 : Uji Analisis Jalur .....	71
Lampiran 5 : Data Tabulasi Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja .....	72
Lampiran 6 : Surat Ijin Penelitian .....	79
Lampiran 7 : Halaman Persetujuan .....	80
Lampiran 8 : Halaman Kartu Konsultasi .....	81

©UKDW

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI  
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT. MEDIA  
SARANA DATA**

**ABSTRAK**

**Yoshua Dwi Oktavianus P**

**11170187**

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Media Sarana Data Yogyakarta. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Jumlah responden yang diteliti terdiri dari 100 responden.

Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu motivasi dan kepuasan, sedangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dari penelitian sebagai berikut (1) motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan (4) kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi penuh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

***Kata kunci : Motivasi, Kepuasan kerja dan kinerja karyawan***

**THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF  
PT MEDIA SARANA DATA, JOB SATISFACTION AS A MEDIATION VARIABLE**

**ABSTRACT**

**Yoshua Dwi Oktavianus P**

**11170187**

This research was conducted to the influence of work motivation on employee performance of pt media sarana data, job satisfaction as a mediation variable. The data collection method used in this study is a questionnaire. The number of respondents studied consisted of 100 respondents.

The independent variables in this study are motivation and satisfaction, while the dependent variable is employee performance. Based on the results of the research as follows (1) work motivation has no positive effect on employee performance, (2) work motivation has a positive effect on employee job satisfaction, (3) job satisfaction has a positive effect on employee performance, and (4) job satisfaction plays a role as a variable. full mediation between work motivation and employee performance.

***Keywords : Work Motivation, Job Satisfaction, and Employees' Performance***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok dan mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan keberhasilan perusahaan dalam menyusun rencana, melaksanakan kegiatan operasional dan mengendalikan jalannya perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Mangkunegara (2013) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga dapat dipengaruhi melalui hubungan tak langsung antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja, hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Murti dan Srimulyani (2013) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Dengan terpenuhinya semua kebutuhan atau keinginan dalam diri pegawai, maka akan tercipta perasaan puas, dan pegawai yang tingkat kepuasannya tinggi maka secara otomatis juga mengalami peningkatan dalam kinerja.

Untuk dapat bertahan dan sukses di tengah-tengah persaingan ini, perusahaan perlu menciptakan suatu keunggulan kompetitif yang membedakannya dengan pesaing lain dalam pasar yang sama. Menurut Khandekar dan Sharma (2006), kemampuan sumber daya manusia merupakan faktor penentu yang signifikan pada performa dan keunggulan kompetitif jangka panjang pada perusahaan. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Hay Group terhadap World Most Admired Companies, yang

menyebutkan bahwa salah satu faktor penentu kesuksesan organisasi adalah kinerja karyawan.

Kebutuhan atau keinginan dalam diri pegawai ini yang kemudian disebut sebagai motivasi kerja. Dengan memahami peranan penting dari manusia yang terlibat dalam perusahaan dan bagaimana cara untuk memotivasi mereka dengan tepat perusahaan dapat menciptakan karyawan yang lebih bersemangat dan inovatif. Melalui karyawan yang termotivasi, perusahaan dapat lebih mudah mencapai tujuannya karena karyawan akan secara sukarela bekerja dengan tingkat usaha yang maksimal, walau tanpa pengawasan dari atasan. Motivasi sendiri didefinisikan sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku (Darmawan, 2013).

Faktor kepuasan karyawan tidak hanya berdampak pada kualitas layanan, namun juga pada peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan sehingga dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan (Lee et al, 2006). Kepuasan kerja sendiri diartikan sebagai suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya (Suparyadi, 2015).

Melihat pentingnya aspek motivasi dan kepuasan kerja, maka sebaiknya kedua aspek ini terus ditingkatkan PT. Media Sarana Data merupakan perusahaan yang beroperasi dibidang distribusi Internet Service Provide (ISP). Terdapat cabang PT Media Sarana Data meliputi Yogyakarta, Jakarta, Surabaya, Purwekerto, Semarang, Bali, Solo dan Mataram. Karyawan memegang peranan penting dalam segala aktivitas yang terjadi

di dalam PT. Media Sarana Data, baik aktivitas operasional maupun manajerial. Perusahaan bergerak melalui karyawan-karyawan yang melakukan tugas-tugas pemasaran, operasional, admin, dan lain-lain. Namun dari pengamatan dan wawancara yang dilakukan dengan Manajer Human Resource Development, diketahui bahwa hasil kerja karyawan tidak sesuai yang diharapkan. Karyawan sangat sering teledor dalam melakukan pekerjaannya. Menurut manajer HRD karyawan tidak menunjukkan keseriusan dalam bekerja sehingga terjadi kelupaan dalam melakukan jobdesc yang telah ditentukan oleh para atasannya. Karyawan juga tidak memberikan kinerja yang maksimal sehingga target maksimal tidak dapat diraih.

Tingkat motivasi yang rendah ditunjukkan melalui sikap tidak semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan juga tidak memiliki hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja dalam perusahaan sehingga konflik antar karyawan mengganggu aktivitas operasional yang berjalan. Selain itu, karyawan mengeluhkan tentang beban kerja yang berat seiring dengan penambahan jumlah produk yang didistribusikan. Tetapi perusahaan tidak merekrut karyawan baru sedangkan gaji karyawan lama juga tidak dinaikkan sehingga karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan yang dijalankan.

Berdasarkan uraian diatas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan secara khusus PT. Media Sarana Data.

## **Rumusan Masalah**

Dalam mengidentifikasi masalah di PT Media Sarana Data beberapa permasalahan seperti karyawan yang telah bekerja kurangnya atasan memotivasi setiap karyawan dalam bekerja sehingga tidak memuaskan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Maka dengan adanya masalah tersebut penulis kemudian menyatakan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Media Sarana Data ?
2. Apakah kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Media Sarana Data ?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Media Sarana Data?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi penghubung antara motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. Media Sarana Data ?

## **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kinerja terhadap kinerja karyawan PT. Media Sarana Data.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Media Sarana Data.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Media Sarana Data
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Media Sarana Data.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### a. Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai penerapan teori manajemen sumber daya manusia yang didapat selama di perkuliahan di Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana

### b. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini memberikan informasi yang penting bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia sehingga bisa meningkatkan kinerja perusahaan dan menghasilkan output yang optimal.

### c. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambahkan informasi dan referensi bacaan ilmiah dan memberikan pengetahuan tambahan bagi semua pihak yang membutuhkan.

## **1.5 Batasan Penelitian**

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Media Sarana Data yang terletak di Wirobrajan, Yogyakarta
2. Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu selama 3 bulan dimulai dari Oktober - Desember
3. Penelitian ini berfokus pada 3 variabel, yakni variabel motivasi (berupa gaji, safety, kondisi kerja), variabel kepuasan kerja (berupa faktor psikologi, sosial, fisik dan finansial), dan variabel kinerja (berupa kualitas dan kuantitas).



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian serta kajian yang dilakukan atas 100 responden mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada karyawan PT Media Sarana Data. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan positif dan signifikan dan variabel motivasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan variabel tersebut dinyatakan positif dan signifikan melalui analisis yang telah dilakukan oleh peneliti. Sedangkan variabel motivasi yang memiliki berhipotesis motivasi pengaruh terhadap kinerja karyawan tidak ada pengaruh secara signifikan positif yang dilakukan oleh peneliti. Pada variabel kepuasan kerja dapat menjadi pemediasi penuh (full mediation) antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT Media Sarana Data.

##### **5.1.1. Profil Responden**

Berdasarkan hasil penelitian serta kajian yang dilakukan atas 100 responden mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada karyawan PT Media Sarana Data, maka dapat diketahui bahwa responden yang merupakan karyawan PT Media Sarana Data yang di dominasi oleh laki – laki dengan rentan usia 20 – 30 tahun dengan memiliki status pernikahan belum menikah sedangkan dalam tingkat pendidikan terakhir yaitu Sarjana Starta serta memiliki masa kerja selama 1 – 10 tahun.

### 5.1.2 Analisa Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil regresi linier berganda serta uji hipotesis seperti halnya Uji F, Uji t, Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dan uji Sobel test yang telah dilakukan didalam penelitian, menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Media Sarana Data dan pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Media Sarana Data akan tetapi dalam analisi tersebut dengan menggunakan uji t terdapat juga yang dinyatakan tidak signifikan yaitu hipotesis pengaruh motivasi dan kinerja karyawan PT Media Sarana Data.

Pengaruh positif dan signifikan sendiri dapat dilihat dari hasil uji t yang menyatakan bahwa nilai signifikan (Sig) variabel kepuasan kerja  $0.000 < 0.05$ , maka dalam hal ini  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Kemudian nilai signifikan (Sig) variabel motivasi  $0.000 < 0.05$ , maka dalam hal ini  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Terakhir nilai signifikan (Sig) variabel kepuasan  $0.003 < 0.05$ , maka dalam hal ini  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa secara parsial variabel motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Media Sarana Data.

Dalam uji sobel test dikatakan bahwa kepuasan kerja tidak dapat menjadi penghubung mediasi antara motivasi dengan kinerja yang disebabkan beberapa faktor dalam variabel motivasi terhadap kinerja lebih ditingkatkan karena dengan adanya motivasi lebih dari pimpinan akan lebih merasakan puas terhadap karyawan itu sendiri.

### **5.1.3 Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian serta kajian yang dilakukan atas 100 responden menyadari bahwa data yang dihasilkan masih dapat dikatakan kurang maksimal keakrutan nya atau signifikansinya. Hal ini dikarenakan jumlah responden ini hanya berjumlah 100 responden. Kemudian untuk lokasi penelitian ini hanya tertuju kepada responden yang berada di lingkungan PT Media Sarana Data yang berasal dari kependudukan asli ataupun domisili. Serta jumlah variabel indenpen yang digunakan di dalam penelitian ini hanya tertuju pada motivasi dan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Medai Sarana Data.

## **5.2. Saran**

### **5.2.1 Bagi perusahaan**

Berdasarkan hasil penelitian terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT Media Sarana Data. Berikut ini beberapa saran yang dapat diberikan kepada perusahaan dari sisi variabel independen yang dipergunakan di dalam penelitian ini sebagai berikut :

- PT Media Sarana Data perlu meningkatkan motivasi kerja karena berdasarkan data yang ada karyawan tidak terlalu termotivasi dari pimpinan walaupun kinerja yang dihasilkan sesuai dengan kemampuan masing – masing. Lebih baik nya pimpinan direksi memberikan motivasi setiap karyawan nya agar dapat menghasilkan yang lebih dari sebelumnya.
- PT Media Sarana Data perlu meningkatkan kepuasan kerja yang di hasilkan dari kinerja karyawan. Kepuasan akan gaji bisa menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi sehingga dapat dipertimbangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Gaji merupakan salah satu kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

- PT Media Sarana Data lebih memfokuskan motivasi untuk dapat mengetahui kinerja dan pekerjaan yang dinilai dalam kinerja sehingga dapat di evaluasi apabila terjadi kesalahan yang fatal mengakibatkan kerugian bagi diri sendiri atau perusahaan itu sendiri

### **5.2.2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Pernyataan-pernyataan yang diberikan kepada responden dapat diajukan dengan cara mewawancarai responden, hal ini bertujuan agar menjadi tambahan data bagi peneliti ketika hendak menganalisis responden secara lebih mendalam mengenai pengaruh dari variabel yang diteliti. Selanjutnya peneliti dapat menambah jumlah responden yang hendak diteliti beserta wilayah lain ataupun peneliti dapat menargetkan sebaran responden di wilayah tertentu maupun membandingkan angkatan atau status dari responden yang menjadi target penelitian. Kemudian kuesioner akan menjadi efektif jika diberikan kepada karyawan yang berada di dalam ruangan akan lebih memudahkan untuk mencari data serta responden yang memiliki waktu luang, supaya jawaban yang diberikan tidak terkesan asal dan dapat mencerminkan motivasi yang sesungguhnya disampaikan oleh manajer. Harapannya variabel dependen di dalam penelitian ini yaitu motivasi dapat diukur lebih tepat dan akurat. Terakhir bagi peneliti selanjutnya penting untuk menambahkan variabel lain, hal ini diharapkan supaya dapat mengetahui apakah ada variabel diluar penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Angga Pratama, I. G., & Wiksuana, I. G. (2016). Pengaruh Ukuran Perusahaan Dan Leverage Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Mediasi . *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 2, 1338-1367.
- Baskoro, Y. K., & Irwansyah, Y. (2015). "Pengaruh Gaya Kepimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, Vol 3 No 1, Januari-Juni, Hlm 19-28.
- 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). *Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.10, No. 2, 124-135.
- Funmilola, O. F., Sola, K. T., & Olusola, A. G. (2013). Impact Of Job Satisfaction Dimensions On Job Performance In Small And Medium Enterprise In Ibadan, South Western, Nigeria. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, 509-521.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, I. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bnlifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis Vol. 5 No.1*.
- Handoko. (2013). *Manajemen, Edisi Keduam Cetakan Ketigabelas*. Yogyakarta: Bpfe.
- Hariandja, M. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Grasindo.
- Hasbullah, R., & Rumansyah, H. B. (N.D.). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Outlet Pt. Sinarmas Multifinance Cabang Telagasari Karawang. 548-559.
- Hasibuan, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana 4.09*, 1-18.
- Kast, F. E., & Rosenzweig, J. E. (2005). *Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Koncoro, M. (2007). *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta: Stim Ykpn.
- Larasati, S., & Gilang, A. (2014). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi Vol V, No 3*.
- Lusari, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora Vol. 5 No.1*.
- Makaluas, C. G., Pio, R. J., & Sumampouw, H. J. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bpr Prisma Dana Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis Unsrat, Vol. 5, No. 5*.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- 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 Volume 5 No 3, 1-17*.
- 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*.
- Nazir, M. (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta: Galia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. (1992). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Rineka Cipta.
- Pila-Ngarm, P., & Siengthai, S. (2016). The Interaction Effect Of Job Redesign And Job Satisfaction On Employee Performance. *A Global Forum For Empirical Scholarship, 4(2), 162-180*.
- Putra, Y. P. (2017). Pengaruh Kinerja Lingkungan Terhadap Kinerja Keuangan Dengan Pengungkapan Corporate Social Responsibility (Csr) Sebagai Variabel Intervening. *Vol 2, No 2, 227-236*.
- Ridho, M. (2020). Teori Motivasi McClelland Dan Implikasinya Dalam Pembelajaran Pai. *Jurnal Studi Keislaman Dan Ilmu Pendidikan, Vol 8, No 1, 1-16*.
- Rivai, V. (2006). *Kepimpinan Dan Perilaku Organisasi (Edisi Satu)*. Jakarta: Pt Raja Grafindo.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pt. Indeks, Kelompok Gremedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi : Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.

- Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Iii*. Yogyakarta: Stie Ykpn.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (1995). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: Pt. Pustaka Lp3es Indonesia.
- Stringer, C., Didham, J., & Theivananthampillai, P. (2011, Juni 21). Motivation, Pay Satisfaction, And Job Satisfaction Of Front- Line Employees. *Qualitative Research In Accounting & Management*, 8(2). 75-86.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, E. M., & Agusta, L. (N.D.). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya. *Jurnal Agora, Vol 1, No 3*.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Displin Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan 17(2)*, 135-144.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Pt Rajagrafindo Persada.
- Wijaya, B. I., & Sedana, I. P. (2015). Pengaruh Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan (Kebijakan Dividen Dan Kesempatan Investasi Sebagai Variabel Mediasi). *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.4, No.12*, 4477-4500.