

# PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PADU PADAN TENUN KUPANG

*The Influence Of Work And Job Satisfaction On Employee Performance At Padu Padan Tenun Kupang*

Atalya R. P. E. Fanda<sup>1,a)</sup>, Ni Putu Nursiani<sup>2,b)</sup>, Yosefina K. I. D. D. Dhae<sup>3,c)</sup>, Tarsisius Timuneno<sup>4,d)</sup>

<sup>1,2,3,4)</sup> Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

**Koresponden :** <sup>a)</sup> atalyafanda@gmail.com, <sup>b)</sup> niputu.nursiani@staf.undana.co.id,

<sup>c)</sup> yosefina.dhae@staf.undana.ac.id, <sup>d)</sup> tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan Padu Padan Tenun Kupang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Padu Padan Tenun Kupang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah nonprobability sampling, dengan kategori sampling jenuh diperoleh 35 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner, wawancara dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa capaian variabel Kepuasan Kerja berada pada kriteria sangat tinggi, sedangkan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan berada pada kriteria tinggi. Hasil uji hipotesis membuktikan secara parsial Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan, variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Padu Padan Tenun Kupang.

**Kata Kunci :** Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian penting di setiap kegiatan perusahaan, dikarenakan suatu keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya bergantung pada kinerja karyawan (Simoes dan Subudi, 2017). Peran dan kualitas sumber daya manusia yang ada di suatu organisasi merupakan tolak ukur keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan visinya. Oleh karena itu, kinerja dari setiap individu yang berada dalam perusahaan diharapkan dapat memenuhi sasaran dan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mencapai organisasi yang berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2016). Untuk dapat segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu dorongan dari perusahaan agar sumber daya manusianya mampu bekerja dengan baik. Sebagai hasilnya, karyawan yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi akan terwujud.

Dua faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi dan kepuasan kerja. Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi. Motivasi berasal dari kata dalam bahasa Inggris, yakni *motive* yang berarti keadaan dalam diri seseorang yang menimbulkan kekuatan, menggerakkan, mendorong, dan mengarahkan (Handoko, 2002). Motivasi merupakan keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginannya untuk melakukan berbagai kegiatan guna mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Disamping faktor motivasi kerja, kinerja karyawan juga ditentukan oleh kepuasan kerja. Menurut (As'ad, 2002) kepuasan kerja adalah kondisi emosional menggembirakan pada karyawan dalam melihat pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja merefleksikan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini akan terlihat dari sikap mereka terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya.

Padu Padan Tenun adalah toko pakaian berbasis di Kota Kupang, Nusa Tenggara Timur (NTT) yang menggabungkan tradisi dan modernitas dalam desainnya. Mereka menawarkan produk fashion berkualitas tinggi dari kain tenun khas NTT yang telah dimodifikasi. Sebagai perusahaan dibidang fashion, Padu Padan Tenun tidak hanya berfokus pada menciptakan busana menarik tetapi juga berkomitmen melestarikan budaya lokal dan meningkatkan kesejahteraan pengrajin tertentu. Dalam mendukung ekonomi kreatif, mereka aktif mengikuti berbagai pameran festival seperti Indonesia Fashion Week dan Internasional Modest Fashion Festival untuk mempromosikan keindahan tenun NTT ke pasar nasional dan internasional.

Untuk menjadi toko pakaian tenun yang paling diminati, kinerja karyawan perlu diperhatikan agar stabilitas kinerja terjaga dan dapat terus ditingkatkan. Menurut informasi yang diperoleh pada tanggal 18 Februari 2025 dikirimkan via E-MAIL oleh Bapak Erwin Yuan sebagai pemilik Padu Padan Tenun Kupang terkait data penilaian kinerja karyawan Padu Padan Tenun Kupang menggunakan dua cara, yaitu : penilaian perilaku kerja karyawan dan penilaian sasaran kerja karyawan. Di Dalam kantor Padu Padan Tenun Kupang, kualitas karyawan diharapkan memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh Padu Padan Tenun Kupang yaitu standar "Sangat Baik".

**Tabel 1.**

Data Penilaian Kinerja Karyawan Padu Padan Tenun Kupang Periode Tahun 2021-2024

Tahun	Rata-Rata Penilaian Kinerja	(%)	Keterangan
<b>2021</b>	275 poin	55	Baik
<b>2022</b>	277 poin	55,4	Baik
<b>2023</b>	275 poin	55	Baik
<b>2024</b>	270 poin	54	Baik

Sumber : Padu Padan Tenun Kupang

Pada Tabel 1. menunjukkan bahwa rata-rata penilaian kinerja terhadap karyawan belum mencapai yang diharapkan, yang diharapkan oleh perusahaan adalah nilainya harus di atas 301 poin tetapi karyawan belum mencapai standar poin tersebut tetapi masih dibawah standar. Selain itu pada tahun 2021-2022, poin hasil kinerjanya cenderung meningkat, namun pada tahun 2023-2024 mengalami penurunan. Dalam kuantitas kerjanya, karyawan diharapkan dapat mencapai target yang sudah direncanakan sebelumnya yaitu predikat sangat baik. Pencapaian target karyawan tersebut dapat dinilai dari hasil penilaian sasaran kerja.

## **KAJIAN TEORI**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2017) Kinerja merupakan suatu hasil kerja oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan juga kesempatan. (Moeheriono, 2019) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Sedangkan menurut Mangkunegara (2016) definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2010), ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu: Faktor internal (*dispositional*), faktor eksternal. Sedangkan, menurut Wibowo (2017) yaitu: *Personal Factors, leadership factor, team factors, system factors, contextual situational*. Dalam mengukur kinerja karyawan diperlukan beberapa indikator menurut Mangkunegara (2009), antara lain: kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab.

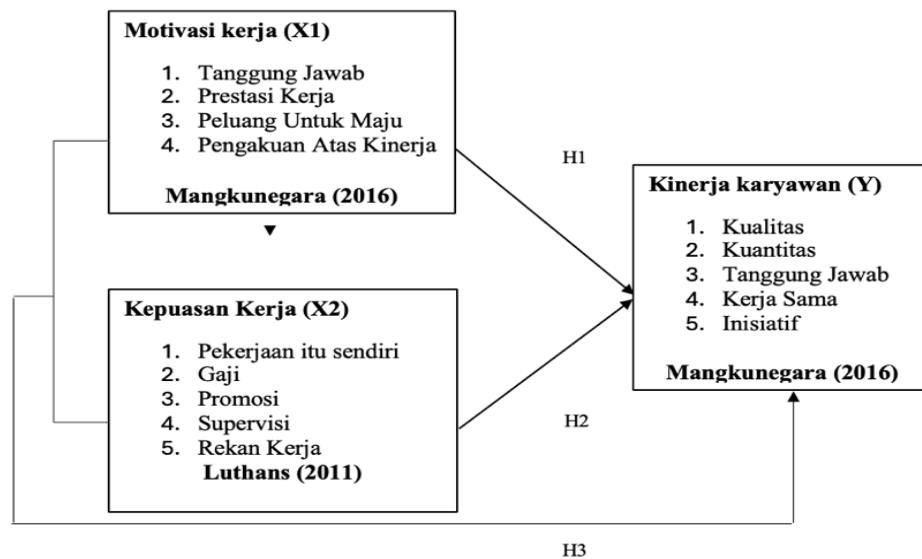
### **Motivasi Kerja**

Menurut (Siagian, 2015) motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi bersangkutan. Sementara (Robins & Judge, 2017) mengatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Menurut Tobing dan Napitupulu (2011), mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi motivasi: kebutuhan pribadi, tujuan persepsi individu atau kelompok, cara untuk mewujudkan kebutuhan, tujuan dan persepsi. Menurut Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa ada 4 indikator dalam motivasi kerja, yaitu: tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja.

### **Kepuasan Kerja**

Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2007), mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu, Vecchio dalam Wibowo (2007), menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan Tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Pandangan senada dikemukakan Gibson, Ivancevich, dan Donnelly dalam Wibowo (2007) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Menurut Afandi (2018), beberapa faktor yang memengaruhi keberhasilan dalam kepuasan kerja, yaitu: Pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan, budaya organisasi. Ada beberapa indikator kepuasan kerja Menurut Luthanas (2011), antara lain yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji dan kesejahteraan sosial, supervise atau pengawasan pimpinan, kesempatan untuk promosi, rekan kerja.

## Kerangka Berpikir



**Gambar 1.**  
Kerangka Berpikir

## Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Padu Padan Tenun Kupang
- H2 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Padu Padan Tenun Kupang
- H3 : Diduga motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Padu Padan Teun Kupang

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Padu Padan Tenun Kupang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Padu Padan Tenun Kupang, dengan jumlah responden sebanyak 35 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan metode sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memperoleh data yang komprehensif. Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner adalah skala ordinal untuk mengukur persepsi responden terhadap setiap indikator variabel penelitian. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F setelah data memenuhi

uji asumsi statistik, sesuai dengan prosedur penelitian kuantitatif yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 2.**  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	1	0,710	$\geq 0,334$	Valid
	2	0,824	$\geq 0,334$	Valid
	3	0,736	$\geq 0,334$	Valid
	4	0,813	$\geq 0,334$	Valid
	5	0,760	$\geq 0,334$	Valid
	6	0,660	$\geq 0,334$	Valid
	7	0,517	$\geq 0,334$	Valid
	8	0,797	$\geq 0,334$	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	1	0,859	$\geq 0,334$	Valid
	2	0,927	$\geq 0,334$	Valid
	3	0,874	$\geq 0,334$	Valid
	4	0,863	$\geq 0,334$	Valid
	5	0,840	$\geq 0,334$	Valid
	6	0,887	$\geq 0,334$	Valid
	7	0,859	$\geq 0,334$	Valid
	8	0,824	$\geq 0,334$	Valid
	9	0,833	$\geq 0,334$	Valid
	10	0,779	$\geq 0,334$	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,688	$\geq 0,334$	Valid
	2	0,660	$\geq 0,334$	Valid
	3	0,634	$\geq 0,334$	Valid
	4	0,553	$\geq 0,334$	Valid
	5	0,557	$\geq 0,334$	Valid
	6	0,528	$\geq 0,334$	Valid
	7	0,492	$\geq 0,334$	Valid
	8	0,586	$\geq 0,334$	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan setiap item yang terdapat dalam Variabel Independent dan Dependent memiliki korelasi person (r hitung) lebih besar sama dengan dari 0,3338 (r tabel) oleh sebab itu dinyatakan valid serta dapat dianalisis.

### Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil deskriptif Capaian tertinggi pada variabel Motivasi Kerja terletak pada indikator peluang untuk maju sebesar 270, hal ini menunjukkan bahwa karyawan melihat adanya kesempatan yang jelas untuk mengembangkan keterampilan dalam industri tenun, sedangkan capaian terendah pada indikator pengakuan atas kinerja sebesar 223, hal ini karena kurangnya apresiasi yang rutin dan spesifik dari pimpinan terhadap hasil kerja dan kontribusi individual karyawan.

### Deskripsi Kepuasan Kerja

Hasil analisis regresi tiap item memiliki variasi jawaban yang berbeda-beda. Diketahui bahwa 35 responden. Capaian tertinggi pada variabel Kepuasan Kerja terletak pada indikator rekan kerja sebesar 597, dikategorikan sangat tinggi. Sedangkan capaian terendah pada indikator gaji sebesar 290.

### Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Demikian pula hasil analisis deskriptif variabel (Y) dalam hal ini kinerja karyawan Padu Padan Tenun Kupang Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan dari nilai capaian variabel kinerja karyawan sebesar 1.014 dengan kategori tinggi. Capaian tertinggi pada variabel kinerja karyawan terletak pada indikator kuantitas kerja dengan skor 273. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas dan efisiensi yang sangat baik dalam menghasilkan output pekerjaan.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada gambar berikut:

**Tabel 3.**

Hasil Analisis Linear Berganda

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.804	5.270		3.378	<,001
MOTIVASI KERJA	.407	.120	.524	4.127	<,001
KEPUASAN KERJA	.269	.114	.458	3.390	,001
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Sumber: SPSS IMBV.30 diolah (2025)

$$Y = 17,804 + 0,407 X1 + 0,269 X2$$

Formula di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji regresi yang diperoleh maka nilai konstanta adalah 17.804 artinya jika nilai dari Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja sama dengan 0 (nol) maka nilai kinerja karyawan Padu Padan Tenun Kupang sebesar 17,804.
2. Koefisien regresi (b1) variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,407 artinya jika nilai Motivasi Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan dan nilai kepuasan kerja tetap maka nilai kinerja karyawan Padu Padan Tenun akan mengalami kenaikan sebesar 0,407 satuan.

3. Koefisien regresi ( $b_1$ ) variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,269 artinya jika kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan dan variabel motivasi kerja tetap maka nilai kinerja karyawan Padu Padan Tenun akan mengalami sebesar 0,269 satuan.

#### Uji Parsial (t)

Berikut hasil uji t untuk menjelaskan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen:

1. Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja ( $H_1$ )  
Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan dengan t hitung (4,127) > t tabel (2,034) dan signifikansi ( $<0,001$ ) < alpha (0,05), maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Hal ini berarti variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja ( $H_2$ )  
Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan dengan t hitung (3,390) > t tabel (2,034) dan signifikansi (0,001) > alpha (0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Uji Simultan (F)

Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan terhadap variabel dependen). Adapun hasil pengujiannya dapat dilihat pada gambar berikut ini:

**Tabel 4.**  
Hasil Uji Simultan  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	192.191	2	96.096	6.183	$<,001^b$
Residual	497.352	32	15.542		
Total	689.543	34			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan dengan F hitung (6,183) > F tabel 3,295 dan signifikansi ( $<0,001$ ) < alpha (0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Analisis Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat dilihat pada gambar berikut:

**Tabel 5.**  
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.528 <sup>a</sup>	.279	.234	3.942

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

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

*Sumber: Data diolah SPSS, (2025)*

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa nilai Adjusted R square adalah sebesar 0,234. Jika dipresentasikan akan menjadi 23,4% sehingga hal ini menunjukan motivasi kerja dan kepuasan kerja mempunyai kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 23,4% sedangkan sisanya sebesar 76,6% (100%-23,4%) dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS V.29 dapat dikatakan bahwa variabel yang diteliti relatif lemah.

### Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y) Karyawan pada Padu Padan Tenun Kupang

Hasil pengujian hipotesis diperoleh bukti bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Padu Padan Tenun Kupang. Pengaruh positif dan signifikan disini berarti semakin intensif dan baik motivasi kerja karyawan Padu Padan Tenun Kupang akan semakin meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan semakin terampil dalam menyelesaikan setiap tugas yang diemban. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan pendapat Herzberg (1959) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor internal yang mendorong individu untuk berkinerja tinggi. Berdasarkan hasil penelitian dan teori yang dikemukakan, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin besar pula dorongan untuk bekerja dengan penuh semangat, bertanggung jawab, dan berkomitmen dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih fokus, disiplin, dan berupaya memberikan hasil kerja terbaik. Dengan tingkat motivasi yang maksimal, karyawan akan lebih mudah mencapai target kerja dan menunjukkan kinerja yang profesional sesuai dengan bidangnya. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi faktor penting dalam mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan.



### **Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y) Karyawan pada Padu Padan Tenun Kupang**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, didapati bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Padu Padan Tenun Kupang. Ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaan itu sendiri dalam hal tantangan, makna, dan kesesuaian dengan kemampuan mereka cenderung lebih berkomitmen untuk menyelesaikan tugas secara optimal. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan secara sistematis sehingga karyawan memberikan hasil yang baik atau kinerja yang baik pula dalam bekerja serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y) Karyawan Pada Padu Padan Tenun Kupang**

Berdasarkan Hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Padu Padan Tenun Kupang. Hal ini berarti Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja yang dilaksanakann di Padu Padan Tenun Kupang sangat baik sehingga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan tetap perlu memperkuat program peningkatan motivasi dan kepuasan kerja agar tercipta efek jangka panjang yang signifikan terhadap produktivitas dan kualitas kinerja karyawan. Lebih lanjut, integrasi antara motivasi dan kepuasan kerja dapat menciptakan efek sinergis: karyawan yang merasa puas akan lebih mudah termotivasi, dan karyawan yang termotivasi biasanya akan merasa lebih puas ketika hasil kerjanya diakui. Hal ini memperkuat temuan bahwa meskipun pengaruh keduanya tidak mutlak, namun tetap memiliki peran strategis dalam upaya peningkatan kinerja di Padu Padan Tenun Kupang.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Bedasarkan hasil pada pembahasan diatas, ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata skor pada variabel Kepuasan Kerja berada pada kategori sangat tinggi, sedangkan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan berada pada kategori tinggi.
2. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Padu Padan Tenun Kupang.
3. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Padu Padan Tenun Kupang.
4. Hasil uji F menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Padu Padan Tenun Kupang. Hasil uji koefisien determinasi yang rendah menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja bukan satu-satunya faktor yang dapat memperngaruhi kinerja karyawan. Artinya, untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, Padu Padan Tenun Kupang perlu fokus pada pengembangan motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Padu Padan Tenun Kupang mengadakan pelatihan teknis, seperti workshop peningkatan kualitas jahitan dan pengenalan teknik desain baru, agar karyawan mampu memenuhi standar yang lebih tinggi, memberikan bonus insentif untuk karyawan dengan hasil kerja terbaik dalam sebulan, membuka program “Ide Mingguan”, di mana setiap karyawan dapat mengusulkan ide desain baru atau efisiensi proses kerja, dengan ide terbaik akan diuji coba dan diberikan hadiah kecil (misalnya voucher belanja). Diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut menggunakan variabel lain misalnya, *Personal Factors*, *Leadership Factor*, *Team Factors*, *System Factor*, dan *Contextual Situational* serta faktor internal (disposisional) maupun faktor eksternal.

## DAFTAR RUJUKAN

- Abdurrahman, A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia (LPFE-UI).
- Achmad Sani dan Machfudz Masyhuri. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press
- Afandi, P. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 7(1), 1–10. <https://www.neliti.com/publications/287209/pengaruh-kepuasan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-melalui-motivasi-kerja-pada-cv>
- Ardhana, & Komang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- As'ad, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Faradila. (2024). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pendidik pada Yayasan Khazanah Kebijakan*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/82426>
- Ghozali. (2019). *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gultom, Y., Timuneno, T., Neno, M., & Nursiani, N. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandara El Tari Kupang*. [Laporan penelitian atau skripsi]. Universitas atau institusi terkait. <https://doi.org/10.35508/glory.v5i1.12957>
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: Jakarta: Bumi Aksara.
- Lestari. (2018). *Pengaruh Purposefull Work dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing*. Jakarta: Skripsi: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia (Ed. 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. (2019). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Ghalia.

- Munandar, & Sunyoto, A. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI Press).
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. Jakarta: Ghalia.
- Nugraha, A. (2011). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Bandung: Media Pressindo.
- Nuraini. (2013). *Sumber Daya Manusia*. Riau: Yayasan Aini Syam.
- Priyono, & marnis, hj. (2016). *manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: Zifatama Publishing
- Rambe. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Candika Wastu Pramathana*. Jakarta: Tesis Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robins, P. S., & Judge. (2017). *Organizational Behaviors*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sani, A., & Machfudz, M. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. UIN-Maliki Press.
- Schuler, R. S., Jackson, S. E., & Tarique, I. (1999). *Human Resource Management in Global Markets*. Ohio: College Publishing.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sigit, K. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: BPFE.
- Simoed, R & Subudi, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: In YKPN. UPP AMP YKPN.
- Sinambela, L. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Kinerja Pegawai dan Pelayanan Publik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Grup.
- Timuneno, B., & Nursiani, M. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja pada Koperasi Kredit Kembang Kabupaten Ende*. Kupang: Skripsi Fakultas Ekonomi dan Binis Universitas Nusa Cendana.
- Tobing, D. P., & Napitupulu, D. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yusuf, & Yusuf, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Erlangga.