

PENGARUH *JOB SATISFACTION* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI *WORK MOTIVATION* PADA PT WELLGAN GEMILANG GROUP

Deddy'aw Fonataba dan Nony Kezia Marchyta
Program *Business Management*, Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomi,
Universitas Kristen Petra
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya 60236
E-mail: deffoekabey.co.id@gmail.com

Pada PT Wellgan Gemilang Group. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan mempergunakan *software smart PLS 3.0* dari metode *partial least square (PLS)*. Sampel dari penelitian ini berjumlah 27 dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan (1) *job satisfaction* mempengaruhi *employee performance*, (2) *job satisfaction* mempengaruhi *work motivation* dan, (3) *work motivation* mempengaruhi *employee performance*.

Kata Kunci : *Job Satisfaction, Employee Performance, Work Motivation*

PENDAHULUAN

Pelatihan karyawan sangat dibutuhkan untuk menambah skill dari tiap karyawan, agar karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan tingkat kesulitan dari yang mudah hingga yang rumit. Namun selama pandemi pelatihan yang biasanya diberikan kepada karyawan harus dihentikan arena alasan kesehatan. Hal tersebut berdampak cukup besar dan menjadi masalah pada PT Wellgan yang dimana sekitar 50% karyawannya hanya memiliki *basic skill* dalam metal arsitektur. Hal tersebut mengakibatkan perusahaan tidak dapat memberikan proyek yang rumit kepada semua karyawan, sehingga berakibat terhadap keterlambatan produksi. Proyek-proyek rumit hanya dikerjakan oleh sebagian karyawan yang memiliki skill di atas rata-rata. Pekerja berkemampuan tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi karena lebih mampu memperoleh dan Penelitian ini berujuan untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance* melalui *work motivation* menerapkan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan (Van Iddekinge et al., 2017). Kepuasan kerja pada karyawan didasari dengan rasa dihargai oleh perusahaan. Karyawan akan merasa puas, jika kinerja yang sudah dilakukan diimbangi dengan upah yang didapat sebagai hak selama bekerja. Karyawan juga merasa puas jika perusahaan menganggap keberadaan karyawan penting untuk perusahaan tersebut. Dalam iklim perubahan yang bergejolak saat ini, perusahaan mulai menyadari bahwa karyawan merupakan aset paling berharga (Govaerts et al., 2011; Fulmer dan Ployhart, 2014; Vomberg et al., 2015; Millar et al., 2017). Dalam mengukur kinerja seorang karyawan atau manajer, dibutuhkan standar pengukuran untuk menentukan kinerja pegawai apakah sudah sesuai dengan tujuan yang diharapkan, maupun melihat besarnya penyimpangan kinerja, dengan membandingkan hasil pekerjaan actual sebagai diharapkan (Noermijati, 2013). Perusahaan bisa menjaga kinerja karyawannya agar tetap produktif dengan

menimbulkan rasa nyaman di tempat bekerja. Bukan hanya segelintir karyawan yang merasakannya, namun untuk semua karyawan yang bekerja di perusahaan. Hubungan antara karyawan haruslah kondusif sehingga timbul situasi yang menambah semangat kerja. Karyawan yang terlibat

mengalami emosi positif yang memperluas pemikiran, bersedia memberikan perhatian lebih, dan menikmati pekerjaan yang dimiliki. (Shantz et al., 2013). Kepuasan karyawan dalam bekerja akan menimbulkan pengaruh positif terhadap kinerja (Robbins & Judge, 2013). Kepuasan dan kinerja karyawan juga harus diimbangi dengan motivasi kerja dari perusahaan. Perusahaan memiliki cara yang berbeda-beda untuk menimbulkan rasa motivasi pada tiap diri karyawannya, agar bisa memberikan kinerja yang maksimal pada perusahaan, dari segi upah maupun bonus tertentu.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalahnya adalah :

1. Apakah *job satisfaction* berpengaruh terhadap *employee performance* pada PT Wellgan Gemilang Group.
2. Apakah *job satisfaction* berpengaruh terhadap *work motivation* pada PT Wellgan Gemilang Group.
3. Apakah *work motivation* berpengaruh terhadap *employee performance* pada PT Wellgan Gemilang Group.

Job Satisfaction berpengaruh terhadap *Employee Performance*

Hasil analisis yang sudah dilakukan penulis dapat dikatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* pada karyawan PT Wellgan Gemilang Group. Dari kedua kategori rata-rata ini dapat disimpulkan bahwa *Job satisfaction* berpengaruh terhadap *employee performance* yang dimana ketika karyawan merasa puas dalam bekerja dan merasakan dampak positif dari pekerjaan yang dilakukan. Robbins and Judge (2011) kepuasan karyawan merupakan perasaan yang positif saat bekerja dari hasil evaluasi dari pekerjaan yang sudah dilakukan. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas, ketidakhadiran, dan pergantian karyawan. Kepuasan kerja mempengaruhi efisiensi organisasi, meningkatkan profitabilitas dan keunggulan kompetitif (Robbins dan Judge, 2013).

H₁: *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* pada karyawan PT Wellgan Gemilang Group

Job Satisfaction berpengaruh terhadap *Work Motivation*

Koefisien estimasi yang sudah dihasilkan berdampak positif yang dapat diartikan bahwa *job satisfaction* memiliki hubungan dengan *work motivation*, yang dimana jika *job satisfaction* pada karyawan meningkat maka *work motivation* dari karyawan juga akan meningkat. Menurut Mangkunegara (2013), motivasi adalah daya dorongan bagi seseorang untuk memberikan kontribusi didalam sebuah organisasi untuk bisa mencapai target. Menurut Sayuti, (2006) *work motivation* juga dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, antara lain dari faktor gaji, rasa aman, lingkungan yang nyaman, hubungan antar karyawan dan kesempatan dalam bekerja. Dari pendekatan yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan

bahwa *work motivation* yang tinggi dipengaruhi oleh *job satisfaction*.

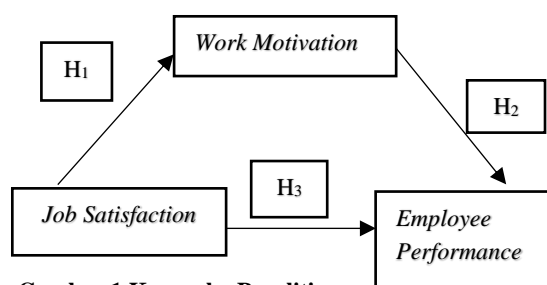
H₂: *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Work Motivation* pada karyawan PT Wellgan Gemilang Group

Work Motivation berpengaruh terhadap Employee Performance

Koefisien estimasi yang dihasilkan menunjukkan hasil positif yang diartikan semakin tinggi *work motivation* maka *employee performance* juga akan semakin meningkat. Menurut George & Jones (2005) *work motivation* dapat diukur dengan perilaku karyawan, usaha karyawan, serta kegigihan karyawan. Di sisi lain kinerja meliputi aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian (Robbins, 2006). Menurut Suharto dan Cahyo, (2005) adanya *work motivation* yang tinggi dari karyawan akan membuat karyawan meningkatkan *employee performance* untuk mencapai tujuan (Suharto dan Cahyo, 2005). Menurut Ganta (2014), *work motivation* berpengaruh terhadap *employee performance*, sehingga perusahaan harus tahu bagaimana caranya untuk meningkatkan *employee performance*.

H₃: *Work Motivation* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* pada karyawan PT Wellgan Gemilang Group

Kerangka Penelitian



Gambar 1 Kerangka Penelitian
Sumber: Luthans dan Spector, (2006)

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang menjelaskan pengaruh masing-masing variabel, maka sebab itu penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic (Sugiyono, 2012). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction* (variabel independen) terhadap *employee performance* (variabel dependen) melalui *work motivation* (variabel intervening).

Populasi

subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Wellgan Group berjumlah 27 karyawan dan yang bekerja di pabrik.

Teknik Analisis Data

1. Partial Least Square (PLS)

Teknik pengambilan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini menggunakan *Softwer Smart PLS 3* sebagai metode untuk membantu penulis dalam menganalisa variabel dependen dan variabel intervening. Alasan penulis memilih menggunakan Software smartPLS 3 dikarenakan

memiliki beberapa kelebihan menurut Ghozali (2014, pp. 7-8)

2. Uji Validitas

Validitas adalah suatu cara untuk mengukur sudah sejauh mana suatu hal yang mau diukur sudah diukur (Siregar,2013). Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan dua cara yaitu validitas dan reliabilitas. Validitas digunakan untuk mengukur kebenaran suatu angket penelitian, sedangkan reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu angket penelitian yang menjadi bagian dari variabel (Sugiyono,2010).

3. Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk mengukur suatu konstruk harus berkorelasi tinggi. Pada evaluasi validitas konvergen, dapat dilihat dari pemeriksaan individual item realibility, dapat dilihat dari loading factor. Penilaian pada loading factor menjelaskan besarnya korelasi antara setiap item pengukuran indikator dengan konstraknya. Menurut Ghozali (2014), untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala nilai loading 0,5 sampai 0,7 dianggap cukup.

4. Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur suatu angket penelitian yang terdapat pada indikator dari variabel. Angket penelitian dapat dikatakan betul jika responden yang mengisinya dapat memberikan jawaban-jawaban yang konsisten dari pertanyaan-pertanyaan yang diberikan (Sugiyono, 2010). Uji reliabilitas variabel dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat nilai *composite reliability* dan juga *Cronbach alpha*. Secara umum reliabilitas kurang dari 0,60 dianggap lemah, sedangkan di kisaran 0,70 dapat diterima, dan yang di atas 0,80 baik (Sekaran & Bougie, 2016).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Tabel 1

Data Responden

Usia	Jumlah	Presentase
<17	0	0%
18-25	7	25,9%
26-35	11	40,7%
36-60	19	70,3%
>60	0	0%
Total	27	

Dalam penelitian tabel 1 ,angket penelitian yang dibagikan kepada karyawan PT Wellgan yang bekerja di pabrik menunjukkan hasil usia rata-rata responden dari umur 18-25 tahun (25,9%), responden berusia 26-35 tahun (40,7), responden berusia 36-60 tahun (70,3%).

Analisa Deskriptif

Tabel 2

Hasil rata-rata dari Job Satisfaction

Indikator	Rata-rata	Stand. Dev	Ket.
JS ₁ Saya bekerja dengan sungguh-sungguh saat diberikan tanggungjawab	4.074	0.722	Baik
JS ₂ Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan	4.333	0.815	Baik
JS ₃ Saya bekerja dengan baik untuk mendapatkan promosi	4.074	0.738	Baik
JS ₄ Saya memiliki supervisor yang mendukung untuk meningkatkan kemampuan	4.074	0.615	Baik

JS ₅	Saya memiliki rekan kerja yang membantu saya dalam bekerja	4.222	0.559	Baik
Nilai dari mean		3.340	0.689	Baik

Pada tabel 2, nilai rata-rata 3.40 dengan angka terbanyak, sedangkan yang lainnya hanya memiliki satu nilai rata-rata. Data tersebut menunjukkan bahwa rata-rata responden sudah merasa puas dengan apa yang sudah diberikan perusahaan kepada karyawan. Hal tersebut akan menjadi acuan kepada perusahaan untuk mempertahankan yang sudah ada dan menambah apa yang masih kurang, guna menjadi perusahaan yang lebih baik kedepannya.

Tabel 3
Hasil rata-rata dari *Employee Performance*

Indikator	Rata-rata	Stand. Dev	Keterangan	
EP ₁	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan kualitas yang baik.	4,518	0.858	Baik
EP ₂	Saya mampu menyelesaikan target yang diberikan dengan tepat waktu	4.481	0.865	Baik
EP ₃	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar	4.481	0.929	Baik
EP ₄	Saya segera menyelesaikan tugas yang Diberikan tanpa menunda-nunda	4,518	0.915	Baik
Nilai dari mean		4,499	0.891	Baik

Pada tabel 3, nilai rata-rata dari karyawan yang bekerja di pabrik dapat bekerja dengan tanggungjawab yang sudah diberikan, yang dimana nilai rata-rata adalah 4,481 menjadikan rata-rata terbanyak dibandingkan nilai lain yang hanya memiliki satu rata-rata pada tiap pertanyaan, namun tetap memiliki rata-rata nilai yang tinggi. Hal ini mendandakan karyawan yang bekerja di pabrik sudah paham dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan dan bertanggungjawab atas hal tersebut.

Tabel 4
Nilai rata-rata *Work Motivation*

Indikator	Rata-rata	Stand. Dev	Penilaian	
WM ₁	Karyawan yang termotivasi dalam melakukan pekerjaan akan menunjukkan perilaku kerja yang baik untuk perusahaan.	4.444	0.888	Baik
WM ₂	Karyawan yang temotivasi akan melakukan usaha yang keras untuk meningkatkan	4.592	0.863	Baik

WM ₃	kinerjanya dalam bekerja. Karyawan yang termotivasi dalam bekerja akan terus melakukan pekerjaannya walaupun banyak rintangan dan godaan, akan dilewati.	4.444	0.869	Baik
Nilai dari mean		4.493	0.873	Baik

Pada tabel 4, nilai rata-rata tertinggi 4,592 dan nilai rata-rata terbanyak 4,444 yang menandakan bahwa karyawan yang bekerja di pabrik dapat bekerja dengan bertanggungjawab dan berusaha memberikan kinerja yang baik juga di tempat kerja, hal tersebut akan berdampak positif bagi perusahaan karena akan meningkatkan produktivitas.

Evaluasi Uji Outer Model

Validitas Konvergen

Pengujian validitas pada penelitian ini digunakan untuk mengukur korelasi antara suatu konstruk dengan nilai yang telah ditentukan. Uji validitas dapat dilakukan melalui *loading factor*. Pengukuran *loading factor* (outer model) menggunakan skala nilai lebih dari 0,7 (Ghozali,2014). Apabila inikator dibawah dari 0,7, maka indikator tersebut akan ditolak dikarenakan tidak *valid*.

Tabel 5

Indikator	<i>Job satisfaction</i>	<i>Employee performance</i>	<i>Work motivation</i>
EP1	0.858		
EP2	0.865		
EP3	0.929		
EP4	0.915		
JS1		0.722	
JS2		0.815	
JS3		0.718	
JS4		0.615	
JS5		0.559	
WK1			0.888
WK2			0.863
WK3			0.869

Tabel di atas menunjukkan antara indikator dengan variabel penelitian melalui nilai *outer loading* . Pada tabel 5 dapat dilihat bahwa indikator yang berperan penting dalam *employee performance* adalah EP₃, dengan nilai *outer loading* sebesar 0.929. Indikator yang berperan penting dalam *job satisfaction* adalah JS₂ yaitu sebesar 0.815. sedangkan indikator yang berpenting dalam *work motivation* adalah WK₁ yaitu dengan nilai sebesar 0.888.

Tabel 6
Nilai *Cross Loading*

Indikator	<i>Employee performance</i>	<i>Job satisfaction</i>	<i>Work motivation</i>
EP1	0.858	0.438	0.578
EP2	0.865	0.310	0.473
EP3	0.929	0.330	0.592
EP4	0.915	0.489	0.632

JS1	0.083	0.722	0.226
JS2	0.435	0.815	0.461
JS3	0.204	0.738	0.343
JS4	0.163	0.615	0.293
JS5	0.437	0.559	0.288
WM1	0.604	0.564	0.888
WM2	0.566	0.407	0.863
WM3	0.500	0.274	0.869

Pada tabel 6, menunjukkan hasil *cross loading* yang di dapatkan dari tiap-tiap indikator yang ada. Nilai dari tiap indikator dan variabel yang berbeda antara satu dengan yang lainnya menandakan bahwa hasil dari *cross loading* dapat di katakan *valid* pada penelitian yang dilakukan.

Tabel 7
Uji Reabilitas

Variabel laten	Cronbach's alpha	Composite reliability	Keterangan
Job satisfaction	0.915	0.940	Realible
Employee performance	0.750	0.822	Realible
Work motivation	0.847	0.906	Realible

Pada tabel 7, menjelaskan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dari tiap variabel. Dari tabel tersebut dapat di lihat juga bahwa nilai *cronbach's* lebih dari 0.50. hal ini menunjukkan bahwa tiap indikator reliable atau konsisten. Nilai dari *employee performance*, *job satisfaction*, *work motivation* memiliki nilai >0.80 dengan nilai begitu dapat dikatakan baik.

Evaluasi Inner Model

Tabel 8
R SQUARE

VARIABEL ENDOGEN	R SQUARE
EMPLOYEE PERFORMANCE	0.440
WORK MOTIVATION	0.245

Pada tabel 8, menunjukkan presentase variabel *employee performance* yang memiliki nilai 0.436 yang dapat dijelaskan dengan variabel *job satisfaction* yang mempengaruhi variabel *work motivation*. Sedangkan untuk variabel *work motivation* yang memiliki nilai 0.245 nilai tersebut dapat dijelaskan oleh variabel *job satisfaction* yang mempengaruhi variabel *employee performance*.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh langsung dari variabel *employee performance* terhadap *work motivation*, serta melihat pengaruh langsung *job satisfaction* terhadap *employee performance* dan melihat pengaruh langsung *job satisfaction* terhadap *work motivation*.

Tabel 9
Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh langsung	Path coefficient	T-statistic	P value	Keterangan
Job satisfaction > employee performance (h1)	0.170	0.818	0.414	Hipotesis tidak diterima

Job satisfaction > work motivation (h2)	0.495	4.383	0.000	Hipotesis diterima
Work motivation > employee performance (h3)	0.560	3.201	0.001	Hipotesis diterima

Hasil dari uji hipotesis pada tabel 4.9 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Variabel *job satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *employee performance*, dengan *path coefficient* 0.170 nilai *p-value* 0.414 dan nilai *t-statistic* sebesar 0.818 yang berarti bila *p-value* <0.05 dan *t-statistic* >1.64. Dengan demikian maka H₁ tidak dapat diterima walaupun memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan.
- b) Variabel *job satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *work motivation*, dengan *path coefficient* 0.495 nilai *p-value* 0.000 dan nilai *t-statistic* 4.383 yang berarti bila *p-value* <0.05 dan *t-statistic* >1.64. Dengan demikian maka H₂ dapat diterima.
- c) Variabel *work motivation* memiliki pengaruh positif terhadap *employee performance*, dengan *path coefficient* 0.560 nilai *p-value* 0.001 dan nilai *t-statistic* 3.201, yang berarti bila *p-value* <0.05 dan *t-statistic* >1.64. Dengan demikian maka H₃ dapat diterima.

Pembahasan

Pengaruh Job Satisfaction terhadap Employee Performance

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *employee performance* namun tidak reliable. Hal ini menunjukkan *job satisfaction* berpengaruh terhadap *employee performance*. Kecenderungan *job satisfaction* lebih berpengaruh terhadap *employee performance* dikarenakan berpengaruh dalam pekerja itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, *supervisor*, dan rekan kerja. Namun ada faktor lain yang mempengaruhi antara lain menurut Robbins and Judge (2011) kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas, ketidakhadiran, dan pergantian karyawan. Kepuasan kerja mempengaruhi efisiensi organisasi, meningkatkan profitabilitas dan keunggulan kompetitif (Robbins dan Judge, 2013). Dari pendekatan tersebut dapat disimpulkan bahwa jika kepuasan karyawan akan muncul dan akan kinerja karyawan juga akan ikut meningkat. Asghar (2014).

Pengaruh Job Satisfaction terhadap Work Motivation

Penelitian yang dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwa pengujian hipotesis *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Work motivation* memperoleh hasil *t-statistic* sebesar 4.383 yang lebih besar dari >1,64. Berdasarkan penelitian ini maka “*Job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Work motivation*” dapat diterima. Dari hasil yang sudah ada maka kita dapat menyimpulkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh terhadap *work motivation* yang dimana ketika karyawan mendapatkan arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan dari perusahaan maka *job satisfaction* dapat mempengaruhi *work motivation* terhadap karyawan yang bekerja pada PT Wellgan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu peraturan perusahaan, rekan kerja, pengawasan, kemampuan memotivasi dan pelatihan (Aamodt, 2010). Gomes (2003:171) mendefinisikan motivasi sebagai

perilaku yang ditujukan pada sasaran. Dhermawan dkk. (2012) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Job Satisfaction terhadap Employee Performance

Penelitian yang dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwa pengujian hipotesis *work motivation* berpengaruh positif terhadap *employee performance* memperoleh hasil *t-statistic* sebesar 3.201 yang lebih besar dari >1,64. Berdasarkan penelitian maka “*Employee performance* berpengaruh positif terhadap *Work motivation*” dapat diterima. Dari hasil yang sudah ada maka kita dapat menyimpulkan bahwa *employee performance* yang dimana ketika perusahaan memberikan kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab kepada karyawan dari situ karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2007:156).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pengolahan data dan analisa yang penulis lakukan selama penelitian, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil dari *partial least square* menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *employee performance* namun tidak signifikan pada karyawan PT Wellgan Gemilang Group. Dengan nilai koefisien senilai 0,170 dan *t statistic* senilai 0,818 maka *job satisfaction* tidak berpengaruh positif terhadap *employee performance*. Semakin tinggi *job satisfaction* di PT Wellgan Gemilang Group maka *employee performance* juga akan ikut meningkat.
2. Hasil dari *partial least square* menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh terhadap *work motivation* pada karyawan PT Wellgan Gemilang Group. Dengan nilai koefisien senilai 0,495 dan *t statistic* senilai 4,383 maka *job satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *work motivation*. Semakin tinggi *job satisfaction* di PT Wellgan Gemilang Group maka *work motivation* akan meningkat dengan signifikan.
3. Hasil dari *partial least square* menunjukkan bahwa *work motivation* berpengaruh terhadap *employee performance* pada karyawan PT Wellgan Gemilang Group. Dengan nilai koefisien senilai 0,560 dan *t statistic* senilai 3,201 maka *work motivation* memiliki pengaruh positif terhadap *employee performance*. Semakin tinggi *employee performance* di PT Wellgan Gemilang Group maka *work motivation* yang terjadi disana juga akan ikut meningkat.

Saran

1. Bagi PT WELLGAN GEMILANG GROUP

PT Wellgan sudah berupaya memberikan hal-hal yang positif dan membangun karyawannya, sudah memberikan apa yang menjadi hak karyawan, namun semua itu tidak

akan berjalan baik jika tidak didukung oleh karyawannya. Sehingga penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan acuan bagi perusahaan untuk melihat apa yang dibutuhkan karyawan, sebagai berikut :

Job satisfaction

Hasil pembagian angket penelitian yang penulis sudah lakukan pada karyawan yang bekerja di pabrik. Karena jika dilihat dari nilai rata-rata kedua aspek tidak merata dengan yang lainnya.

Employee performance

Hasil pembagian angket penelitian yang penulis sudah lakukan pada karyawan yang bekerja di pabrik, saran yang dapat diberikan bagi PT Wellgan yaitu perusahaan harus meningkatkan niat bekerja karyawan atas tugas-tugas yang diberikan. Karena jika dilihat dari nilai rata-rata kedua aspek tidak merata dengan yang lainnya.

Work Motivation

Hasil pembagian angket penelitian yang penulis sudah lakukan pada karyawan yang bekerja di pabrik, saran yang dapat diberikan bagi PT Wellgan yaitu perusahaan meningkatkan motivasi yang diberikan kepada karyawan. Karena jika dilihat dari nilai rata-rata kedua aspek tidak merata dengan yang lainnya.

2. Bagi Akademisi

Bagi akademisi agar penelitian ini dapat menjadi referensi kepada mahasiswa lain yang ingin melakukan penelitian serupa, untuk membantu dalam hal mencari kepuasan karyawan, kinerja karyawan dan motivasi kerja pada suatu perusahaan, lembaga masyarakat, pemerintahan, dan lain-lain. Mahasiswa yang akan meneliti hal serupa juga dapat menjadikan acuan sebagai penelitian yang akan dilakukan agar dapat lebih baik dari penelitain-penelitain sebelumnya yang masih memiliki banyak kekurangan.

DAFTAR

REFERENSI

- Lie, T. F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).
<http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6483/5899>
- 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).
<http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/5259>
- Pragita, A. A., DH, A. F., & Kumadji, S. (2013). Pengaruh Store Atmosphere (Suasana Toko) Terhadap Emosi Dan Dampaknya Kepada Keputusan Pembelian (Survei pada Pengunjung Baker's Kings di Mall Olimpik Garden Malang). *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).
<https://profit.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/295/560>
- 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).

- Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya). *Nominal: Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 4(1), 96-112. <https://doi.org/10.21831/nominal.v4i1.6890>
- Desthiani, U. (2018). Peranan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, 5(1), 16. <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/Sekretaris/article/view/1103>
- Gondokusumo, S., & Sutanto, E. M. (2015). Motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional karyawan. *JURNAL MANAJEMEN & KEWIRAUSAHAAN*, 17(2), 186-196. <http://repository.petra.ac.id/id/eprint/17241>
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact of employee motivation on employee performance. *European Journal of Business and Management*, 6(23), 159-166. <https://core.ac.uk/reader/234625730>
- Sendawula, K., Kimuli, S. N., Bananuka, J., & Muganga, G. N. (2018). Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector. *Cogent Business & Management*, 5(1), 1470891. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2018.1470891>
- Kawiana, I. G. P., Dewi, L. K. C., Martini, L. K. B., & Suardana, I. B. R. (2018). The influence of organizational culture, employee satisfaction, personality, and organizational commitment toward employee performance. *International research journal of management, IT and social sciences*, 5(3), 35-45. https://pdfs.semanticscholar.org/1e66/e53a4cfc0bab6c2a17355a5e7f36aad0d73.pdf?_ga=2.13953847.1062188544.1622552429-1569824096.1614945822
- Alromaihi, M. A., Alshomaly, Z. A., & George, S. (2017). Job satisfaction and employee performance: A theoretical review of the relationship between the two variables. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 6(1), 1-20. <https://garph.co.uk/IJARMSS/Jan2017/1.pdf>
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212567115005249>
- Yusoff, W. F. W., & Kian, T. S. (2013). Generation differences in work motivation: From developing country perspective. *International Journal of Economy, Management and Social Sciences*, 2(4), 97-103. https://www.researchgate.net/profile/Shen-Kian-Tan/publication/262640321_Generation_Differences_in_Work_Motivation_From_Developing_Country_Perspective/links/004635385625fa8b8d000000/Generation-Differences-in-Work-Motivation-From-Developing-Country-Perspective.pdf
- Agusta, L. (2013). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya. *Agora*, 1(3), 1399-1408. 1114-2018-1-SM.pdf
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact of employee motivation on employee performance. *European Journal of Business and Management*, 6(23), 159-166. <https://core.ac.uk/reader/234625730>
- Gondokusumo, S., & Sutanto, E. M. (2015). Motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional karyawan. *JURNAL MANAJEMEN & KEWIRAUSAHAAN*, 17(2), 186-196. <http://repository.petra.ac.id/id/eprint/17241>
- Tanuwiwobo, M. H. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lestari Purnama Perkasa. *Agora*, 3(2), 60-69. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/3286/2973>
- 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(9), 611-629. [12082-1-34817-1-10-20160125\(1\).pdf](http://12082-1-34817-1-10-20160125(1).pdf)
- Azhar, N., & Adri, M. (2008). Uji validitas dan reliabilitas paket multimedia interaktif. *Didapatkan: http://elektronika.unp.ac.id [30 Januari 2012]*. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/>