

Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV DIGINUSA TUFFERO

Pristi Maimuna Saroh *)

Abd. Kodir Djaelani **)

Afi Rachmat Slamet *)**

Email : pristi6999@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The purpose of this study is to analyze the influence of work motivation, commitment, and job satisfaction variables on employee performance at CV Diginusa Tuffero. The method used in this study is a quantitative purposive sampling method using a saturated sampling technique, where the sampling method involves all members of the population as research samples. The population in this study consists of all employees working at CV Diginusa Tuffero, with a sample size of 37 respondents selected using non-probability sampling techniques. The data collected are primary data obtained through the distribution of online questionnaires using Google Forms to employees. The research results indicate that Work motivation has a positive significant influence on employee performance. Work commitment also has a positive significant influence on employee performance. Job satisfaction has a positive significant influence on employee performance. the variables of work motivation, commitment, and job satisfaction have a positif significant influence on employee performance

Keywords: *Work Motivation, Commitment, Job Satisfaction and Employee Performance*

Pendahuluan

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) memegang peranan penting dalam menopang perekonomian nasional. Menurut data Kementerian Koperasi dan UKM per Desember 2024, jumlah UMKM di Indonesia mencapai sekitar 65,5 juta unit atau sekitar 99,9% dari total pelaku usaha. Sektor ini juga berkontribusi sekitar 61% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional serta menyerap sekitar 97% dari total tenaga kerja. Fakta tersebut menegaskan bahwa UMKM tidak hanya menjadi penggerak utama ekonomi daerah, tetapi juga memberikan kontribusi besar bagi pertumbuhan ekonomi nasional. Namun di tengah arus globalisasi dan pesatnya kemajuan teknologi digital, UMKM dihadapkan pada berbagai tantangan baru yang Meningkatkan persaingan, baik dari dalam negeri maupun luar negeri, mendorong UMKM untuk terus berinovasi dan memperkuat daya saingnya. Salah satu pendekatan strategis yang dapat diambil adalah penguatan sumber daya manusia (SDM), terutama dalam aspek motivasi kerja, komitmen, serta kepuasan kerja. Ketiga komponen tersebut berperan langsung dalam meningkatkan produktivitas dan performa tenaga kerja, yang pada akhirnya mendukung keberlanjutan serta kemajuan usaha.

Dalam beberapa tahun terakhir perusahaan menghadapi fluktuasi produktivitas dan penurunan efektivitas kerja. berdasarkan hasil observasi, ditemukan sejumlah indikasi yang mengarah pada penurunan kinerja pegawai. Beberapa gejala yang terlihat antara lain keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, rendahnya inisiatif pribadi, semangat kerja yang lemah, serta tingginya ketergantungan terhadap instruksi atasan. Fenomena ini menandakan adanya kendala dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi keberlangsungan bisnis.

Motivasi kerja menurut Maslow, A. H. (1943). Dalam bukunya yang berjudul (A theory of human motivation. Psychological Review), berawal dari pemenuhan kebutuhan dasar hingga

aktualisasi diri, menekankan peran pencapaian dan tanggung jawab dalam meningkatkan semangat kerja karyawan UMKM. Sedangkan dalam Penelitian Sumiati (2019) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kemungkinan karena faktor lain seperti sistem penghargaan, pengawasan, atau lingkungan kerja lebih dominan memengaruhi kinerja. Sebaliknya, penelitian Liana (2022) dalam jurnalnya (Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Umkm (Studi Pada Umkm Paguyuban Keripik Tempe Sanan Kota Malang). menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, karena karyawan yang memiliki dorongan kerja tinggi cenderung lebih bersemangat, produktif, dan berkomitmen dalam melaksanakan tugasnya.

Komitmen kerja juga krusial, yang menurut Allen & Meyer (2020) dalam bukunya (*Issues in Business ethics and corporate social responsibility*) komitmen terbagi menjadi afektif, normatif, dan berkelanjutan, serta dipengaruhi oleh hubungan timbal balik. Penelitian Karyadi (2023) menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, yang mungkin disebabkan karena kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, kepuasan kerja, atau sistem penghargaan. Sebaliknya, Astuti (2022) dalam jurnalnya (Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja berdampak pada produktivitas, di mana teori keadilan menekankan rasa adil dan teori discrepancy menyoroti kesesuaian harapan dengan kenyataan. Sementara itu, teori penetapan tujuan dan ekspektansi dahrani (2024) dalam jurnalnya (Penerapan Teori Harapan Victor Vroom dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan) menjelaskan bahwa kinerja meningkat jika karyawan memiliki tujuan jelas dan percaya pada hasil dari kerja kerasnya. Penelitian Nastiti (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena kinerja lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti aturan perusahaan atau target kerja. Sementara itu, penelitian Suryawan (2022) dalam jurnalnya (Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang mungkin terjadi karena adanya kenyamanan kerja, hubungan baik antar rekan, dan dukungan atasan

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja karyawan menurut teori Goal Setting dan Ekspektansi victor Vroom akan meningkat apabila mereka memiliki tujuan yang jelas serta yakin bahwa usaha yang dilakukan akan memperoleh imbalan yang sepadan, sehingga penting dilakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan UMKM. Kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa faktor seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kedisiplinan.

Motivasi kerja, berdasarkan teori Maslow, muncul dari pemenuhan kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri, sementara teori dua faktor Herzberg menekankan bahwa pencapaian dan rasa tanggung jawab meningkatkan semangat kerja, dengan faktor mencakup Prestasi (*achievement*), Pengakuan (*recognition*), Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), Tanggung jawab (*responsibility*), Peluang untuk berkembang (*advancement*).

Komitmen kerja, sebagaimana dijelaskan Allen & Meyer, terdiri atas komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan yang menumbuhkan loyalitas karyawan, serta dipengaruhi oleh hubungan timbal balik antara karyawan dan perusahaan sesuai teori pertukaran sosial, di mana kepuasan kerja turut memperkuat komitmen tersebut (Allen & Meyer, 2020). Faktor Terkait Pekerjaan: termasuk peluang promosi dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Kesempatan Karyawan: peluang kerja di tempat lain dapat mempengaruhi tingkat komitmen. Karakteristik Individu: seperti kepribadian, tingkat pendidikan, usia, dan masa kerja. Lingkungan Kerja: rasa memiliki dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan komitmen. Hubungan Positif: interaksi yang baik antara

karyawan dan manajemen. Struktur Organisasi: struktur yang jelas dapat meningkatkan komitmen. Gaya Manajemen: gaya manajemen yang sesuai dengan karyawan dapat meningkatkan komitmen.

Kepuasan kerja sendiri berdampak langsung pada produktivitas, dengan teori keadilan menekankan pentingnya perlakuan yang adil serta teori discrepancy yang menyoroti kesesuaian antara harapan dan kenyataan pekerjaan, Kondisi Kerja: lingkungan fisik dan psikologis tempat kerja. Kompensasi: gaji dan manfaat lain yang diterima karyawan. Hubungan dengan Rekan Kerja: kualitas interaksi sosial di tempat kerja. Peluang Pengembangan: kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan karir. Kebijakan Perusahaan: peraturan dan prosedur yang mempengaruhi pekerjaan sehari-hari.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan beberapa tinjauan teori serta penelitian terdahulu maka dapat digambarkan kerangka konseptual atas penelitian ini seperti berikut:

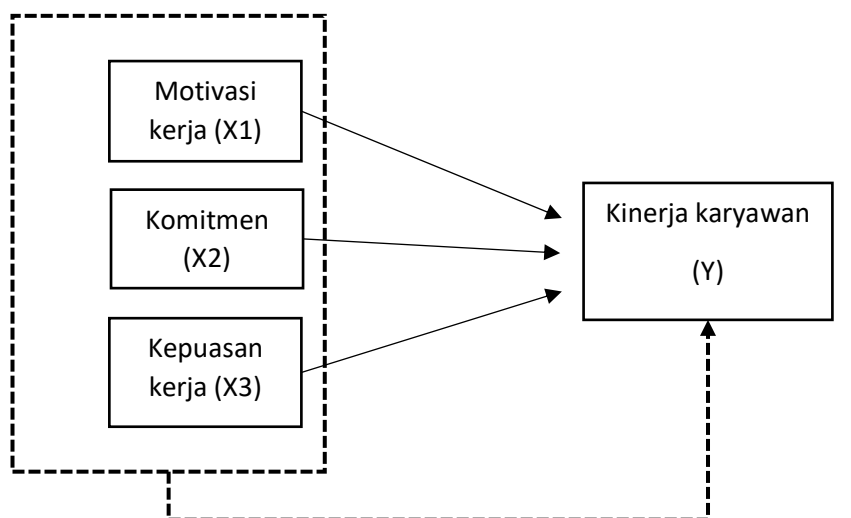
H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Motivasi kerja, komitmen dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gambar: 1 hipotesis



Metode Penelitian

Menggunakan metode explanatory research penelitian ini lakukan di CV diginusa tuffero, Dalam penelitian kuantitatif baik populasi maupun sampel tertentu diteliti dengan menggunakan alat ukur atau instrumen penelitian. Teknik pengambilan data yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu menggunakan seluruh responden sebagai sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2020:14), metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan yang didasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan data dikumpulkan melalui instrumen penelitian. Data yang terkumpul berbentuk angka (numerik) dan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh populasi sebanyak 37 karyawan CV diginusa tuffero, kemudian data tersebut dianalisis menggunakan metode explanatory research. Dalam penelitian ini, digunakan uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, serta uji inferensial seperti uji t, uji F, dan R^2 untuk melihat pengaruh variabel.

Kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator seperti mutu pekerjaan (quality of work), jumlah pekerjaan yang diselesaikan (quantity of work), pengetahuan terkait pekerjaan (job

knowledge), ketepatan waktu (timeliness), kerja sama (cooperation), dan tanggung jawab (dependability).

Motivasi kerja dengan indikator mencakup Kebutuhan biologis, (*Physiological needs*) seperti kebutuhan makan dan istirahat. Kebutuhan akan rasa aman, (*Safety needs*) baik dari segi fisik maupun pekerjaan. Kebutuhan untuk berinteraksi sosial, (*Social needs*) seperti menjalin hubungan dengan rekan kerja. Kebutuhan akan penghargaan, (*Esteem needs*) mencakup pengakuan dan prestasi kerja. Kebutuhan untuk mengembangkan diri secara maksimal, (*Self-actualization needs*) atau dikenal sebagai aktualisasi diri.

Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) keinginan untuk tetap bekerja karena merasa nyaman dan rasa memiliki. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) Loyalitas yang terbentuk akibat norma sosial atau budaya kerja dalam perusahaan. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*) Keputusan untuk tetap bekerja didasarkan pada pertimbangan risiko atau konsekuensi jika keluar dari organisasi.

Kepuasan kerja indikatornya meliputi Pekerjaan Itu Sendiri (*The Work Itself*) Tingkat kepuasan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang mereka emban. Gaji atau Imbalan (*Pay/Salary*) Kepuasan karyawan terhadap jumlah gaji dan tunjangan yang diterima. Peluang Promosi (*Promotion Opportunities*) Kesempatan untuk mendapatkan kenaikan jabatan dan mengembangkan karier. Hubungan dengan Rekan Kerja (*Coworkers/Peers*) Lingkungan kerja yang harmonis dan saling mendukung.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Tabel : 1 Hasil Penelitian

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Pria	13	35,14
	Perempuan	24	64,86
Usia	17–26 tahun	31	86,10
	>26–36 tahun	5	13,90
	>36–46 tahun	1	2,80
Pendidikan	SMP	3	8,10
	SMA/SMK	19	51,40
	Diploma (D1/D3)	3	8,10
	Masih kuliah	1	2,70
Jabatan	S1	11	29,70
	Admin	6	16,20
	Content Creator	1	2,70
	Host Live	1	2,70
	Packing	9	24,30
Lama Bekerja	Produksi	20	54,10
	< 1 tahun	22	59,50
	1–3 tahun	10	27,00
Status Karyawan	>3–6 tahun	5	13,50
	Tidak tetap	7	23,33
	Tetap	30	76,67
Total Responden		37	100

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan data penelitian, jumlah karyawan penelitian ini berjumlah 37 orang, mayoritas berjenis kelamin dengan terdiri atas 13 orang laki-laki (35,14%) dan 24 orang perempuan (64,86%) sehingga mayoritas responden adalah perempuan. Dari segi usia, sebagian besar karyawan berusia 17–26 tahun sebanyak 31 orang (86,1%), sedangkan yang berusia >27–36 tahun tercatat 5 orang (13,9%) dan >36–46 tahun hanya 1 orang (2,8%). Ditinjau dari tingkat pendidikan, mayoritas karyawan berpendidikan SMA/SMK sebanyak 19 orang (51,4%) yang sesuai untuk kebutuhan tenaga operasional, sementara 11 orang (29,7%) merupakan lulusan S1 yang cenderung menempati posisi administrasi atau manajerial. Selain itu, terdapat 3 orang (8,1%) lulusan Diploma yang berpeluang mengisi posisi teknis, 3 orang (8,1%) lulusan SMP, serta 1 orang (2,7%) yang masih berstatus mahasiswa. Dari sisi masa kerja, sebagian besar karyawan memiliki masa kerja relatif singkat, yaitu 22 orang (59,5%) bekerja kurang dari satu tahun yang menunjukkan perusahaan tengah berkembang,

aktif melakukan perekrutan, atau memiliki tingkat turnover cukup tinggi, sedangkan 10 orang (27,0%) telah bekerja selama 1–3 tahun dan 5 orang (13,5%) memiliki masa kerja 4–6 tahun yang mencerminkan pengalaman serta loyalitas lebih besar. Berdasarkan status kepegawaian, mayoritas karyawan yaitu 30 orang (76,67%) berstatus tetap yang menunjukkan adanya kepastian kerja, perlindungan, serta peluang lebih besar dalam pengembangan karier, sementara 7 orang (23,33%) berstatus tidak tetap yang umumnya dipekerjakan untuk kebutuhan sementara, masa percobaan, atau pekerjaan jangka pendek

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut, semua indikator pada variabel Motivasi Kerja (X1), Komitmen (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,3246). Hal ini berarti seluruh indikator dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian karena mampu merepresentasikan variabel yang diteliti dengan baik.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel, yaitu Motivasi Kerja (0,749), Komitmen (0,729), Kepuasan Kerja (0,898), dan Kinerja Karyawan (0,820) memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,70, sehingga dapat disimpulkan seluruh variabel dinyatakan reliabel dan konsisten digunakan sebagai alat ukur penelitian

Uji Normalitas

hasil uji Kolmogorov-Smirnov (Asymp. Sig. 2-tailed) terhadap variabel kinerja karyawan, motivasi kerja, komitmen, dan kepuasan kerja, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, seluruh data pada variabel kinerja karyawan, motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja dinyatakan berdistribusi normal.

Uji multikoleniaritas

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, komitmen, dan kepuasan kerja memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 serta nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak menemukan adanya indikasi multikolinearitas pada data.

Uji Heteroskedastisitas

pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode uji Glejser, dengan penilaian didasarkan pada nilai signifikansi (sig). Hasilnya menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, komitmen, dan kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi di atas 0,05 atau 5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam data yang digunakan.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel: 2 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.752	6.546		-.726	.473
	X1	.516	.248	.394	2.078	.046
	X2	.863	.312	.371	2.763	.009
	X3	.381	.152	.432	2.500	.018
a. Dependent Variable: Y						

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda di atas, diperoleh nilai konstanta sebesar -4,752, koefisien regresi X1 sebesar 0,516 dengan arah positif, koefisien regresi X2 sebesar 0,863 dengan arah positif, dan koefisien regresi X3 sebesar 0,381 dengan arah positif. $Y = -4.752 + 0,516x_1 + 0,863x_2 + 0,381x_3 + e$

Uji F Simultan

Tabel: 3 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	270.577	3	90.192	13.501	.000 ^b
	Residual	220.450	33	6.680		
	Total	491.027	36			
a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), komitmen (X2), motivasi kerja(X1),kepuasan pelanggan (X3)						

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Hasil uji statistik F digunakan untuk menilai pengaruh keseluruhan variabel independen pada tingkat signifikansi 5%. Dari uji signifikansi simultan diperoleh nilai F-hitung sebesar 13,501, sedangkan F-tabel bernilai 2,98. Nilai signifikansi yang didapat adalah 0,000, yang berada di bawah 0,05.

Uji t Parsial

Tabel: 4 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.752	6.546		-.726	.473
	X1	.516	.248	.394	2.078	.046
	X2	.863	.312	.371	2.763	.009
	X3	.381	.152	.432	2.500	.018
A. Dependent Variable: Y						

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Uji t menunjukkan variabel X1 (motivasi kerja) memiliki t hitung 2,078 > t tabel 2,056 dengan signifikansi 0,046 < 0,05, sehingga H_0 ditolak. Artinya, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel X2 (komitmen kerja) memperoleh t hitung 2,763 > t tabel 2,056 dan signifikansi 0,009 < 0,05, sehingga H_0 ditolak. Artinya, komitmen kerja berpengaruh signifikan; semakin tinggi komitmen, semakin baik kinerja karyawan. Variabel X3 (kepuasan kerja) memiliki t hitung 2,500 > t tabel 2,056 dengan signifikansi 0,018 < 0,05, sehingga H_0 ditolak. Artinya, kepuasan kerja berpengaruh signifikan; semakin tinggi kepuasan, semakin baik kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel: 5 Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.742 ^a	.551	.510	2.58463
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Motivasi Kerja (X1), Komitmen (X2)				

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan pada tabel 15 Berdasarkan hasil penelitian, nilai Adjusted R^2 yang diperoleh adalah sebesar 0.510 (51.0%), dengan demikian diinterpretasikan variabel motivasi kerja (X1), komitmen (X2), dan kepuasan kerja Variasi pada variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan sebesar 51,0%, sementara sisanya sebesar 49,0% dipengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak dicakup dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, komitmen, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi ketiga faktor tersebut maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Secara parsial, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja, di mana karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih produktif dan bersemangat, sejalan dengan teori Herzberg dan Maslow. Komitmen kerja juga berpengaruh signifikan, karena karyawan yang berkomitmen tinggi menunjukkan loyalitas dan performa yang lebih baik, sesuai dengan teori Meyer & Allen. Sementara itu, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, terutama melalui kenyamanan lingkungan, hubungan harmonis, dan sistem penghargaan yang adil, sebagaimana dijelaskan dalam teori Herzberg dan Locke. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan peningkatan motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja untuk menciptakan lingkungan yang produktif dan kompetitif.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan.
2. Komitmen juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menandakan bahwa karyawan dengan komitmen tinggi cenderung lebih optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Semakin besar kepuasan yang dirasakan karyawan, semakin baik performa yang dihasilkan.
4. Secara bersama-sama, motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji f menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara simultan berkontribusi nyata terhadap kinerja.

Saran

Adapun beberapa saran dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Peningkatan motivasi kerja perusahaan disarankan untuk memperhatikan kebutuhan dasar karyawan, seperti waktu istirahat, serta mendukung aktualisasi diri melalui pelatihan, penghargaan, peluang karier, dan pemberian bonus agar motivasi kerja tetap terjaga.
2. Penguatan komitmen karyawan komitmen karyawan dapat diperkuat dengan menciptakan hubungan emosional yang baik, membangun lingkungan kerja yang mendukung, serta menanamkan nilai dan budaya organisasi guna menumbuhkan rasa memiliki dan loyalitas.
3. Meningkatkan kepuasan kerja perusahaan perlu mengevaluasi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti sistem pengupahan yang adil, hubungan kerja yang harmonis, jenjang karier yang jelas, serta kepemimpinan yang partisipatif, karena hal ini berdampak pada kinerja dan retensi karyawan.
4. Pengelolaan sdm secara strategis perusahaan diharapkan memiliki manajemen SDM yang lebih sistematis dan berfokus pada pengembangan karyawan agar potensi individu dapat berkembang secara optimal.
5. Bagi peneliti selanjutnya dianjurkan untuk menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, atau budaya organisasi, sehingga penelitian dapat lebih mendalam dan memperkaya pemahaman mengenai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya pada Umkm.

Referensi

- Aningtyas, E. S., & Supriyono, S. (2022). Pengaruh Kepercayaan, Persepsi Harga, dan Ulasan Produk Terhadap Minat Beli Ulang Produk Zoya di Outlet Kediri. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(3), 1592. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i3.2588>
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68. <http://journal.admi.or.id/index.php/JAMAN/article/view/181>
- Hartati, T. (2020). Analysis of Influence of Motivation, Competence, Compensation toward Performance of Employee. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 1031–1038. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.933>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Liana, Y., & Neva Denjayanti, R. (2022). 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*, 15(2), 251–256. <https://doi.org/10.56521/manajemen-dirgantara.v15i2.760>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2020). *Issues in Business ethics and corporate social responsibility*: Sage Publications.
- Nurrohmah, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82–85. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>
- Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(3), 1126–1140. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/18216>
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Pristi Maimuna Saroh *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Abd. Kodir Djaelani **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Afi Rachmat Slamet ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma