



International Journal of Economics, Management and Social Science

Vol 9 No 2 June 2026

E-ISSN: 2614-3828 | P-ISSN: 2614-3887

Open Access: <https://journal.salewangang.net/ijemss/index>

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SARI WARNA ASLI GARMENT

Wimbo Agil Rifqi¹, Gita Melinda², Putri Kusumawati³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Slamet Riyadi Surakarta

Email: agilrifqi01@gmail.com

Article Info :

Received:
09/06/2026
Revised:
20/06/2026
Accepted:
29/06/2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work motivation and job satisfaction on employee performance at PT Sari Warna Asli Garment. A quantitative research approach with a survey method was employed. The study sample consisted of 30 employees selected using a saturated sampling (total sampling) technique from one of the company's work units. Data were collected through a questionnaire that had been tested for validity and reliability and were subsequently analyzed using multiple linear regression analysis. The results indicate that: (1) work motivation has a positive and significant effect on employee performance ($t = 2.469$, $p = 0.020$); (2) job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance ($t = 2.231$, $p = 0.034$); and (3) work motivation and job satisfaction simultaneously have a significant effect on employee performance ($F = 9.814$, $p = 0.001$), explaining 42.1% of the variance in employee performance ($R^2 = 0.421$). These findings suggest that strengthening employee motivation programs and improving job satisfaction management are essential strategies for enhancing employee performance in a sustainable manner.

Keywords: work motivation; job satisfaction; employee performance; garment industry; human resource management.



©2022 Authors.. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga dalam sebuah organisasi karena keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan kinerja karyawannya. Dalam era persaingan global yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja karyawan agar mampu bertahan dan berkembang. Industri garment merupakan salah satu sektor yang memiliki peran strategis dalam perekonomian Indonesia, khususnya dalam penyerapan tenaga kerja dan kontribusi devisa negara.

PT Sari Warna Asli Garment merupakan salah satu perusahaan garment yang berlokasi di Jawa Tengah. Sebagai perusahaan manufaktur padat karya, pengelolaan sumber daya manusia menjadi prioritas utama dalam menjaga produktivitas dan kualitas produk. Penelitian ini difokuskan pada salah satu unit kerja yang berjumlah 30 orang karyawan, sebagai studi kasus untuk memahami dinamika motivasi, kepuasan, dan kinerja pada skala unit kerja tersebut.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan penuh semangat. Menurut Hasibuan (2019), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan.

Di samping motivasi kerja, kepuasan kerja juga merupakan variabel yang tidak dapat diabaikan dalam menentukan kinerja karyawan. Robbins dan Judge (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki dedikasi yang lebih tinggi, tingkat absensi yang lebih rendah, dan kinerja yang lebih baik.

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan; (2) menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan; dan (3) menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada 30 responden karyawan PT Sari Warna Asli Garment.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari dalam maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya demi mencapai tujuan yang diinginkan. Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori McClelland (dalam Robbins & Judge, 2019) yang mencakup: (1) kebutuhan berprestasi (need for achievement), (2) kebutuhan berafiliasi (need for affiliation), dan (3) kebutuhan berkuasa (need for power). Penelitian Tanjung et al. (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada industri manufaktur di Indonesia.

2.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dapat terlihat dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2019). Smith et al. (dalam Luthans, 2011) mengidentifikasi beberapa dimensi kepuasan kerja yang meliputi: (1) pekerjaan itu sendiri (work itself), (2) gaji (pay), (3) kesempatan promosi (promotion opportunities), (4) supervisi (supervision), dan (5) rekan kerja (co-workers). Penelitian Prasetyo dan Wahyuddin (2020) pada industri tekstil menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja yang telah ditentukan (Rivai & Sagala, 2019). Bernardin dan Russell (dalam Sutrisno, 2019) mengajukan enam kriteria untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kemandirian, dan hubungan interpersonal.

2.4 Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sari Warna Asli Garment.

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sari Warna Asli Garment.

H3: Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sari Warna Asli Garment.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-kausal. Metode pengumpulan data menggunakan survei dengan instrumen kuesioner yang dirancang berdasarkan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju).

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada unit kerja yang diteliti di PT Sari Warna Asli Garment yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (total sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian, dengan kriteria karyawan tetap yang telah bekerja minimal 1 tahun dan terlibat langsung dalam proses produksi.

3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen yaitu motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2), serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Motivasi kerja diukur menggunakan 15 item pernyataan yang mengacu pada teori kebutuhan McClelland. Kepuasan kerja diukur menggunakan 18 item pernyataan yang mengacu pada Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ). Kinerja karyawan diukur menggunakan 12 item pernyataan yang mengacu pada kriteria Bernardin dan Russell (dalam Sutrisno, 2019).

3.4 Uji Instrumen dan Teknik Analisis Data

Instrumen kuesioner terlebih dahulu diuji menggunakan uji validitas dengan teknik korelasi Pearson Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Dengan jumlah responden $n = 30$ ($df = n-2 = 28$), item pernyataan dinyatakan valid jika nilai r hitung $> r$ tabel (0,361) pada taraf signifikansi 5%, dan dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$ (Hair et al., 2019). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan persamaan: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada 30 responden karyawan PT Sari Warna Asli Garment, diperoleh gambaran karakteristik responden sebagai berikut. Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (70,0%; 21 orang), berusia antara 26-35 tahun (40,0%; 12 orang), berpendidikan SMA/SMK (60,0%; 18 orang), dan memiliki masa kerja 1-5 tahun (50,0%; 15 orang). Karakteristik ini mencerminkan profil tenaga kerja yang umum dijumpai pada industri garment di Indonesia, di mana tenaga kerja perempuan mendominasi bagian produksi.

Tabel 1. Karakteristik Responden (n = 30)

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	9	30,0%
	Perempuan	21	70,0%
Usia	< 25 tahun	6	20,0%
	26-35 tahun	12	40,0%
	36-45 tahun	9	30,0%
	> 45 tahun	3	10,0%
Pendidikan	SMA/SMK	18	60,0%
	Diploma/S1	12	40,0%
Masa Kerja	1-5 tahun	15	50,0%
	6-10 tahun	9	30,0%
	> 10 tahun	6	20,0%

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

4.2 Hasil Uji Instrumen

Hasil uji validitas dengan korelasi Pearson Product Moment menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada ketiga variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,361 untuk $n = 30$) sehingga seluruh item dinyatakan valid, dengan rentang nilai r hitung sebesar 0,540-0,781 untuk variabel motivasi kerja, 0,499-0,777 untuk variabel kepuasan kerja, dan 0,512-0,848 untuk variabel kinerja karyawan.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,932, kepuasan kerja sebesar 0,938, dan kinerja karyawan sebesar 0,916. Ketiga nilai tersebut berada di atas ambang batas 0,70 sehingga instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Hasil uji asumsi klasik juga menunjukkan bahwa data telah memenuhi asumsi normalitas (nilai sig. Kolmogorov-Smirnov = 0,681 > 0,05), tidak terdapat multikolinearitas (nilai VIF = 1,236 < 10), dan tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas berdasarkan pemeriksaan pola residual.

4.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (n = 30)

Variabel	Koefisien (B)	t hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta (a)	0,829	-	-	-
Motivasi Kerja (X1)	0,417	2,469	0,020	Signifikan
Kepuasan Kerja (X2)	0,400	2,231	0,034	Signifikan
R Square	0,421 (F hitung = 9,814; Sig. = 0,001)			

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 2, persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah: $Y = 0,829 + 0,417X_1 + 0,400X_2$. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,421 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 42,1%, sedangkan sisanya sebesar 57,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kontribusi yang relatif lebih kecil dibandingkan penelitian berskala populasi besar ini sejalan dengan ukuran sampel yang lebih terbatas ($n = 30$), sehingga pengaruh faktor-faktor lain di luar model menjadi relatif lebih besar.

4.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pertama (H1) menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,469 dengan nilai signifikansi sebesar 0,020 ($< 0,05$). Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H1 diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sari Warna Asli Garment. Koefisien regresi sebesar 0,417 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,417 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

Pengujian hipotesis kedua (H2) menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,231 dengan nilai signifikansi sebesar 0,034 ($< 0,05$). Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H2 diterima, artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sari Warna Asli Garment. Koefisien regresi sebesar 0,400 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,400 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

Pengujian hipotesis ketiga (H3) menggunakan uji F menghasilkan nilai F hitung sebesar 9,814 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($< 0,05$). Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H3 diterima, artinya motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sari Warna Asli Garment.

4.5 Pembahasan

Temuan penelitian ini mengenai pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sejalan dengan teori-teori motivasi yang telah dikemukakan sebelumnya, serta konsisten dengan penelitian Tanjung et al. (2022) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. Meskipun nilai signifikansi (0,020) berada relatif lebih dekat dengan ambang batas 0,05 dibandingkan studi berskala populasi besar, hasil ini tetap menunjukkan adanya pengaruh nyata pada unit kerja yang diteliti.

Pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang ditemukan dalam penelitian ini juga mendukung argumen teoritis yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2019) tentang hubungan kepuasan-kinerja. Penelitian Prasetyo dan Wahyuddin (2020) pada industri tekstil di Jawa Tengah menemukan hasil yang serupa, di mana kepuasan kerja merupakan prediktor yang kuat bagi kinerja karyawan.

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 42,1% mengindikasikan bahwa kedua variabel ini merupakan prediktor yang cukup berarti bagi kinerja karyawan, meskipun dengan jumlah sampel yang lebih terbatas ($n = 30$) dibandingkan studi populasi penuh. Faktor-faktor lain yang turut memengaruhi variasi kinerja antara lain kompetensi, disiplin kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi (Mangkunegara, 2019; Siagian, 2018).

Dari sudut pandang manajerial, temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen PT Sari Warna Asli Garment. Program peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan melalui pemberian insentif berbasis kinerja, pengembangan karir yang jelas, dan penciptaan lingkungan kerja yang kompetitif namun suportif. Sementara itu, peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan melalui perbaikan kondisi kerja, penerapan sistem kompensasi yang adil, serta peningkatan kualitas supervisi dan komunikasi internal.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data 30 responden karyawan PT Sari Warna Asli Garment, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut. Pertama, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,469 dan nilai

signifikansi sebesar 0,020. Kedua, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,231 dan nilai signifikansi sebesar 0,034. Ketiga, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 9,814 dan nilai signifikansi sebesar 0,001, dengan kedua variabel mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 42,1%.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut. Bagi manajemen PT Sari Warna Asli Garment, disarankan untuk: (1) merancang program motivasi kerja yang komprehensif melalui sistem penghargaan berbasis kinerja dan pengembangan kompetensi; (2) meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui evaluasi kompensasi secara berkala dan perbaikan fasilitas kerja; (3) melakukan evaluasi kinerja secara berkala dengan umpan balik yang konstruktif. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperbesar jumlah sampel guna meningkatkan generalisabilitas temuan, mengingat penelitian ini hanya menggunakan 30 responden pada satu unit kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Evaluasi kinerja SDM* (Cetakan ke-9). Refika Aditama.
- Prasetyo, B., & Wahyuddin, M. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada industri tekstil di Jawa Tengah. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 12(1), 45-58.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (Edisi ke-3). Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke-26). Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke-11). Kencana.

Tanjung, H., Amar, S., & Wahyuni, R. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur: Sebuah tinjauan sistematis. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 789-803.