

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. JNE CABANG MEDAN

Maya¹, Rodiahul Akmalia²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi International Business Management Indonesia

Email : mayatamba93@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. JNE Cabang Medan. Penelitian ini dilakukan karena terdapat permasalahan pada tingkat prestasi kerja karyawan pada PT. JNE Cabang Medan yang berfluktuasi dalam tiga tahun terakhir disebabkan oleh faktor motivasi dan kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. JNE Cabang Medan dengan jumlah 160 karyawan dan sampel sebanyak 40 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling*. Sumber data terdiri atas data primer dan data sekunder. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda yaitu $Y = 1.598 + 0.538X_1 + 0.448X_2 + e$ menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} 4,810 > t_{tabel} 2,026$, serta variabel kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 3,915 > t_{tabel} 2,026$. Sedangkan secara simultan nilai $F_{hitung} 126,403 > F_{tabel} 3,25$ sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sementara Koefisien determinasi (R^2) pada *Adjusted R Square* sebesar 0,865 (86,5%), sedangkan untuk sisanya sebesar 13,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Kata Kunci : Motivasi, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan kunci pokok dan mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan keberhasilan perusahaan dalam menyusun rencana, melaksanakan kegiatan operasional dan mengendalikan jalannya perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini berkaitan dengan cara pemeliharaan perusahaan terhadap prestasi kerja karyawan untuk mengoptimalkan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Prestasi kerja adalah suatu keberhasilan dari seorang individu karyawan dalam melaksanakan suatu tugas dalam pekerjaannya. Setiap karyawan diharapkan memiliki rasa tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan lebih baik. Tujuan perusahaan tersebut akan berjalan lancar dan seimbang jika ada motivasi yang diberikan pemimpin khususnya manajer kepada karyawannya.

Salah satu alasan keberhasilan karyawan dan perusahaan adalah adanya faktor motivasi pada tingkat tinggi dalam perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai semangat yang lebih besar pula untuk menjalankan tugas yang diberikan sehingga perusahaan harus memiliki strategi-strategi menarik yang dapat mendorong timbulnya motivasi karyawan dalam bekerja.

Motivasi merupakan salah satu hal yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja. Selain motivasi, kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan perasaan mencintai pekerjaannya". Apabila seorang individu

karyawan senang terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan merasa puas dan nyaman terhadap hasil kerjanya. Sebaliknya, jika seorang karyawan tidak senang terhadap pekerjaannya maka karyawan tersebut tidak akan puas dengan hasil kerjanya. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap karyawan akan berdampak pada prestasi kerjanya, maka dari itu perusahaan harus cermati setiap karyawannya supaya dapat memperoleh kepuasan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akan timbul tingkah laku negatif yang akhirnya dapat mengakibatkan frustrasi sehingga berdampak negatif bagi perusahaan.

Perusahaan yang mengandalkan prestasi kerja karyawan sebagai aset utama salah satunya adalah perusahaan jasa. Prestasi kerja dapat diartikan sebagai kesuksesan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan dengan prestasi kerja tersebut karyawan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

PT. JNE Cabang Medan adalah salah satu perusahaan jasa yang berhubungan erat dengan masyarakat. PT. JNE Cabang Medan merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengiriman dan logistik. Perusahaan yang mengutamakan kepuasan pelanggan ini harus mampu berkompetisi dengan perusahaan jasa lainnya dalam mengembangkan usahanya. Pelayanan adalah kunci utama untuk menarik pelanggan dalam perusahaan jasa, sehingga kualitas pelayanan tergantung dari kinerja karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan. Maka dari itu, PT. JNE Cabang Medan harus mempunyai SDM yang baik dan profesional guna meningkatkan prestasi kerja sehingga dapat mencapai tujuan dari perusahaan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti dan diperolehnya informasi dari bagian *Human Capital Development Sub Unit Head* pada PT. JNE Cabang Medan, peneliti menemukan fenomena pada prestasi kerjanya yang

kurang maksimal yaitu ditunjukkan tingkat prestasi kerja karyawan mengalami fluktuasi dalam tiga tahun terakhir (2018-2020) pada penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. JNE Cabang Medan dalam pertahun.

Berikut ini adalah data prestasi kerja karyawan pada PT. JNE Cabang Medan selama periode 2018-2020.

Tabel I.1
Data Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. JNE Cabang Medan
Periode 2018-2020

Kategori Skala		Tahun		
		2018	2019	2020
Skala	Definisi Skala	Total Karyawan Berprestasi	Total Karyawan Berprestasi	Total Karyawan Berprestasi
5	Istimewa	0	0	2
4	Di atas Standard	48	71	64
3	Sesuai Standard	39	42	31
2	Kurang Memenuhi Standard	10	17	13
1	Tidak Memenuhi Standard	0	0	0

Sumber : Hasil Kuesioner PT. JNE Cabang Medan

Berdasarkan informasi tabel I.1 di atas, maka dapat dilihat bahwa prestasi kerja karyawan setiap tahunnya mengalami fluktuatif. Pada tahun 2018 dan 2019 tidak ada karyawan yang mencapai kategori istimewa pada penilaian prestasi kerjanya, melainkan hanya di tahun 2020 saja yang mengalami peningkatan sehingga terdapat 2 karyawan yang memperoleh kategori istimewa. Selanjutnya pada kategori di atas

standard dan sesuai standard terlihat jelas mengalami fluktuatif prestasi kerja pada setiap tahun. Hal serupa terjadi pada kategori kurang memenuhi standard yang juga mengalami fluktuatif pada setiap tahunnya. Hal ini tentu tidak baik untuk perusahaan dalam waktu jangka panjang karena dapat menghambat harapan maupun tujuan dari perusahaan yang telah direncanakan sebelumnya.

Kepuasan kerja karyawan dikatakan rendah dapat ditunjukkan dari data hasil kesimpulan kuesioner yang dilakukan oleh PT. JNE Cabang Medan yang disebabkan dari beberapa faktor sebagai berikut :

Tabel I.4
Data Kepuasan Kerja
Pada PT. JNE Cabang Medan Tahun 2020

NO.	Kesimpulan
	Pekerjaan yang dilakukan Tingkat kepuasan karyawan pada pekerjaan yang diberikan baik <i>shift</i> maupun beban kerja mencapai 70%. Ketidakpuasan pada pekerjaan yang diberikan baik <i>shift</i> maupun beban kerja mencapai 30%.
	Kompensasi Benefit Tingkat kepuasan karyawan pada kompensasi benefit yang diberikan oleh perusahaan mencapai 75%. Ketidakpuasan karyawan pada kompensasi benefit mencapai 25%.
	Karir dan Peluang Promosi Tingkat kepuasan karyawan terkait karir dan peluang promosi mencapai 70%. Ketidakpuasan terkait karir dan peluang promosi mencapai 30%.
	Rekan Kerja Tingkat kepuasan karyawan terkait rekan kerja mencapai 80%. Ketidakpuasan terkait rekan kerja mencapai 20%.
5.	Lingkungan Kerja Tingkat kepuasan karyawan terkait lingkungan kerja yang disediakan perusahaan mencapai 80%. Ketidakpuasan terkait lingkungan kerja yang disediakan perusahaan mencapai 20%.

Sumber : Hasil Kuesioner PT. JNE Cabang Medan

Data hasil kesimpulan kuesioner yang dilakukan oleh PT. JNE Cabang Medan dalam setahun terakhir dengan jumlah karyawan sebanyak 160 karyawan menunjukkan beberapa faktor yang menjadi penyebab kepuasan kerja karyawan masih rendah.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. JNE Cabang Medan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan motivasi, kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan melalui skripsi yang

berjudul, **“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. JNE Cabang Medan”**.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan dengan adanya hipotesis yang hendak diuji, maka jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan

jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. JNE Cabang Medan yang bekerja di dalam lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan dengan jumlah 160 karyawan.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti (Arikunto, 2013: 174). Dalam pengambilan sampel untuk penelitian, apabila terdapat populasi kurang dari 100 orang sebaiknya penarikan sampel untuk responden dilakukan secara keseluruhan. Sebaliknya, jika populasi besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Sehingga besaran ukuran sampel dapat dihitung dengan teknik Arikunto dengan rumus sebagai berikut :

$$n = 25\% \times 160 \text{ karyawan}$$

$$n = 40 \text{ karyawan}$$

2.2 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017:137) "Metode pengumpulan data adalah ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, sumber dan berbagai cara". Proses pengumpulan data merupakan bagian atau tahap penting bagi penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Observasi

Pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan pengamatan secara langsung sehingga peneliti dapat memperoleh gambaran yang jelas tentang objek yang akan diteliti.

2. Wawancara

Jenis pengumpulan data dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan lisan kepada narasumber untuk memperoleh

informasi yang relevan dalam penelitian.

3. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden yakni kepada karyawan pada PT. JNE Cabang Medan. Kuesioner disusun secara sistematis mengenai sikap dan pendapat responden.

4. Studi Dokumentasi

Peneliti menggunakan bukti yang akurat melalui sumber-sumber informasi seperti buku, jurnal ataupun data internal perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3. HASIL PENELITIAN

3.1 Metode Analisis Deskriptif

Penelitian ini menjelaskan secara deskriptif hasil dari penelitian Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Jne Cabang Medan. Penjelasan Tabulasi jawaban responden dapat dilihat pada penjelasan berikut.

3.1.1 Analisis Motivasi (X1)

Berdasarkan Tabel IV.10 di atas dapat diketahui hasil sebagai berikut :

1. Pernyataan nomor 1 (Pimpinan memberikan pujian kepada karyawan yang telah mencapai target kerja) pada 40 responden yang telah mengisi kuesioner, responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 16 responden (40.0%), dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 12 responden (30.0%), sedangkan untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 12 responden (30.0%), untuk jawaban tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), serta

- untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).
2. Pernyataan nomor 2 (Karyawan yakin jika pimpinan selalu mendukung karyawan untuk berprestasi) pada 40 responden yang telah mengisi kuesioner, responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 15 responden (37.5%), dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 13 responden (32.5%), sedangkan untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 12 responden (30.0%), untuk jawaban tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), serta untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).
 3. Pernyataan nomor 3 (Perusahaan memberikan *reward* atau penghargaan apabila karyawan bekerja dengan baik dan melebihi target yang telah ditetapkan perusahaan) pada 40 responden yang telah mengisi kuesioner, responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 15 responden (37.5%), dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 13 responden (32.5%), sedangkan untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 12 responden (30.0%), untuk jawaban tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), serta untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).
 4. Pernyataan nomor 4 (Penghargaan atau *reward* yang diberikan perusahaan memotivasi untuk bekerja dengan semangat dan giat) pada 40 responden yang telah mengisi kuesioner, responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 14 responden (35.0%), dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 14 responden (35.0%), sedangkan untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 12 responden (30.0%), untuk jawaban tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), serta
 5. Pernyataan nomor 5 (Saya senang dengan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sehingga saya tidak merasa bosan dengan rutinitas pekerjaan saya) pada 40 responden yang telah mengisi kuesioner, responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 14 responden (35.0%), dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 15 responden (37.5%), sedangkan untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 11 responden (27.5%), untuk jawaban tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), serta untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).
 6. Pernyataan nomor 6 (Saya senang terhadap kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan) pada 40 responden yang telah mengisi kuesioner, responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 13 responden (32.5%), dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 18 responden (45.0%), sedangkan untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 9 responden (22.5%), untuk jawaban tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), serta untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).
 7. Pernyataan nomor 7 (Perusahaan memberikan keleluasaan saya dalam bekerja dengan tidak selalu diawasi dengan supervisor atau leader) pada 40 responden yang telah mengisi kuesioner, responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 12 responden (30.0%), dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 18 responden (45.0%), sedangkan untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 10 responden (25.0%), untuk jawaban tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), serta untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

8. Pernyataan nomor 8 (Setiap kali pimpinan memberikan tugas selalu disertai dengan uraian tugas yang jelas bagi karyawan) pada 40 responden yang telah mengisi kuesioner, responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 7 responden (17.5%), dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 25 responden (62.5%), sedangkan untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 8 responden (20.0%), untuk jawaban tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), serta untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).
9. Pernyataan nomor 9 (Bekerja diperusahaan ini membuat kemampuan dan keterampilan saya berkembang) pada 40 responden yang telah mengisi kuesioner, responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 14 responden (35.0%), dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 16 responden (40.0%), sedangkan untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 10 responden (25.0%), untuk jawaban tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), serta untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).
10. Pernyataan nomor 10 (Meyakini bahwa tugas yang di emban selama ini dapat memberikan kesempatan atau peluang untuk mengembangkan karir) pada 40 responden yang telah mengisi kuesioner, responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 13 responden (32.5%), dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 17 responden (42.5%), sedangkan untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 10 responden (25.0%), untuk jawaban tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), serta untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

3.1.2 Analisis Kepuasan (X2)

Berdasarkan Tabel IV.11 di atas maka dapat diketahui hasil sebagai berikut :

1. Pernyataan nomor 1 (Saya percaya dapat mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan) pada 40 responden yang telah mengisi kuesioner, responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 10 responden (25.0%), dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 24 responden (60.0%), sedangkan untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 6 responden (15.0%), untuk jawaban tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), serta untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).
2. Pernyataan nomor 2 (Saya suka dengan pekerjaan yang menantang) pada 40 responden yang telah mengisi kuesioner, responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 10 responden (25.0%), dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 19 responden (47.5%), sedangkan untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 11 responden (27.5%), untuk jawaban tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), serta untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).
3. Pernyataan nomor 3 (Saya sudah merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang pekerjaan saya) pada 40 responden yang telah mengisi kuesioner, responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 13 responden (32.5%), dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 21 responden (52.5%), sedangkan untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 6 responden (15.0%), untuk jawaban tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), serta untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).
4. Pernyataan nomor 4 (Kenyamanan kondisi lingkungan kerja sudah baik dan

- memadai) pada 40 responden yang telah mengisi kuesioner, responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 14 responden (35.0%), dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 13 responden (32.5%), sedangkan untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 13 responden (32.5%), untuk jawaban tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), serta untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).
5. Pernyataan nomor 5 (Gaji yang telah diberikan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan pekerjaan yang di bankan kepada saya) pada 40 responden yang telah mengisi kuesioner, responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 16 responden (40.0%), dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 15 responden (37.5%), sedangkan untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 9 responden (22.5%), untuk jawaban tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), serta untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).
 6. Pernyataan nomor 6 (Adanya kebijakan perusahaan berkaitan dengan pemberian insentif maupun upah tambahan terhadap pekerjaan lembur) pada 40 responden yang telah mengisi kuesioner, responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 12 responden (30.0%), dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 16 responden (40.0%), sedangkan untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 12 responden (30.0%), untuk jawaban tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), serta untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).
 7. Pernyataan nomor 7 (Kebijakan perusahaan dalam menempatkan saya sesuai dengan keterampilan dan keahlian saya) pada 40 responden yang telah mengisi kuesioner, responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 10 responden (25.0%), dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 18 responden (45.0%), sedangkan untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 12 responden (30.0%), untuk jawaban tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), serta untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).
 8. Pernyataan nomor 8 (Saya merasa lebih puas dengan kemandirian saya dalam mengambil keputusan pada pekerjaan) pada 40 responden yang telah mengisi kuesioner, responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 9 responden (22.5%), dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 20 responden (50.0%), sedangkan untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 11 responden (27.5%), untuk jawaban tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), serta untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).
 9. Pernyataan nomor 9 (Bekerja di perusahaan ini membuat saya dapat menjalin kerja sama yang baik sesama rekan kerja, dan dapat berpartisipasi secara baik sebagai karyawan) pada 40 responden yang telah mengisi kuesioner, responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 12 responden (30.0%), dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 19 responden (47.5%), sedangkan untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 9 responden (22.5%), untuk jawaban tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), serta untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).
 10. Pernyataan nomor 10 (Kemampuan rekan kerja untuk saling bekerja sama dalam bekerja mencapai target) pada 40 responden yang telah mengisi kuesioner, responden yang memberikan

jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 13 responden (32.5%), dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 16 responden (40.0%), sedangkan untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 11 responden (27.5%), untuk jawaban tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), serta untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

3.1.3 Analisis Prestasi Kerja (X3)

Berdasarkan Tabel IV.12 di atas dapat diketahui hasil sebagai berikut :

1. Pernyataan nomor 1 (Kuantitas dan kualitas hasil kerja karyawan sesuai yang diharapkan perusahaan) pada 40 responden yang telah mengisi kuesioner, responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 24 responden (60.0%), dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 10 responden (25.0%), sedangkan untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 6 responden (15.0%), untuk jawaban tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), serta untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).
2. Pernyataan nomor 2 (Karyawan memahami prosedur kerja sesuai dengan ruang lingkup tugas atau jabatan) pada 40 responden yang telah mengisi kuesioner, responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 24 responden (60.0%), dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 8 responden (20.0%), sedangkan untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 8 responden (20.0%), untuk jawaban tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), serta untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).
3. Pernyataan nomor 3 (Karyawan mampu melaksanakan tugas tambahan dengan baik) pada 40 responden yang telah mengisi kuesioner, responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 18 responden (45.0%), dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 17 responden (42.5%), sedangkan untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 5 responden (12.5%), untuk jawaban tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), serta untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).
4. Pernyataan nomor 4 (Mampu memberikan solusi pada karyawan yang sedang mengalami masalah dalam suatu pekerjaan) pada 40 responden yang telah mengisi kuesioner, responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 19 responden (47.5%), dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 13 responden (32.5%), sedangkan untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 8 responden (20.0%), untuk jawaban tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), serta untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).
5. Pernyataan nomor 5 (Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan) pada 40 responden yang telah mengisi kuesioner, responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 20 responden (50.0%), dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 9 responden (22.5%), sedangkan untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 11 responden (27.5%), untuk jawaban tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), serta untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).
6. Pernyataan nomor 6 (Karyawan bersedia memperbaiki kesalahan kerja tanpa diperintah oleh atasan) pada 40 responden yang telah mengisi kuesioner, responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 11 responden (27.5%), dan yang

- memberikan jawaban setuju sebanyak 20 responden (50.0%), sedangkan untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 9 responden (22.5%), untuk jawaban tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), serta untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).
7. Pernyataan nomor 7 (Hasil penilaian kinerja saya mencerminkan tanggung jawab saya selama bekerja) pada 40 responden yang telah mengisi kuesioner, responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 12 responden (30.0%), dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 20 responden (50.0%), sedangkan untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 8 responden (20.0%), untuk jawaban tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), serta untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).
 8. Pernyataan nomor 8 (Memiliki jiwa kepemimpinan saat bertugas dilapangan) pada 40 responden yang telah mengisi kuesioner, responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 11 responden (27.5%), dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 21 responden (52.5%), sedangkan untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 8 responden (20.0%), untuk jawaban tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), serta untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).
 9. Pernyataan nomor 9 (Disiplin waktu saat masuk kerja, istirahat maupun saat pulang kerja) pada 40 responden yang telah mengisi kuesioner, responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 8 responden (20.0%), dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 21 responden (52.5%), sedangkan untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 11 responden (27.5%), untuk jawaban tidak setuju sebanyak 0

responden (0%), serta untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

10. Pernyataan nomor 10 (Tidak pernah absen tanpa alasan) pada 40 responden yang telah mengisi kuesioner, responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 6 responden (15.0%), dan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 20 responden (50.0%), sedangkan untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 14 responden (35.0%), untuk jawaban tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), serta untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%)

3.2 Analisis Regresi Linier

Berganda

Berdasarkan pada data yang diperoleh , maka persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 1,598 + 0,538X_1$$

1. Pada model regresi linier, nilai konstanta yang tercantum sebesar 1,598 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan sebesar 1,598 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel Motivasi dan Kepuasan Kerja tidak ditingkatkan, maka Prestasi Kerja Karyawan masih sebesar 1,598 satuan.
2. Nilai besaran koefisien regresi b_1 sebesar 0,538 pada penelitian ini sehingga dapat diartikan bahwa ketika Motivasi (X_1) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan sebesar 0,538 satuan.
3. Nilai besaran koefisien regresi b_2 sebesar 0,448 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0,448 yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka akan

meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan sebesar 0,448 satuan.

3.3 UJI HIPOTESIS

3.3.1 Uji Parsial (t)

1. Nilai signifikansinya untuk variabel Motivasi (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 4,810$ ($n-k = 40-3 = 37$) $> t_{tabel} 2,026$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_a diterima untuk variabel Motivasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. JNE Cabang Medan.
2. Nilai signifikansinya untuk variabel Kepuasan Kerja (0.000) lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,915$ ($n-k = 40-3 = 37$) $> t_{tabel} 2,026$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_a diterima untuk variabel Kepuasan Kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. JNE Cabang Medan.

3.3.2 Uji Parsial (F)

Hasil untuk uji regresi pada penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansi 0,000 dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 126,403 > F_{tabel} 3,25$ ($df1 = k-1 = 3-1 = 2$) sedangkan ($df2 = n-k = 40-3 = 37$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. JNE Cabang Medan.

3.3.3 Koefisien Determinasi (Rsquare)

1. Nilai regresi korelasi sebesar 0,934, artinya secara bersama-sama Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi

Kerja Karyawan pada PT. JNE Cabang Medan memiliki kontribusi pada taraf yang kuat dan positif.

2. Untuk variabel bebas lebih dari satu baik menggunakan *Adjusted R Square* dimana nilai (R^2) sebesar 0,865 (86,5%), sehingga dapat dikatakan bahwa 86.5% variasi variabel bebas yaitu Motivasi dan Kepuasan Kerja pada model dapat menjelaskan variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan pada PT. JNE Cabang Medan. Sedangkan untuk sisanya sebesar 13,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model. Adapun variabel lain yang mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan yakni disiplin kerja dan sebagainya.

Standard Error Of The Estimate adalah ukuran kesalahan prediksi. *Standard Error Of The Estimate* disebut dengan *standard deviasi*. Pada penelitian ini nilainya adalah sebesar 2,358. Semakin kecil *standard deviasi* berarti model

3.4 PEMBAHASAN

3.4.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil koefisien regresi uji hipotesis pada penelitian ini nilai signifikansinya untuk variabel Motivasi (0.000) lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 4,810$ ($n-k = 40-3 = 37$) $> t_{tabel} 2,026$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_a diterima untuk variabel Motivasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. JNE Cabang Medan.

Motivasi sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja. Dalam prestasi kerja, agar seseorang dapat bekerja lebih baik dan optimal maka diperlukan adanya pemberian motivasi kerja yang baik dari seorang pemimpin kepada karyawan. Untuk dapat meningkatkan prestasi kerja, pemimpin senantiasa bisa melakukan suatu metode

dorongan atau rangsangan terhadap para karyawannya, dorongan ini yang akan mengarahkan perilaku, sikap dan tindak-tanduk karyawan tersebut supaya mau bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Karyawan yang memiliki prestasi yang baik, biasanya memiliki kemampuan yang cepat untuk mengatasi permasalahan dan mengambil tindakan korektif, memiliki inisiatif dan kreatifitas dalam pekerjaan, penuh dengan percaya diri, dan memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban. Jadi, motivasi merupakan salah satu hal yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja.

3.4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil koefisien regresi uji hipotesis pada penelitian ini nilai signifikansinya untuk variabel Kepuasan Kerja (0.000) lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,915$ ($n-k = 40-3 = 37$) $>$ $t_{tabel} 2,026$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_a diterima untuk variabel Kepuasan Kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. JNE Cabang Medan.

Kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu karyawan secara umum terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Pernyataan ini menunjukkan bahwa sikap individu karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda.

Pengaruh antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja merupakan suatu hal yang kontroversial, karena setiap individu memiliki persepsi masing-masing. Disatu pihak mengungkapkan bahwa kepuasan kerja akan mempengaruhi prestasi kerja

sedangkan di pihak lain berpendapat bahwa dengan prestasi kerja ini yang akan mempengaruhi kepuasan kerja. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut selanjutnya menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja di waktu yang akan datang. Hal ini membuktikan bahwa prestasi kerja dan kepuasan kerja saling berhubungan dan suatu sistem yang berlanjut (kontinyus).

3.4.3 Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil koefisien regresi uji hipotesis pada penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansi 0.000 dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0.05 atau nilai $F_{hitung} = 126,403 > F_{tabel} 3,25$ ($df1 = k-1 = 3-1 = 2$) sedangkan ($df2 = n-k = 40-3 = 37$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. JNE Cabang Medan.

Melihat pentingnya motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, sudah sepatutnya motivasi harus diberikan secara terus-menerus kepada karyawan. Adanya perhatian yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawan sangat memotivasi karyawan dalam bekerja. Semakin baik hubungan pemimpin dengan karyawan maka akan membuat semangat kerja karyawan meningkat dan kepuasan kerja dari karyawan juga akan di dapatkan. Selain itu, prestasi kerja didorong oleh adanya motif dari diri sendiri yang membuat karyawan termotivasi dan bisa bekerja lebih baik. Apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi dan tumbuh adanya rasa puas pada pekerjaannya, hal ini dapat menunjang prestasi kerja bagi karyawan dan secara tidak langsung akan berdampak pada output yang dihasilkan oleh perusahaan sehingga

visi dan misi perusahaan terpenuhi dengan adanya produktivitas yang maksimal.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial (satu-satu) menunjukkan bahwa Motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) dimana variabel Motivasi nilai $t_{hitung} = 4,810 > t_{tabel} = 2,026$ dengan nilai signifikan lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) artinya, jika motivasi kerja karyawan tinggi maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.
2. Secara parsial (satu-satu) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) dimana variabel Kepuasan Kerja nilai $t_{hitung} = 3,915 > t_{tabel} = 2,026$ dengan nilai signifikan lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) artinya, jika tingkat kepuasan kerja karyawan tinggi maka akan dapat menunjang dan meningkatkan prestasi kerja karyawan.
3. Secara keseluruhan (simultan) menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) karena nilai $F_{hitung} = 126,403 > F_{tabel} = 3,25$. Variabel Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. JNE Cabang Medan memiliki kontribusi pada taraf yang kuat dan positif.
4. Variabel bebas lebih dari satu baik menggunakan *Adjusted R Square* dimana nilai (R^2) sebesar 0,865 (86,5%), sehingga dapat dikatakan bahwa 86.5% variasi variabel bebas yaitu Motivasi dan Kepuasan Kerja pada model dapat menjelaskan variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan pada PT. JNE Cabang Medan. Sedangkan untuk sisanya sebesar 13,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, Darmastuti, Hamidah Nayati Utami, dan Heru Susilo. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 123-131.
- Azar, Maryam dan Ali Akbar Shafighi. 2013. The effect of work motivation on employees' job performance (Case study: employees of Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation). *International journal of academic research in business and social sciences*, 3(9), 432.
- Arikunto, S. 2013. *Sumber Data*. Edisi Revisi VI. Jakarta: PT. Hak Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Kelima. Semarang: Universitas Diponegoro.
- . 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- . 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliani, Weni. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. United Tractors Tbk. Cabang Medan*. [Skripsi]. Medan: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi International Business Management Indonesia.
- Lovely, Sanjida Nusrat, Mohammad Khaled Afzal, dan Zaharul Alam. 2019. Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Job Performance of Private Bank Employees in Bangladesh. *The USV Annals of Economics and Public Administration*, 19(2), 112-123.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Mirapdita, Rizqi, et al. 2013. Analysis of the effect of attitude toward works, organizational commitment, and job satisfaction on employee's job performance (Case Study in Electronic Company). *European journal of business and social sciences*, 1(10), 15-24.
- Nurmalasari, A. 2015. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau. *EJournal Pemerintahan Integratif*, 1(3), 102-114.
- Noor, J. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Pattynama, Jouita Victoria, Christoffel Kojo, dan Agustai L. Repi. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1).
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rizal, Yosi dan Akhmad Abdurrahman. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat,

- Kawasan Pemukiman Dan Lingkungan Hidup Hulu Sungai Selatan. *Administraus*, 4(2), 139-159.
- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-23. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Yogyakarta: CAPS (Centre for Academic Publishing Servive).
- Supartha, Wayan Gede dan Desak Ketut Sintaasih. 2017. *Pengantar Perilaku Organisasi: Teori, Kasus dan Aplikasi Penelitian*. Denpasar: CV. Setia Bakti.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- . 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Setiawan, A. H. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV Bintang Putra Djokdja. *Jurnal Manajemen*, 3(1), 1-7.
- Tanjung, H. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Widodo, E. S. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wiratna. 2014. *SPSS Untuk Peneliti*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Yatipati, Theodora, dkk. 2015. Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan studi pada PT. Pos Indonesia Tipe C Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 3(011).