

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Disule Tailor dan Konveksi-Jatisari

Nabila Syifa Azzahra¹, Sihabudin², Robby Fauji³

^{1,2,3}Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

Email: ^{1*}mn22.nabilaazzahra@mhs.ubpkarawang.ac.id, ²sihabudin@ubpkarawang.ac.id, ³robbyfauji@ubpkarawang.ac.id
Email Penulis Korespondensi: ¹ mn22.nabilaazzahra@mhs.ubpkarawang.ac.id

Abstrak— Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Sule Tailor dan Konveksi Jatisari, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif verifikatif. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan menggunakan skala Likert, sedangkan teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Responden dalam penelitian ini berjumlah 38 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sule Tailor dan Konveksi Jatisari. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,769 atau 76,9%, yang berarti bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 76,9%, sedangkan sisanya sebesar 23,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja dan kepuasan kerja menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Sule Tailor dan Konveksi.

Abstract—This study aims to determine and analyze the influence of work motivation and job satisfaction on employee performance at Sule Tailor and Konveksi Jatisari, both partially and simultaneously. The study employs a quantitative method with a descriptive-verificative approach. Data collection was conducted via questionnaires using a Likert scale, while data analysis techniques included validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The study involved 38 employee respondents. The results indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, and job satisfaction also has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, work motivation and job satisfaction significantly influence employee performance at Sule Tailor and Konveksi Jatisari. The coefficient of determination analysis yielded an R-square value of 0.769 (76.9%), meaning that work motivation and job satisfaction explain 76.9% of the variation in employee performance, while the remaining 23.1% is influenced by factors outside the scope of this study. Thus, enhancing work motivation and job satisfaction is a crucial factor for management to consider in efforts to improve employee performance.

Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance, Sule Tailor and Konveksi.

1. PENDAHULUAN

Usaha Kecil, Menengah, dan Mikro (UMKM) berkontribusi secara signifikan terhadap ekonomi negara [1]. Sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memainkan peran yang sangat krusial dalam ekonomi Indonesia karena sumbangannya terhadap pembukaan lapangan kerja. Berbagai studi dan laporan menunjukkan bahwa UMKM memberikan kontribusi yang besar bagi ekonomi nasional, baik dari jumlah usaha yang ada maupun dalam hal penyerapan tenaga kerja (lihat penelitian dan tinjauan UMKM 2022–2024). Di dalam industri tekstil, jasa penjahit dan konveksi merupakan bagian UMKM yang terus berkembang dan memberikan kontribusi penting bagi ekonomi setempat melalui penyediaan berbagai jenis produk pakaian [2]

Pengertian UMKM Menurut peraturan pemerintah Indonesia Nomor 20 Tahun 2008, usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) adalah usaha yang dimiliki oleh individu dan/atau badan usaha yang memenuhi kriteria tertentu berdasarkan total aset dan pendapatan tahunan (UU No. 20 Tahun 2008). Penelitian lapangan menunjukkan bahwa UMKM memiliki peran yang sangat penting dalam ekonomi negara karena sumbangannya dalam menyerap tenaga kerja dan kontribusinya terhadap total PDB [3]. Dalam studi ini, Sule Tailor dan Konveksi Jatisari diklasifikasikan sebagai UMKM yang berada di sektor industri ringan atau jasa produksi pakaian, mengingat jumlah karyawan mereka yang melebihi 10 orang dan sifat operasional yang bersifat lokal.

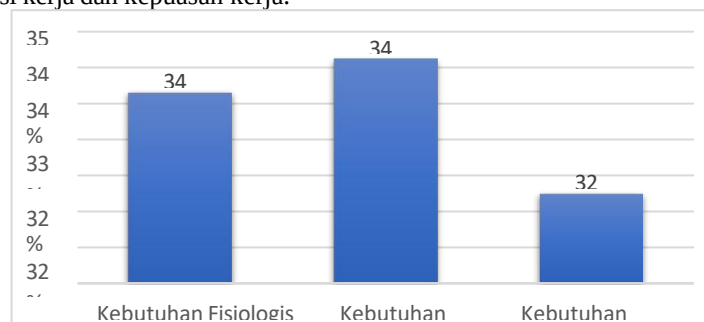
Sule Tailor dan Konveksi Jatisari adalah contoh UMKM lokal yang telah bertransformasi dari layanan jahit individu menjadi bisnis konveksi. Usaha ini didirikan pada tahun 2003 oleh Iman, Bapak Sulaeman, dan Ibu Neni Jurnanah. Pada awal berdirinya, usaha ini beroperasi di Jalan Bakan Sewi, Jatisari, dengan satu karyawan dan fokus pada jahitan satuan, yang biasanya memiliki harga lebih tinggi karena prosesnya yang manual dan kustom. Dengan meningkatnya permintaan, pada tahun 2014, usaha ini berpindah ke Jalan Jatisari dan memperluas operasi dengan menambah lini produksi konveksi, yang mengarah pada peningkatan kapasitas dan penambahan karyawan menjadi lebih dari 30 orang. Kombinasi model tailor (satuan harga lebih tinggi per potong) dan konveksi (borongan

harga lebih rendah per potong) memfasilitasi usaha dalam melayani berbagai segmen pelanggan: klien yang menginginkan produk kustom/premium serta mereka yang memesan dalam jumlah banyak dengan harga yang lebih terjangkau [4]

Meskipun terjadi ekspansi, fenomena yang muncul di lapangan menunjukkan adanya kesulitan memperoleh tenaga kerja yang andal dan profesional di bidang jahit. Hambatan ini berdampak pada kualitas produk, ketepatan waktu pengiriman pesanan, dan produktivitas keseluruhan. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, dua variabel yang kerap menentukan kualitas kinerja karyawan adalah motivasi kerja dan kepuasan kerja. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di berbagai konteks organisasi, termasuk UMKM dan industri manufaktur ringan [5], [6].

Sumber daya manusia (SDM) adalah komponen paling penting dalam setiap organisasi karena kesuksesan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja para karyawannya. Kinerja yang optimal tidak hanya tergantung pada kemampuan teknis, melainkan juga dipengaruhi oleh motivasi serta kepuasan kerja yang dirasakan oleh masing-masing individu [7]. Motivasi dalam pekerjaan adalah pendorong yang berasal dari dalam diri maupun dari keadaan di luar yang mendorong individu untuk berusaha meraih sasaran tertentu di tempat kerja. Pegawai yang memiliki semangat yang tinggi akan memperlihatkan komitmen, antusiasme, dan rasa tanggung jawab yang besar terhadap hasil kerjanya. Di lain sisi, rendahnya motivasi dapat berakibat pada penurunan efisiensi serta mutu dari hasil [8]. Kepuasan dalam pekerjaan memainkan fungsi yang signifikan karena karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka biasanya menunjukkan loyalitas, disiplin, dan motivasi yang lebih tinggi untuk mencapai hasil yang optimal. Berbagai faktor seperti suasana kerja, imbalan, hubungan dengan rekan kerja, dan peluang untuk pengembangan karier mempengaruhi tingkat kepuasan kerja [9].

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini berupaya untuk menganalisis sejauh mana motivasi kerja dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan pada Sule Tailor dan Konveksi Jatisari, sehingga diperoleh rekomendasi praktis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, efektivitas produksi, dan daya saing bisnis. Dalam dunia usaha, khususnya pada bidang konveksi dan tailoring seperti Disule Tailor dan Konveksi di Jatisari, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi produktivitas dan kualitas hasil produksi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, di antaranya adalah motivasi kerja dan kepuasan kerja.



A. Motivasi Kerja

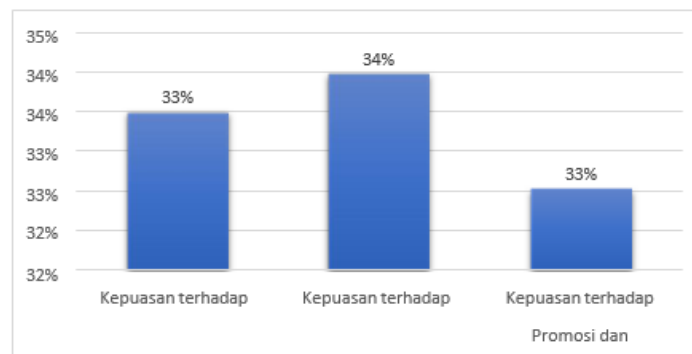
Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat dan keinginan karyawan dalam bekerja. Berdasarkan data yang diperoleh, motivasi kerja karyawan di Disule Tailor dan Konveksi menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis sebesar 34%, kebutuhan rasa aman sebesar 34%, dan kebutuhan sosial sebesar 32%. Data tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan dasar dan rasa aman masih menjadi faktor dominan yang memengaruhi motivasi kerja karyawan, meskipun kebutuhan sosial juga memiliki peran yang cukup signifikan.

Selain motivasi, kepuasan kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan senang atau tidaknya karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, yang dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, serta sistem kompensasi yang diterima. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang kurang puas.

Namun, dalam praktiknya, masih terdapat permasalahan terkait kinerja karyawan yang belum optimal di Disule Tailor dan Konveksi. Hal ini diduga berkaitan dengan tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang belum sepenuhnya terpenuhi secara seimbang. Jika kondisi ini terus berlangsung, maka dapat berdampak pada menurunnya produktivitas dan kualitas hasil kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penting untuk dilakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Disule Tailor dan Konveksi – Jatisari. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Selain motivasi kerja, faktor lain yang tidak kalah penting dalam memengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menunjukkan sejauh mana karyawan merasa senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, serta peluang pengembangan karier.

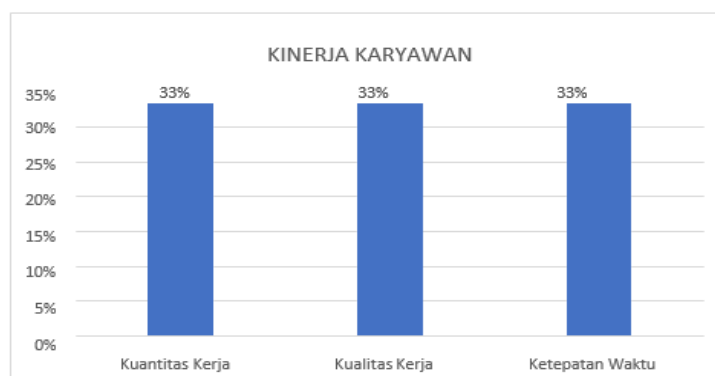


B. Kepuasan Kerja

Berdasarkan data yang diperoleh, tingkat kepuasan kerja karyawan di Disule Tailor dan Konveksi – Jatisari menunjukkan bahwa kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri sebesar 33%, kepuasan terhadap supervisi (atasan) sebesar 34%, dan kepuasan terhadap promosi serta pengembangan sebesar 33%. Data ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan relatif seimbang pada setiap indikator, dengan aspek supervisi atau hubungan dengan atasan sedikit lebih dominan. Hal ini mengindikasikan bahwa peran atasan dalam memberikan arahan, dukungan, serta komunikasi yang baik sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

Di sisi lain, kinerja karyawan yang diukur melalui indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu masing-masing menunjukkan angka sebesar 33%. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan berada pada tingkat yang cukup stabil dan merata, namun belum menunjukkan adanya keunggulan yang signifikan pada salah satu aspek tertentu. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan telah mampu bekerja secara konsisten, namun masih terdapat peluang untuk meningkatkan kinerja agar lebih optimal.

Jika dilihat secara keseluruhan, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan berada pada tingkat yang cukup baik dan relatif seimbang. Namun demikian, kondisi kinerja karyawan yang masih berada pada tingkat standar menunjukkan bahwa terdapat kemungkinan hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan yang belum sepenuhnya optimal. Hal ini dapat disebabkan oleh belum maksimalnya pemenuhan kebutuhan karyawan atau kurangnya strategi perusahaan dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja secara berkelanjutan.



C. Kinerja Karyawan

Disule Tailor dan Konveksi – Jatisari sebagai usaha yang bergerak di bidang jasa penjahitan dan produksi pakaian sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan produk yang berkualitas, jumlah produksi yang sesuai target, serta ketepatan waktu dalam penyelesaian pesanan. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menghambat proses produksi dan menurunkan kepuasan pelanggan.

Berdasarkan data yang diperoleh, kinerja karyawan di Disule Tailor dan Konveksi – Jatisari diukur melalui tiga indikator utama, yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu, yang masing-masing menunjukkan nilai sebesar 33%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada pada tingkat yang relatif stabil dan merata di setiap indikator. Namun demikian, kondisi ini juga mengindikasikan bahwa belum terdapat aspek kinerja yang benar-benar unggul atau dominan. Dengan kata lain, kinerja karyawan masih berada pada tingkat standar dan belum optimal.

Belum optimalnya kinerja karyawan ini diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya adalah motivasi kerja dan kepuasan kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang memengaruhi semangat dan kesungguhan karyawan dalam bekerja. Berdasarkan data yang diperoleh, motivasi kerja karyawan menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis sebesar 34%, kebutuhan rasa aman sebesar 34%, dan kebutuhan sosial sebesar 32%. Hal ini menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar dan rasa aman menjadi faktor utama dalam mendorong karyawan untuk bekerja.

Selain itu, kepuasan kerja juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Berdasarkan data yang diperoleh, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri sebesar 33%, kepuasan terhadap supervisi (atasan) sebesar 34%, dan kepuasan terhadap promosi serta pengembangan sebesar 33%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan relatif merata, dengan peran atasan sedikit lebih dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja.

Jika dilihat secara keseluruhan, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan berada pada kondisi yang cukup baik, namun kinerja karyawan masih belum menunjukkan hasil yang optimal. Hal ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara kondisi motivasi dan kepuasan kerja dengan hasil kinerja yang dicapai. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian lebih lanjut untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tujuan utama dari studi ini adalah untuk mengeksplorasi dampak dari motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap performa karyawan di Sule Tailor dan Konveksi Jatisari. Penelitian ini berfokus pada sejauh mana motivasi kerja dan kepuasan kerja, baik secara bersamaan maupun satu per satu, dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan efisiensi, mutu hasil kerja, serta ketepatan dalam menyelesaikan pesanan. Di samping itu, studi ini juga bertujuan untuk mengenali variabel yang memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan dalam konteks usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di sektor konveksi.

Lebih jauh lagi, studi ini memiliki tujuan untuk menyajikan pandangan empiris tentang keadaan tenaga kerja, terutama sehubungan dengan dorongan dan kepuasan kerja para pegawai, sehingga bisa menjadi dasar dalam pengambilan keputusan di tingkat manajemen. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pemilik bisnis dalam menyusun strategi pengelolaan tenaga kerja yang lebih efisien untuk meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal, serta menjadi acuan untuk penelitian mendatang yang berkaitan dengan manajemen tenaga kerja di sektor usaha mikro, kecil, dan menengah.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dari segi teori maupun praktik. Dari segi teori, diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu, terutama di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja, kepuasan karyawan, dan kinerja pegawai. Di samping itu, hasil dari penelitian ini bisa menjadi acuan atau sumber rujukan bagi peneliti berikutnya yang ingin mengeksplorasi topik yang sama, terutama dalam konteks usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM).

Secara praktis, studi ini diharapkan bisa memberi keuntungan bagi pemilik usaha Sule Tailor dan Konveksi Jatisari sebagai pertimbangan dalam membuat keputusan terkait manajemen sumber daya manusia. Temuan penelitian ini diharapkan dapat mendukung dalam merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan semangat dan kepuasan kerja pegawai, sehingga berpengaruh terhadap peningkatan performa. Selain itu, penelitian ini juga berguna bagi pegawai sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan mutu kerja, serta bagi pihak lain sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja di industri konveksi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen

Dalam bahasa Indonesia, kata "management" diartikan sebagai mengurus, mengelola, dan mengatur [10] Fungsi manajemen adalah serangkaian aktivitas yang dilaksanakan oleh seorang manajer untuk mengatur dan mengelola sumber daya dalam organisasi agar tujuan dapat diraih dengan cara yang efektif dan efisien. bahwa ada empat aspek utama dalam fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Keempat aspek ini saling terhubung dan membentuk siklus manajerial yang berkelanjutan [11]

2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran strategis dalam suatu [12] Manajemen Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah komponen penting dalam setiap organisasi atau bisnis [13]. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2.3 Pengertian Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM)

UMKM adalah komponen krusial dalam sistem ekonomi negara karena banyaknya jumlah yang ada dan dapat menampung tenaga kerja dalam skala besar, sehingga pengelolaan sumber daya manusia di UMKM menjadi elemen penting untuk meningkatkan produktivitas dan kelangsungan usaha [2]

UMKM merupakan bisnis yang dijalankan oleh individu atau kelompok usaha yang memenuhi syarat tertentu berdasarkan nilai aset dan pendapatan tahunan. Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah ini memiliki peranan signifikan dalam perekonomian karena dapat menyerap tenaga kerja serta mendukung kemajuan ekonomi di tingkat lokal dan nasional [14]. Disisi lain, manajemen sumber daya manusia dalam UMKM menjadi elemen penting untuk memperbaiki kinerja dan meningkatkan daya saing UMKM tersebut.

2.4 Motivasi Kerja (X1)

Motivasi diambil dari kata dalam bahasa Latin “movere” yang memiliki arti dorongan atau pergerakan [15]. Motivasi kerja adalah semangat yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan berusaha mencapai tujuan perusahaan secara efektif. Motivasi sangat penting karena seseorang harus selalu termotivasi sebelum memulai suatu pekerjaan, agar hasil yang diperoleh dari pekerjaan tersebut bisa mencapai tingkat yang terbaik. Motivasi dapat diartikan sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan dan diawali dengan tanggapan terhadap adanya tujuan [16].

Jenis motivasi dapat dibagi menjadi motivasi internal (kepuasan yang diperoleh dari proses kerja itu sendiri) dan motivasi eksternal (hadiah atau insentif). Studi kuantitatif terbaru menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi dan kinerja pegawai hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam motivasi biasanya berkaitan dengan peningkatan kinerja [17].

Motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, menjadi pendorong utama terciptanya kinerja optimal. Indikator motivasi kerja yang kuat berkorelasi erat dengan meningkatnya semangat kerja dan dedikasi individu terhadap tujuan perusahaan [18]. Evaluasi kinerja merupakan serangkaian langkah yang dilakukan oleh penilai untuk menilai pegawai. Proses ini mencakup pengumpulan data tentang kinerja pegawai yang dinilai, di mana informasi ini didokumentasikan secara resmi. Langkah ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja pegawai dengan membandingkannya terhadap standar yang ditetapkan secara berkala. Hal ini bertujuan untuk mendukung keputusan yang diambil oleh manajemen sumber daya manusia.

2.5 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan di mana seorang pegawai menyukai pekerjaannya dan juga merasakan kenyamanan saat melakukan tugasnya [19]. Kepuasan dalam pekerjaan mencerminkan perasaan baik seseorang terhadap tugas yang dilakukan, meliputi faktor-faktor seperti imbalan finansial, suasana kerja, interaksi dengan kolega, dan peluang untuk berkembang. Kepuasan dalam pekerjaan sangat terkait dengan hasil kerja pegawai, karena karyawan yang merasa puas cenderung lebih setia, patuh, dan berdedikasi [20].

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, selain memastikan mereka merasa puas bekerja di perusahaan, juga penting memberikan dorongan agar kinerja mereka dapat [21]. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari berbagai aspek, seperti hubungan dengan kolega, pimpinan, kepatuhan terhadap aturan, dan kondisi tempat kerja. Perilaku karyawan dalam menjalankan tugasnya serta interaksi dengan lingkungan kerjanya dapat mencerminkan seberapa puas karyawan merasa terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan terhadap pekerjaan telah menjadi perhatian utama dalam penelitian perilaku organisasi karena berhubungan langsung dengan performa individu. Dalam dunia bisnis ritel, keterkaitan ini menjadi lebih krusial mengingat tingginya dinamika di tempat kerja dan tekanan yang terus bertambah dalam mencapai target penjualan.

Sebaliknya, jika tingkat kepuasan kerja rendah, motivasi karyawan akan menurun dan bisa berdampak pada kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan aspek-aspek seperti suasana kerja, remunerasi, hubungan antar kolega, serta peluang untuk pengembangan diri agar kepuasan kerja karyawan tetap terjaga. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti kompensasi yang adil dan wajar, penempatan yang sesuai dengan kemampuan, tingkat kesulitan pekerjaan, suasana serta lingkungan kerja, alat yang mendukung pelaksanaan tugas, sikap dan gaya kepemimpinan, serta sifat pekerjaan yang mungkin membosankan atau tidak [22].

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui tindakan-tindakan khusus yang meliputi keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan, pemahaman, tanggung jawab utama, kesempatan untuk naik jabatan, hak akses, pelatihan, serta program peningkatan kemampuan berdasarkan keahlian, penilaian, dan penghargaan atas pencapaian mereka [23]. Untuk mencapai hal tersebut, performa karyawan bukanlah suatu hal yang terpisah, melainkan hasil dari berbagai elemen yang menggambarkan berbagai aspek dari sumbangan karyawan terhadap produktivitas keseluruhan dan sasaran organisasi. Faktor-faktor yang berpengaruh pada performa karyawan meliputi keterampilan pribadi dari karyawan, semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan, berbagai bantuan yang diterima oleh karyawan, berbagai bantuan yang diterima oleh karyawan serta interaksi yang terjalin antara karyawan dan lingkungan kerja.

2.6 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja pegawai merupakan hasil dari usaha individu yang dinilai berdasarkan mutu, jumlah, dan tanggung jawab terhadap tugas yang diemban. Kinerja yang memuaskan mencerminkan tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai hal dari dalam seperti dorongan, kepuasan, dan kemampuan kerja, serta aspek dari luar seperti suasana kerja dan sistem imbalan [24]. bahwa upaya dalam pemasaran, kemampuan sumber daya manusia, serta manajemen keuangan juga memengaruhi performa UMKM, di mana pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor yang paling penting untuk kesuksesan organisasi [25].

Kinerja Karyawan tidak hanya menunjukkan seberapa efektif masing-masing, tetapi juga berperan langsung dalam tingkat produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Kinerja diartikan sebagai hasil yang diperoleh atau tingkat keberhasilan suatu organisasi, sementara istilah kinerja merujuk pada performance yang berarti hasil kerja yang dapat diraih oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing demi mencapai tujuan [26].

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain deskriptif verifikatif untuk memberikan pemahaman yang tepat tentang karakteristik variabel yang diteliti tanpa mengubah variabel itu sendiri. Rancangan penelitian digunakan adalah survei, dengan pengumpulan data dilakukan menggunakan Google Forms [27]. Untuk mengevaluasi dampak dari motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) baik secara terpisah maupun bersamaan terhadap kinerja karyawan (Y) di Disule Tailor dan Konveksi – Jatisari. Rancangan ini cocok untuk meneliti hubungan antara variabel-variabel dengan memanfaatkan data kuesioner dan analisis regresi linear berganda.

Dalam studi ini, kelompok yang diteliti meliputi semua karyawan tetap di Sule Tailor dan Konveksi – Jatisari yang berjumlah 38 orang. Karena total populasi terbilang kecil [28]. Dengan cara ini, semua 30 pegawai tetap di Sule Tailor dan Konveksi – Jatisari dijadikan sebagai partisipan dalam penelitian ini. Metode ini memberikan pemahaman yang menyeluruh tentang dampak motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

Teknik untuk mengumpulkan data dalam studi ini memanfaatkan kuesioner yang disusun berdasar indikator dari setiap variabel, termasuk motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Skala yang diterapkan adalah skala Likert yang memiliki nilai antara 1 hingga 5, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju [27] menyatakan bahwa skala Likert adalah pendekatan yang paling sering digunakan untuk menilai sikap, pandangan, dan opini responden dalam penelitian sosial.

Teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini terdiri dari pengujian instrumen (validitas dan reliabilitas), pengujian asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis (uji t dan uji F), serta pengujian koefisien determinasi (R^2). Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengidentifikasi dampak masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara baik secara parsial maupun bersamaan. Menurut [29], regresi linear berganda berfungsi untuk mengevaluasi kekuatan hubungan antara dua atau lebih variabel independen dan satu variabel dependen.

Pengolahan informasi pada studi ini dilaksanakan dengan menggunakan aplikasi statistik, seperti IBM SPSS Statistics, untuk mendapatkan hasil analisis yang tepat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Melalui pendekatan ini, diharapkan hasil penelitian dapat menyajikan penjelasan yang jelas tentang dampak motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap performa karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas dilaksanakan untuk menentukan apakah tiap elemen dalam kuesioner dapat mengukur variabel yang diteliti dengan akurat. Ghazali (2022) menyatakan bahwa sebuah item dianggap valid jika nilai Korelasi Item-Total yang Diperbaiki lebih dari 0,30. Dari analisis data yang diperoleh dari 338 responden, semua elemen pada variabel Motivasi Kerja (X1) menunjukkan nilai antara 0,352 hingga 0,743, sehingga dianggap valid. Sementara itu, variabel Kepuasan Kerja (X2) menunjukkan angka antara 0,605 hingga 0,920, yang juga menunjukkan bahwa semua item valid. Pada variabel Kinerja Karyawan (Y), hampir semua item valid dengan nilai berkisar antara 0,333 hingga 0,711. Dengan demikian, secara umum, alat penelitian dari 38 responden telah memenuhi standar validitas dan dapat digunakan.

Indikator	r Hitung X1	r Hitung X2	r Hitung Y	r Tabel	Keterangan
1	0,903	0,961	0,868	0.361	Valid
2	0,889	0,96	0,863	0.361	Valid

Indikator	r Hitung X1	r Hitung X2	r Hitung Y	r Tabel	Keterangan
3	0,898	0,961	0,872	0.361	Valid
4	0,894	0,961	0,862	0.361	Valid
5	0,896	0,964	0,875	0.361	Valid
6	0,890	0,96	0,891	0.361	Valid
7	0,890	0,961	0,865	0.361	Valid
8	0,889	0,962	0,870	0.361	Valid
9	0,903	0,961	0,863	0.361	Valid
10	0,888	0,961	0,864	0.361	Valid
11	0,892	0,959	0,880	0.361	Valid
12	0,892	0,96	0,866	0.361	Valid
13	0,893	0,958	0,870	0.361	Valid
14	0,898	0,963	0,875	0.361	Valid
15	0,898	0,961	0,873	0.361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026

Menunjukkan bahwa r tabel untuk 38 responden adalah 0,3120 Berdasarkan hasil pengujian instrumen penelitian melalui uji validitas pada 3 variabel yang digunakan yaitu Motivasi Kerja (X1) , Kepuasan Kerja (X2), Kinerja Karyawan membuktikan bahwa semua item pernyataan mencapai kriteria valid dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden terhadap item-item pernyataan dalam kuesioner. Pengujian ini bertujuan memastikan bahwa instrumen penelitian mampu memberikan hasil yang stabil dan dapat dipercaya apabila digunakan berulang kali. Menurut [29], suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,70. Oleh karena itu, uji reliabilitas penting dilakukan sebelum analisis data lebih lanjut

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	
0,901	14	
0,963	15	
0,878	15	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data dari 38 responden, diperoleh nilai Cronbach's Alpha variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,901, variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,963, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,878. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan konsisten dan layak digunakan untuk pengujian selanjutnya.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal sebagai syarat analisis regresi. Menurut Imam [29], data dinyatakan normal apabila nilai Asymp. Sig. > 0,05 pada uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Unstandardized Residual

N		38
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,79672845
	Absolute	0,130
Most Extreme Differences	Positive	0,085
	Negative	-0,130

Test Statistic	0,130
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	0,106
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	0,105
99% Confidence Interval	Lower Bound 0,097
	Upper Bound 0,113

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas dari 8 responden, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,106 > 0,05, sehingga data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

d. Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

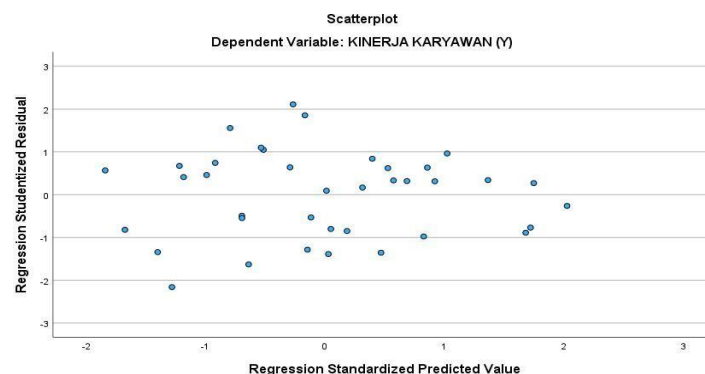
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,795	3,536		2,487	0,018		
MOTIVASI KERJA (X1)	0,588	0,087	0,629	6,756	0,000	0,764	1,309
KEPUASAN KERJA (X2)	0,227	0,056	0,378	4,057	0,000	0,764	1,309

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai Tolerance 0,764 > 0,10 dan VIF 1,309 < 10,00, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinearitas. Dengan demikian, antarvariabel independen tidak terjadi hubungan yang tinggi dan model layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

e. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada grafik scatterplot, terlihat bahwa sebaran titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak membentuk pola tertentu seperti garis, gelombang, atau pola mengerucut. Kondisi ini menunjukkan bahwa varians residual pada setiap nilai prediksi bersifat konstan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga model memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

f. Analisis Deskriptif

Tabel 7. Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
MOTIVASI KERJA (X1)	38	25,00	69,00	44,1053	10,66135
KEPUASAN KERJA (X2)	38	15,00	75,00	47,4474	16,61276
KINERJA KARYAWAN (Y)	38	24,00	62,00	45,4737	9,96951
Valid N (listwise)	38				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai rata-rata sebesar 44,1053, variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 47,4474, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 45,4737. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada variabel kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan cenderung lebih baik dibandingkan variabel lainnya. Selain itu, nilai standar deviasi masing-masing variabel menunjukkan adanya variasi jawaban responden, namun masih dalam batas wajar sehingga data dapat mewakili kondisi penelitian.

g. Uji t Parsial

Tabel 8. Hasil Uji t Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,795	3,536		2,487	0,018
MOTIVASI KERJA (X1)	0,588	0,087	0,629	6,756	0,000
KEPUASAN KERJA (X2)	0,227	0,056	0,378	4,057	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026

Berdasarkan uji t parsial dengan kriteria jika $Sig < 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka variabel berpengaruh signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) memiliki $Sig > 0,05$, sehingga H_0 diterima dan X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y). Sedangkan Kepuasan Kerja (X2) memiliki $Sig < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan X2 berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y). Jadi, secara parsial variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah Kepuasan Kerja (X2).

h. Uji f Simultan

Tabel 9 Hasil Uji F simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2772,015	2	1386,008	58,154	.000b
Residual	834,117	35	23,832		
Total	3606,132	37			
a. Dependent Variable:					
b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA (X2), MOTIVASI KERJA (X1)					

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026

Dengan kriteria pengujian jika $Sig < 0,05$ atau $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka hipotesis diterima. Pada penelitian ini diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ (serta $F \text{ hitung} 58,154 > F \text{ tabel} 3,27$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara simultan Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja memiliki pengaruh nyata dan signifikan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di Sule Tailor dan Konveksi Jatisari. Semakin baik motivasi kerja serta kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Nur Rahmah & Ma'fiah (2024) yang menyatakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

i. Ujian Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen, yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2), terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Melalui analisis ini dapat diketahui arah hubungan, besarnya pengaruh masing-masing variabel, serta variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Imam Ghazali, regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen guna

memperoleh model prediksi yang akurat. Dalam penelitian ini, analisis regresi dilakukan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sule Tailor dan Konveksi Jatisari.

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients		t	Sig.
		nstandarized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8,795	3,536		2,487
	MOTIVASI KERJA (X1)	0,588	0,087	0,629	6,756
	KEPUASAN KERJA (X2)	0,227	0,056	0,378	4,057

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,795 + 0,588X_1 + 0,227X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 8,795 berarti apabila variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 8,795. Koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,588 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Motivasi Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,588 dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien regresi Kepuasan Kerja sebesar 0,227 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Kepuasan Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,227. Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki arah pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

j. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) dalam menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model penelitian. Menurut Imam Ghozali, semakin besar nilai R^2 maka semakin baik kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	0,769	0,755	4,93187

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA (X2), MOTIVASI KERJA (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,769 atau 76,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) mampu menjelaskan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 76,9%, sedangkan sisanya sebesar 23,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan hubungan antarvariabel. Penelitian ini sejalan dengan penelitian [30] yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.

4.2 PEMBAHASAN

a. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kemampuan mereka dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu untuk melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh demi mencapai tujuan organisasi. Pada Sule Tailor dan Konveksi Jatisari, motivasi kerja tercermin dari terpenuhinya kebutuhan fisiologis,

kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [31] yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pelaku UMKM karena motivasi mampu meningkatkan semangat kerja, tanggung jawab, dan komitmen individu dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, [32] menjelaskan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan efektivitas kerja dan produktivitas karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih baik.

Penelitian ini juga didukung oleh artikel dosen pembimbing, yaitu Robby Fauji yang menjelaskan bahwa penggunaan metode survei dalam penelitian sumber daya manusia mampu mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan secara akurat. Dalam penelitian ini, motivasi kerja terbukti menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi perilaku kerja karyawan pada usaha konveksi dan tailor.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian target perusahaan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

b. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, loyalitas yang kuat, serta mampu menyelesaikan tugas dengan lebih baik dibandingkan karyawan yang kurang puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur melalui kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, atasan, rekan kerja, dan kesempatan promosi.

Temuan ini sejalan dengan penelitian [30] yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Karyawan yang merasa puas akan menunjukkan sikap positif terhadap organisasi, memiliki tingkat absensi yang rendah, serta berupaya memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Penelitian [33] juga menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh kajian yang digunakan dalam penelitian, dimana kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang meliputi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, serta kesempatan berkembang dalam organisasi. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga dan meningkatkan faktor-faktor yang dapat menciptakan kepuasan kerja agar kinerja karyawan tetap optimal dan mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan.

c. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji simultan, Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, tetapi merupakan kombinasi antara dorongan kerja yang dimiliki karyawan dan tingkat kepuasan yang mereka rasakan terhadap pekerjaannya.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 76,9% menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 76,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki kontribusi yang sangat kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Sule Tailor dan Konveksi Jatisari.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [34] yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian [24] juga menjelaskan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi dan kepuasan kerja, karena kedua faktor tersebut menentukan tingkat semangat, dedikasi, dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selain itu, pendekatan penelitian yang digunakan mengacu pada metode survei yang dikembangkan oleh [27], yang menegaskan bahwa penelitian sumber daya manusia perlu menganalisis hubungan antarvariabel secara simultan untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor strategis yang harus diperhatikan oleh manajemen. Semakin tinggi motivasi kerja dan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan untuk mendukung keberhasilan dan keberlanjutan usaha.

4 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sule Tailor dan Konveksi Jatisari, dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah pertama mengenai pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) telah terjawab. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Rumusan masalah kedua mengenai pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) juga telah terjawab. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja maupun atasan cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah.

Rumusan masalah ketiga mengenai pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) juga telah terjawab. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan di Sule Tailor dan Konveksi Jatisari dapat dicapai melalui peningkatan motivasi kerja dan kepuasan kerja secara berkelanjutan. Kedua variabel tersebut memiliki peran penting dalam mendorong produktivitas, kualitas kerja, tanggung jawab, dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi Sule Tailor dan Konveksi Jatisari untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan penghargaan atas prestasi kerja, menyediakan kesempatan pengembangan keterampilan, serta membangun hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan karyawan. Langkah-langkah tersebut diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Secara akademis, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas kinerja karyawan, khususnya pada sektor UMKM. Peneliti berikutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau pelatihan kerja. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada objek dan jumlah responden yang lebih luas agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik dan dapat memberikan kontribusi yang lebih komprehensif terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

REFERENCES

- [1] Alia Afifah, Rusniati, and A. Rifani, "EVALUASI TINGKAT KEPATUHAN WAJIB PAJAK UMKM DI KPP PRATAMA KOTA SAMPIT," *JRUP: JURNAL REFERENSI DAN ULASAN PERPAJAKAN*, vol. 6, no. 1, pp. 113–117, Apr. 2025, doi: 10.20527/jrup.v6i1.110.
- [2] M. Yusuf, S. Sutrisno, P. A. N. Putri, M. Asir, and P. A. Cakranegara, "PROSPEK PENGGUNAAN E-COMMERCE TERHADAP PROFITABILITAS DAN KEMUDAHAN PELAYANAN KONSUMEN: LITERATURE REVIEW," *Jurnal Darma Agung*, vol. 30, no. 3, p. 505, Nov. 2022, doi: 10.46930/ojsuda.v30i3.2268.
- [3] D. Natasya, T. Fachrozi, and K. Kholik, "Kadin Institutional Management In Developing MSMEs In North Sumatra Province," *In International Conference Epicentrum of Economic Global Framework*, pp. 892–899, 2024.
- [4] A. Saepulrohman, L. P. Martha, P. N. Adinda Adriansyah, and L. Heliawati, "Pendampingan UMKM Penjahit Berbasis Teknologi Digital dalam Perspektif Industri Kreatif di Bogor Utara," *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat*, vol. 2, no. 1, pp. 14–22, May 2023, doi: 10.46843/jmp.v2i1.277.
- [5] P. M. Ningmabin and A. N. Adi, "PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN," *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, vol. 1, no. 3, pp. 259–268, Jul. 2022, doi: 10.21776/jki.2022.01.3.02.
- [6] Kharisma Cahya Dewanty, Eri Bukhari, and M. Fadhli Nursal, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada UMKM Blush Eyewear Kota Bekasi," *Journal of Islamic Economics and Finance*, vol. 2, no. 3, pp. 221–239, Jul. 2024, doi: 10.59841/jureksi.v2i3.1619.
- [7] Anjani and Sudarso, "Analisis Penerapan Teori Dua Faktor Herzberg terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan," *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2023.
- [8] Nugraha and Putri, "Analisis Teori Harapan Vroom dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 2024.
- [9] E. J. Prasetyo, S. L. Ratnasari, and L. Hakim, "ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP

- KEPUASAN KERJA KARYAWAN,” *JURNAL DIMENSI*, vol. 9, no. 2, pp. 186–201, Jun. 2020, doi: 10.33373/dms.v9i2.2531.
- [10] N. Ainiya, “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan,” *JURNAL BISNIS MAHASISWA*, 2025.
- [11] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2021.
- [12] S. Purwanto, S. Supangat, M. Esterina, F. Chandra, A. Hariputra, and Arianto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah., 2024.
- [13] T. Rahmawati, “Pengaruh status jabatan terhadap kinerja kehadiran karyawan,” *Jurnal Manajemen Muhammadiyah.*, 2023.
- [14] Fiqih Maria Rabiatul Hariroh, Nur Azis, Prasetyo Hari Sandi, Novi Fitria Hermiati, and Winda Aprilia, “Peranan Kompetensi Sumber Daya Manusia Umkm Dalam Meningkatkan Kinerja Umkm,” *Jurnal Pengabdian Bersama Masyarakat Indonesia*, vol. 2, no. 1, pp. 48–54, Jan. 2024, doi: 10.59031/jpbmi.v2i1.303.
- [15] Z. N. Assidiqi and R. D. V. Hapsari, “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, vol. 3, no. 3, pp. 864–871, May 2024, doi: 10.21776/jki.2024.03.3.21.
- [16] H. F. Sanaba, Y. Andriyan, and M. Munzir, “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: kompensasi, motivasi Kerja, lingkungan kerja,” *Financial and Accounting Indonesian Research*, vol. 2, pp. 83–96, 2022.
- [17] S. Saliato, Y. A. Syahri, S. S. M. Harahap, and R. Sinaga, “LITERATURE REVIEW PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KESELAMATAN AN KESEHATAN KERJA (K3) PADA KARYAWAN DI INDUSTRI,” *Plenary Health: Jurnal Kesehatan Paripurna*, vol. 1, no. 3, pp. 115–119., 2024.
- [18] A. Amarolloh, N. Romdoni, and M. Ajiji, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Putri Riwaru Jaya,” *JIM: Jurnal Ilmu Multidisiplin*, vol. 1, no. 3, pp. 57–65., 2025.
- [19] H. Kuncorowati and L. Supardin, “Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.,” *Jurnal Ilmiah Edunomika*, vol. 8, no. 1, 2024.
- [20] J. Herawati, I. S. Kurniawan, and I. Setyaningsih, “Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, keadilan prosedural, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai,” *AKUNTABEL*, vol. 19, no. 1, pp. 109–116, Apr. 2022, doi: 10.30872/jakt.v19i1.10639.
- [21] N. Pramanita, M. I. Y. Conoras, and Y. Yulia, “Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trisula Adijaya Batam Tahun 2022.,” *Journal of Management and Accounting (JMA)*, vol. 1, no. 2, pp. 6–47., 2022.
- [22] P. Nabila and A. Irfani, “Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja di PT Sanbe Farma Kota Bandung,” *Bandung Conference Series: Business and Management*, vol. 2, no. 2, Jul. 2022, doi: 10.29313/bcsbm.v2i2.3455.
- [23] L. A. Kamaluddin and A. Asniwati, “Optimalisasi Kinerja Dosen Melalui Penguasaan Teknologi dan Dukungan Organisasi: Implikasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi.,” *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, vol. 11, no. 2, pp. 313–331., 2025.
- [24] I. Syah and D. Fitri, “Pengaruh Job Insecurity dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Stasiun TV X),” *Jurnal sosial dan sains*, vol. 5, no. 2, pp. 236–252, Feb. 2025, doi: 10.59188/jurnalsosains.v5i2.31978.
- [25] Y. Indriani, K. Joesyiana, and E. O. Lussianda, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Perkreditan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah,” *Jurnal Ekonomi Utama*, vol. 2, no. 3, pp. 287–297, Nov. 2023, doi: 10.55903/juria.v2i3.129.
- [26] T. Wahyono, F. A. Ramadhana, S. Karyatun, A. Arijanto, C. Kuswibowo, and M. Soelton, “PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DENGAN ORGANIZATIONAL LEARNING DAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT SEBAGAI PEMEDIASI,” *Jurnal Keuangan dan Bisnis*, vol. 22, no. 2, pp. 226–240, Oct. 2024, doi: 10.32524/jkb.v22i2.1188.
- [27] Aditiya, Sihabudin, and Robby Fauji, “The Impact of Service Quality and Location on Consumer Purchase Decisions: A Case Study of Pecel Lele Wahyu Kalangsari, Rengasdengklok,” *International Journal of Management, Economic, Business and Accounting*, vol. 4, no. 3, pp. 97–109, Oct. 2025, doi: 10.58468/ijmeba.v4i3.158.
- [28] R. Setiawan, “Penerapan Teknik Total Sampling dalam Penelitian Manajemen SDM.,” *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 11, no. 2, pp. 45–53., 2022.
- [29] M. Ghozali, *Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif untuk Akuntansi, Bisnis, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Semarang: Yoga Pratama, 2022.

- [30] J. Herawati, I. S. Kurniawan, and I. Setyaningsih, "Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, keadilan prosedural, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai," *AKUNTABEL*, vol. 19, no. 1, pp. 109–116, Apr. 2022, doi: 10.30872/jakt.v19i1.10639.
- [31] P. O. Anjaswangi and S. Sumartik, "The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in MSMEs in Sidoarjo Regency," *Indonesian Journal of Cultural and Community Development*, vol. 13, Sep. 2022, doi: 10.21070/ijccd.v13i0.818.
- [32] Y. Liana and R. Neva Denjayanti, "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA UMKM (STUDI PADA UMKM PAGUYUBAN KERIPIK TEMPE SANAN KOTA MALANG)," *Jurnal Manajemen Dirgantara*, vol. 15, no. 2, pp. 251–256, Dec. 2022, doi: 10.56521/manajemen-dirgantara.v15i2.760.
- [33] Kharisma Cahya Dewanty, Eri Bukhari, and M. Fadhli Nursal, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada UMKM Blush Eyewear Kota Bekasi," *Journal of Islamic Economics and Finance*, vol. 2, no. 3, pp. 221–239, Jul. 2024, doi: 10.59841/jureksi.v2i3.1619.
- [34] N. Rahmah and M. Ma'fiah, "Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tata Rekatama Bunindo Kota Jakarta Selatan.," *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, vol. 4, no. 4, pp. 815-826., 2024.