

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. TIKI JALUR
NUGRAHA EKAKURIR (JNE) PALEMBANG**

SKRIPSI



OLEH :

**NAMA : S. TERY ANDRIANI
NIM : 21 2011 099**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2016**

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. TIKI JALUR
NUGRAHA EKAKURIR (JNE) PALEMBANG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



OLEH :

**NAMA : S. TERY ANDRIANI
NIM : 21 2011 099**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2016**

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : S. Tery Andriani

NIM : 212011099

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa judul skripsi Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Palembang, benar bebas dari plagiat, dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 25 Juli 2016

Yang membuat pernyataan,

The image shows a handwritten signature in black ink over a rectangular stamp. The stamp is a 'METERAI KEPOL' (Police Stamp) with a value of 6000 RIBURUPIAH. It features the Garuda Pancasila emblem at the top right and a star emblem at the bottom right. The serial number '08BCD7EF621918848' is printed in the center of the stamp.

S. Tery Andriani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : **Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT.TIKI Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Palembang**

Nama : **S.Tery Andriani**

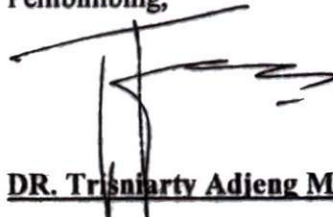
Nim : **212011099**

Fakultas : **Ekonomi Dan Bisnis**

Program Studi : **Manajemen**

Mata Kuliah Pokok : **Manajemen SDM**

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal 25 Juli 2016
Pembimbing,



DR. Trisnarty Adjeng Moelvati, S.E.,MM
NBM:0019026101

Mengetahui,

Dekan
u. b. Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si
NIDN/NBM: 02160570/673.839

MOTTO DAN PERSEMBAHAN:

(Ku Olah kata, ku baca makna, ku ikat dalam alenia, ku bingkai dalam bab sejumlah lima, jadilah mahakarya, gelar sarjana ku terima, orang tua, calon suami dan mertua pun bahagia)

Kupersembahkan Untuk :

- ***Kedua Orang Tuaku***
Bapak dan Ibu ku yang sangat ku hormati, kusayangi dan kucintai.
- ***Keluargaku Tercinta :***
Kakakku tersayang M.Habby Kuncoro A,md, adikku tersayang S.Dhea Nita dan M.Ansyor Wibowo, serta keluarga besarku yang tidak bias ku sebutkan satu persatu.
- ***Bapak / Ibu Dosen, Guru serta Semua Orang yang Mendidik dan Menasehatiku terutama pembimbingku yang sangat berjasa dalam pembuatan skripsi ini ibu DR.Trisniarty Adjeng Moelyati,S.E.,MM.***
- ***Pendamping hidupku yang selalu menyemangatiku Achmad Dwi Prayitno.***
- ***Sahabat serta saudara yang telah kami jalin baik suka maupun duka adalah Amelia Dwi Agustina.***
- ***Sahabat-sahabat Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP angkatan 2011 serta Teman-teman seperjuangan.***

PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan rahmat Allah SWT yang telah melimpahkan taufik dan hidayah-Nya, penulisan ini akhirnya dapat diselesaikan. Skripsi yang merupakan hasil pemikiran, kajian kepustakaan dan penelitian ini telah tersusun melalui proses yang cukup panjang dan mendapat banyak bantuan dan dukungan dari berbagai pihak.

Penulis juga ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua, Bapak dan Ibu yang telah membesarkan, membimbing, mendukung serta mengajarkan segala sesuatu yang baik selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat meraih gelar sarjana.

Penulis menyadari akan keterbatasan pengetahuan dan wawasan, tanpa pertolongan dari Allah SWT serta bantuan dari berbagai pihak, sukar kiranya skripsi ini dapat penulis selesaikan. Untuk itu dengan kerendahan hati, izinkanlah penulis untuk menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

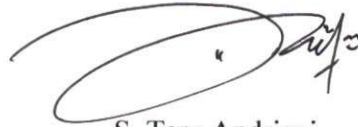
1. Allah Subhanahu wata'ala dan junjungan kita Nabi Muhammad Salallahu alaihi wassalam.
2. Bapak Dr. Abid Djazuli, SE.,M.M sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Fauzi Ridwan S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu DR.Trisniarty Adjeng Moelyati,S.E.,MM sebagai Dosen Pembimbing Skripsi, atas kesediannya membimbing penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi.SE.,M.Si sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

7. Sahabat-sahabat seperjuanganku Amelia Dwi Agustina, Edhie Saputra Hutauruk, Mirra Delima, Meti Kaporina, Dewi Putriani, Eristya Rahmawati, dan teman-teman seperjuangan lainnya
8. Seorang calon pendamping hidup yang sampai saat ini masih menguatkan.

Penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan sehingga penulis mengharapkan saran dan kritik yang dapat membangun demi penyempurnaan tugas akhir ini. Akhirnya dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga amal ibadah yang telah dilakukan mendapat balasan dari Allah SWT. Aamiin. uusikum wanafsl bitaquallah. Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh.

Palembang, Maret 2016

Penulis,



S. Tery Andriani

DAFTAR ISI

SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNAYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	vii
HALAMAN DAFTAR TABEL	xi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xiii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5

BAB II. KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya	7
B. Landasan Teori	9
C. Hipotesis	22

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	23
B. Lokasi Penelitian	24
C. Operasionalisasi Variabel	24
D. Populasi Dan Sampel	26
E. Data Yang Diperlukan	27
F. Teknik Pengumpulan Data	28
G. Analisis Data dan Teknis Analisis	29

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	35
B. Pembahasan Hasil Penelitian	43

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	64
B. Saran	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABLE

Tabel III.1	Operasional Variabel	25
Tabel III.2	Populasi dan Sample	26
Table IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Table IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	41
Table IV.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	42
Table IV.5	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja Karyawan	43
Table IV.6	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan	44
Table IV.7	Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja Karyawan.....	45
Table IV.8	Hasil Uji Reliabilitas	46
Table IV.9	Tanggapan responden tentang Menjalankan tugas agar mencapai target perusahaan dan Karyawan mendapatkan Penghargaan apabila melebihi target	48
Table IV.10	Tanggapan responden tentang Karyawan diberikan kompensasi (Insentif) sesuai dengan tugasnya dan Karyawan menerima gaji tepat pada waktunya	49
Table IV.11	Tanggapan responden tentang Karyawan mendapatkan jaminan karier yang jelas dan Atasan selalu memberikan pujian bila ada karyawan yang menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan	50
Table IV.12	Tanggapan responden tentang Karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipromosikan dan Karyawan ditempatkan sesuai dengan keahliannya	51
Table IV.13	Tanggapan responden tentang Atasan selalu memberikan arahan dengan baik karyawannya dalam bekerja dan Karyawan merasa puas dengan hasil pekerjaan yang di tugaskan kepadanya	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar IV.1 Struktur Organisasi PT.Tiki JNE Palembang	38
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Penentuan Jumlah Sampel
Lampiran 2	Kuesioner Penelitian
Lampiran 3	Rekapitulasi Jawaban Responden
Lampiran 4	Uji Validitas dan Reabilitas
Lampiran 5	Regresi Linier Berganda
Lampiran 6	Frequency Jawaban Kuesioner
Lampiran 7	Sertifikat Hafalan Surat - surat Pendek
Lampiran 8	Sertifikat Toefl
Lampiran 9	Surat Riset
Lampiran 10	Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 11	Biodata

ABSTRAK

S. Tery Andriani/21 2011 099/2016/Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT.TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Palembang. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Palembang. Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif. Lokasi penelitian bertempat di Jl. Irigasi No.4D, Siring Agung, Ilir Barat I, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Sample dalam penelitian ini sebanyak 100 orang, dengan teknik Sampling Jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data melalui kuisioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji f (simultan) dan uji t (parsial).

Hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi linier berganda yang didapat $Y = 2,247 + 0,229X_1 + 0,204X_2$. Untuk uji F didapat $F_{hitung} (13,509) > F_{tabel} (3,09)$, artinya ada pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir(JNE) Palembang. Untuk uji t variable motivasi (X_1) diperoleh $t_{hitung} (2,046) > t_{tabel} (1,985)$, artinya motivasi secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Uji t variable kepuasan (X_2) diperoleh $t_{hitung} (2,006) > t_{tabel} (1,985)$, artinya kepuasan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan

ABSTRACT

Tery S. Andriani / 21 2011 099/2016 / The Influence of Motivation And Job Satisfaction on Work Performance Employees at PT.TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) Palembang / Human Resource Management.

The problem of the study was there any influence of motivation and job satisfaction simultaneously and partially on work performance employee at PT. Tiki Jalur Ekakurir Nugraha (JNE) Palembang. The objective of the study was to determine the influence of motivation and job satisfaction simultaneously and partially on work performance employee at PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Palembang. This study was an associative study. This study conducted in Irrigation street No.4D, Siring Agung, Ilir Barat I, Palembang, South Sumatra. The sample was 100 people, with a saturated sampling technique. The data used in this study were primary and secondary data. The techniques of collecting the data were questionnaires and documentations. The techniques used for analyzing the data in this study were qualitative and quantitative analysis by using multiple linear regression analysis, Ftest (simultaneously) and Ttest (partial).

The results showed that the multiple linear regression calculation results obtained $Y = 2,247 + 0,229X_1 + 0,204X_2$. Based on result of F_{test} was obtained $F_{test} (13.509) > F_{table} (3.09)$, means that there was the influence of motivation and job satisfaction on work performance employee at PT.Tiki Jalur Ekakurir Nugraha (JNE) Palembang. Based on the T_{test} , the variable of motivation (X_1) was obtained $t_{test} (2.046) > t_{table} (1.985)$, means that the motivation partially give the influence to the work performance employee. While the variable of satisfaction (X_2) was obtained $t_{test} (2.006) > t_{table} (1.985)$, means that the variable of satisfaction partially give the influence to the work performance employee.

Key words: *Motivation, Job Satisfaction and Work Performance Employees*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pencapaian setiap tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi membutuhkan peranan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu mengatur dan mengelola organisasi tersebut dengan baik dan profesional. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam mengembangkan dan mencapai tujuan organisasi. Setiap perusahaan atau organisasi yang ingin berhasil dalam mencapai tujuannya harus dapat melakukan pengelolaan sumber daya, baik itu Sumber Daya Alam (SDA) maupun Sumber Daya Manusia (SDM) dengan baik dan profesional.

Kemampuan seorang pegawai untuk melaksanakan tugas yang diberikan tidak terlepas dari motivasi dan kepuasan kerja yang ada dalam diri pegawai tersebut. Edy Sutrisno (2009:110) mengemukakan bahwa motivasi yang berasal dari kata motif dapat diartikan sebagai suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Jika definisi motivasi tersebut dikaitkan dengan pekerjaan yang dilakukannya, maka motivasi kerja merupakan kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

PT. TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR atau yang lebih dikenal dengan PT. TIKI JNE termasuk salah satu perusahaan yang berkompetisi

dalam bidang jasa titipan kilat. Bisnis yang terkait dengan kepuasan pelanggan ini harus mampu berkompetisi dengan perusahaan jasa yang lain untuk menumbuhkembangkan bisnisnya. Pelayanan adalah kunci utama untuk menarik pelanggan dalam bisnis jasa. Sehingga kualitas pelayanan tergantung dari kinerja karyawan itu sendiri.

Banyak perusahaan dihadapkan pada kinerja (*Performance*) yang bekerja tidak sesuai dengan standar kerja yang sudah ditentukan untuk menunjang tercapainya tujuan dan sasaran perusahaan secara efektif. Tidak terkecuali di PT. TIKI JNE Palembang juga mengalami hal yang serupa. Kemungkinan yang menjadi penyebab adalah motivasi kerja mereka yang tidak mendukung kearah pencapaian tingkat produktifitas kerja yang optimal. Disisi lain, motivasi kerja merupakan faktor dalam mencapai prestasi dan produktifitas yang tinggi. Sehubungan dengan itu, dengan melalui manajemen yang benar setidaknya akan memudahkan pengelolaan motivasi kerja karyawan.

Motivasi yang diberikan oleh PT. TIKI JNE Palembang hanya dibagian pengiriman barang karena merekalah ujung tombak perusahaan dan selain di pengiriman barang perusahaan juga memberikan motivasi kepada seluruh karyawan yang ada di JNE. Motivasi yang dilakukan yaitu dengan memberikan pengakuan seperti penghargaan terhadap prestasi. Tetapi motivasi tersebut kurang berjalan dengan baik karena karyawan belum merasakan dirinya termotivasi sehingga keinginan untuk memperoleh pengakuan dalam perusahaan belum tercapai, selain itu tidak adanya penghargaan terhadap

prestasi seperti jaminan pekerjaan kepada karyawan yang melebihi target pengiriman. Kemudian kompensasi yang memadai seperti pemberian insentif yang belum dirasakan oleh karyawan.

Malayu S. P. Hasibuan (2014:143) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Edy Sutrisno (2009:110) mengemukakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan PT. TIKI JNE Palembang masih kurang. Hal ini disebabkan oleh faktor pekerjaan seperti kondisi kerja yang terbilang yang monoton dengan rutinitas pekerjaan yang sama dan waktu yang cukup lama, menyebabkan para karyawan bosan dan merasa kurang puas atas pekerjaan itu sendiri. Selain itu karyawan sering memperlambat pengiriman kepada penerima sehingga menyebabkan penerima kurang puas hal ini disebabkan karena kurangnya pengawasan yang ada pada perusahaan. Kemudian promosi yang belum diterapkan perusahaan untuk mengembangkan jabatan karyawan seperti kesempatan untuk maju.

Edy Sutrisno (2009:75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan

seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Meskipun berbagai jenis motivasi dan kepuasan kerja karyawan yang berupa pemberian penghargaan dan insentif dilakukan oleh PT. TIKI JNE Palembang. Tetapi fenomena yang terjadi, prestasi kerja karyawan masih belum dapat dikatakan maksimal. Hal ini dilihat dari masih banyaknya keluhan-keluhan dari pelanggan terkait keterlambatan pengiriman dan penerimaan barang yang dilakukan oleh PT. TIKI JNE Palembang.

Edy Sutrisno (2009:150) mengemukakan bahwa prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu dan sebagai tingkat kecapakan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. TIKI JNE Palembang mengenai hal-hal yang berkaitan dengan motivasi, kepuasan kerja, dan prestasi kerja melalui penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka perumusan masalah adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. TIKI JNE Palembang?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karya pada PT. TIKI JNE Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. TIKI JNE Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karya pada PT. TIKI JNE Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan melalui penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis mengenai manajemen sumber daya manusia sehingga dapat mengaplikasikan ilmu yang dimiliki.

2. Bagi Almamater

Penelitian ini dapat dijadikan bahan bacaan dan referensi sekaligus perbandingan bagi para mahasiswa, khususnya bagi mahasiswa yang berniat melakukan penelitian sejenis.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan informasi serta masukan agar dapat lebih meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja para karyawan demi tercapainya prestasi kerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian sejenis pernah dilakukan oleh Ninuk Setiawati melalui penelitiannya yang berjudul, “Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda”. Adapun masalah penelitiannya adalah : (1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Karya dan Tata Kota Samarinda? Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja, (2) Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda, dan (3) Apakah motivasi dan kedisiplinan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Karya dan Tata Kota Samarinda”.

Variabel dalam penelitian Ninuk Setiawati, yakni motivasi sebagai variabel bebas (X) dengan indikator : (1) Keberhasilan pelaksanaan (Achievement), (2) Pengakuan (Recognition), (3) Pekerjaan itu sendiri (The Work It Self), (4) Tanggungjawab (Responsibility) dan (5) Pengembangan (Advancement), serta variabel terikat (Y) yakni prestasi kerja pegawai dengan indikator : efektifitas dan efisiensi pelaksanaan tugas, kualitas dan kuantitas kerja, tingkat kecakapan penguasaan pekerjaan, tingkat keterampilan dalam melaksanakan tugas, dan tingkat pengalaman dalam

bidang tugas. Sedangkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi merupakan variabel yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, jadi tercapainya prestasi kerja pegawai di bidang Panataan Kota Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda sangat ditentukan oleh seberapa tinggi motivasi kerja pegawai. Semakin besar motivasi kerja pegawai akan berdampak pada semakin tingginya prestasi kerja yang dicapai, demikian pula sebaliknya turunnya motivasi kerja akan memiliki dampak yang besar pula terhadap penurunan prestasi kerja pegawai.

Selanjutnya penelitian sejenis pernah juga dilakukan oleh Rina Mulyati Pujiastuti (2013) melalui penelitiannya yang berjudul, “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Organik Agro System (OASIS) Bandar Lampung”. Adapun masalah penelitiannya adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV Organik Agro System (OASIS) Bandar Lampung.

Terdapat dua variabel dalam penelitian Rina Mulyati Pujiastuti, yakni kepuasan kerja sebagai variabel bebas (X) dan prestasi kerja sebagai variabel terikat (Y). Adapun hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV. Organik Agro System (OASIS) Bandar Lampung. Dengan menggunakan rumus koefisien determinan diperoleh besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja sebesar 66,40%. Nilai ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV. Organik Agro System (OASIS) Bandar Lampung.

Selain itu, Rusdy A. Rifai (2009:227) mengemukakan bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang menyebabkan terjadinya dan terarahnya perilaku manusia.

Motivasi dalam suatu organisasi atau perusahaan harus diberikan pimpinan kepada bawahannya. Melayu S.P. Hasibuan (2004:216) mengemukakan alasan mengapa motivasi harus dilakukan pimpinan terhadap bawahannya, yakni:

1. Karena pimpinan membagi-bagikan pekerjaannya kepada para bawahan untuk dikerjakan dengan baik.
2. Karena ada bawahan yang mampu untuk mengerjakan pekerjaannya, tetapi ia malas atau kurang bergairah mengerjakannya.
3. Untuk memelihara dan atau meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
4. Untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada para bawahannya.

b. Teori Motivasi

Malayu S. P. Hasibuan (2014:143) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Edy Sutrisno (2009:110) mengemukakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi motivasi

Edy Sutrisno (2009:116) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan, yaitu :

1. Faktor Intern

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan manusia yang hidup di muka bumi ini.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan meliputi hal-hal, adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan

bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan tanggungjawab

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan bagi setiap karyawan.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Edy Sutrisno (2009:75) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Malayu S.P. Hasibuan (2014:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Malayu S.P. Hasibuan (2014:202) mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan dibagi menjadi dua macam, yakni sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja dan Prestasi

Seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja karena yang bersangkutan menyadari bahwa apa yang dicapainya sudah maksimal. Dalam situasi ini dia akan berusaha berprestasi sebaik mungkin.

2. Kepuasan Kerja dan Kemangkiran

Seorang karyawan yang yang puas akan hadir di tempat tugas kecuali ada alasan yang benar-benar kuat sehingga ia terpaksa mangkir. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak puas akan menggunakan berbagai alasan untuk tidak masuk kerja.

3. Kepuasan Kerja dan Keinginan Pindah

Salah satu penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah karena ketidakpuasan pada tempat bekerja sekarang. Sebab-sebab ketidakpuasan tersebut dapat beraneka ragam, seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, dan hubungan yang tidak serasi.

4. Kepuasan Kerja dan Usia

Kecenderungan yang sering terlihat ialah bahwa semakin lanjut usia karyawan, tingkat kepuasan kerjanya pun semakin tinggi. Sebaliknya, bagi karyawan yang lebih muda usia keinginan untuk pindah lebih besar dengan harapan dapat lebih mengembangkan prestasinya.

5. Kepuasan Kerja dan Tingkat Jabatan

Seorang pegawai yang ingin menduduki jabatan tertentu cenderung untuk memperoleh kepuasan kerja yang lebih tinggi lagi. Hal ini didasarkan pada asumsinya bahwa ia masih memiliki prospek yang cerah untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi lagi.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Edy Sutrisno (2009:75) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Edy Sutrisno (2009:77) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk Maju

Setiap karyawan menginginkan kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan meningkatkan kemampuan selama bekerja.

2. Keamanan Kerja

Keadaan yang aman selama bekerja akan sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.

3. Gaji

Gaji yang relatif kecil akan menyebabkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja sehingga pihak perusahaan harus terus berusaha untuk meningkatkan gaji karyawannya.

4. Perusahaan dan Manajemen

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi juga oleh faktor perusahaan dan manajemen dalam memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

5. Pengawasan

Pengawasan yang baik sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sebaliknya supervisi yang buruk akan dapat mengakibatkan kedisiplinan karyawan kurang terawasi.

6. Faktor Pekerjaan

Tingkat kesulitan dan kemudahan suatu pekerjaan akan turut mempengaruhi karyawan dalam meraih kepuasan kerja. Keberhasilan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang dianggap “menantang” akan menimbulkan kepuasan tersendiri.

7. Kondisi Kerja

Apabila kondisi kerja bagus (lingkungan yang bersih dan menarik), akan membuat pekerjaan dengan mudah dapat ditangani. Sebaliknya, jika kondisi kerja tidak menyenangkan (panas dan berisik) akan berdampak sebaliknya pula.

8. Aspek Sosial dalam Pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang turut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Aspek sosial yang baik dapat membuat karyawan lebih tenang dalam bekerja.

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pihak manajemen merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mendengar, memahami, karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan.

10. Fasilitas

Fasilitas yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya dapat membuat karyawan lebih menikmati keadaannya sekaligus meningkatkan kepuasannya dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Edy Sutrisno (2009:150) mengemukakan bahwa prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu dan sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya.

Melayu S.P. Hasibuan (2014:94) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Edy Sutrisno (2009:151) mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja terdiri dari dua, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Adapun kedua faktor tersebut dapat dilihat pada uraian-uraian berikut :

1. Faktor Individu

Faktor-faktor individu adalah sebagai berikut :

a. Usaha

Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.

b. Abilities (Kemampuan)

Yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

c. Role/Task Perception (Peran/Persepsi Tugas)

Yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Faktor Lingkungan

Adapun faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah sebagai berikut.

a. Kondisi Fisik.

b. Peralatan.

c. Waktu.

- d. Material.
 - e. Pendidikan.
 - f. Supervisi.
 - g. Desain Organisasi.
 - h. Pelatihan.
 - i. Keberuntungan.
- c. Unsur-Unsur Penilaian Prestasi Kerja

Melayu S.P. Haibuan (2014:95) mengemukakan bahwa unsur-unsur yang dinilai dalam menentukan prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kesetiaan

Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Hasil Kerja

Penilaian ini didasarkan pada kuantitas dan kualitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran

Kejujuran yang dimaksud adalah kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

4. Kedisiplinan

Menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kreativitas

Penilaian kreativitas adalah menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga berkerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

6. Kerjasama

Penilaian ini didasarkan pada kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya baik secara vertikal maupun horizontal demi pekerjaan yang lebih baik.

7. Kepemimpinan

Merupakan penilaian kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

8. Kepribadian

Penilaian keperibadian karyawan dapat dilakukan melalui perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi eksan

menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

9. Kecakapan

Penilaian ini berdasarkan kepada kecakapan karyawan dalam menyatukan atau melenyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

10. Tangung Jawab

Penilaian ini berdasarkan kepada kesediaan karyawan untuk mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.

C. Hipotesis

1. Adanya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.TIKI JNE Palembang.
2. Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.TIKI JNE Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Sugiyono (2014:56), jenis penelitian jika dilihat dari tingkat eksplanasinya terdiri dari tiga jenis, yaitu :

1. Penelitian Deskriptif

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui variabel mandiri baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lainnya.

2. Penelitian Komparatif

Penelitian komparatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan atau berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih dari satu variabel.

3. Penelitian Hubungan (Asosiatif)

Penelitian hubungan atau asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan penelitian yang bersifat asosiatif untuk mengetahui dan menjelaskan hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Sesuai dengan judul penelitian ini maka penelitian asosiatif yang penulis lakukan digunakan untuk mengetahui pengaruh

motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. TIKI JNE Palembang.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT. TIKI JNE Palembang yang beralamat di Jl. Irigasi No. 4D, Siring Agung, Ilir Barat I, Kota Palembang, Sumatera Selatan.

C. Operasional Variabel

Variabel penelitian ini terdiri atas 3 variabel, yakni 2 variabel bebas (X) dan 1 variabel terikat (Y). Adapun variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah variabel bebas, yakni motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) sedangkan variabel terikatnya adalah prestasi kerja (Y) :

Tabel 1

Variabel, Definisi dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1.	Motivasi Kerja Karyawan (X ₁)	Mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan PT. TIKI JNE Palembang agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.	a. Keinginan untuk memperoleh pengakuan b. Kompensasi yang memadai c. Adanya jaminan pekerjaan
2.	Kepuasan Kerja Karyawan (X ₂)	Cara pandang atau sikap emosional yang menyenangkan karyawan PT. TIKI JNE Palembang terhadap pekerjaannya.	a. Kesempatan untuk maju b. Pengawasan c. Kondisi kerja
3.	Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Hasil pekerjaan yang diraih karyawan PT. TIKI JNE Palembang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya	a. Abilities (Kemampuan) b. Kondisi Fisik c. Waktu

Sumber: Gagasan penulis berdasarkan teori, 2014.

D. Populasi dan Sampel

Sugiyono (2010:115) mengemukakan bahwa populasi Adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. TKI JNE Palembang yang berjumlah 100 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2
Populasi Penelitian

No	Bagian/Departemen	Jumlah
1.	Departemen Operasional	1
2.	Secretaries	2
3.	Sales marketing	20
4.	Cash Counter	6
5.	Accounting	6
6.	Gudang dan Pengiriman	25
7.	Kurrir	36
8.	Keamanan	4
	Jumlah	100

Sumber: PT. TIKI JNE Palembang

Sugiyono (2010;116) mengemukakan bahwa Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan tabel

di atas, diketahui jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 orang, digunakan uji validitas sebanyak 21 orang. Sisa 79 orang digunakan untuk uji penelitian. Adapun teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *Sampling Jenuh*. Sugiyono (2010:122) mengemukakan bahwa *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample. Teknik ini penulis gunakan karena pegawai yang ada di PT. TIKI JNE Palembang tingkat populasinya tidak memungkinkan untuk memakai tingkat kesalahan yang besar.

E. Data yang Diperlukan

Sugiyono (2010:193) menyatakan bahwa data yang dikumpulkan dapat berupa data primer dan data skunder :

1. Data Primer

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data

2. Data Skunder

Sumber data skunder merupakan merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder. Adapun data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data yang berupa jawaban responden terhadap instrumen penelitian yang berhubungan

dengan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan prestasi kerja di PT. TIKI JNE Palembang.

F. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2010:194) mengemukakan bahwa teknik pengumpulan data terdiri dari :

1. Interview (wawancara)

Interview adalah teknik pengumpulan data yang digunakan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit.

2. Kuesioner (angket)

Adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya.

3. Observasi

Adalah teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara kuisioer selalu berkomunikasi sehingga observasi tidak terbatas pada orang tetapi juga objek lain.

4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang diperoleh dari kantor, buku (kepustakaan), atau pihak-pihak lain yang memberikan data yang berkaitan erat dengan objek dan tujuan penelitian.

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah teknik kuesioner dan dokumentasi, berupa jawaban responden terhadap pertanyaan mengenai motivasi, kepuasan kerja, dan prestasi kerja karyawan pada PT. TIKI JNE Palembang sesuai dengan indikator yang digunakan.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Analisis Data

Analisis data menurut Sugiono (2009:428) menyatakan teknik analisis data terdiri dari:

a. Analisis Kualitatif

Adalah data yang bersifat induktif, artinya suatu analisis berdasarkan data yang selanjutnya dikembangkan pola hubungan tertentu atau menjadi hipotesis.

b. Analisis Kuantitatif

Adalah analisis data yang bersifat sistematis dan mudah digolongkan ke dalam banyak kategori serta mudah dipahami oleh banyak orang.

Metode analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dan kualitatif. Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan pengujian statistik dari hasil kuesioner, kemudian hasil

pengujian tersebut akan dijelaskan menggunakan kalimat-kalimat. Dengan kata lain, analisis kuantitatif terlebih dahulu digunakan kemudian dilanjutkan dengan analisis kualitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk melihat hasil kuesioner dengan menggunakan tabulasi(tabelaris) yang berupa penilaian dari hasil pengisian kuesioner.

2. Teknik Analisis

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik menurut Sugiyono (2010:172), yakni:

a. Uji Validitas

Sugiyono (2010:172) Kuisisioner dikatakan valid jika butir-butir pernyataan didalamnya mampu mengungkapkan sesuatu yang benar diukur kuisisioner tersebut. Artinya kuisisioner tersebut mampu ,mengungkapkan objek atau dasar karakteristik yang diukur. Untuk menguji tiap validitas tiap variable dilakukan analisis item, yaitu mengkorelasikan tiap butir pertanyaan. Adapun criteria penelitian yaitu item pertanyaan-pertanyaan yang dianggap valid jika nilai validitasnya lebih besar dari korelasi table SPSS pada tingkat signifikan 0,05 jumlah sample 21 orang.

b. Reliabilitas

Sugiyono (2009:183) untuk mengetahui apakah instrument penelitian menunjukkan konstruks yang sebenarnya dalam arti kuesioner sudah mengukur apa yang sebenarnya diukur.

Pengujian raliabilitas data yang digunakan adalah penelitian ini akan menggunakan metode Alpha-Cronbach menurut sugiyono (2009:121) Alpha-Cronbach sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (missal 1-4, 1-5) atau skor rentangan (missal 0-20, 0-50). Untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik. Sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

Untuk uji reliabilitas dengan menggunakan *SPSS for Windows versi 17*.

c. Uji Hipotesis

1) Uji-F (Simultan)

Sugiyono (2010:207) uji serentak dilakukan untuk membuktikan hipotesis terhadap pengaruh variable bebas penelitian secara bersama-sama terhadap variable terikat. Dengan langkah-langkah sebagai berikut :

(1) Merumuskan Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. TIKI JNE Palembang.

H_a = Ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. TIKI JNE Palembang.

(2) Tingkat Keyakinan

Tingkat keyakinan digunakan untuk mengetahui nilai kontribusi korelasi ganda pada penelitian ini adalah sebesar 95%.

(3) Menarik Kesimpulan

Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dengan α 0,05 maka H_0 diterima yang ada pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. TIKI JNE Palembang.

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan $\alpha 0,05$ maka H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. TIKI JNE Palembang.

2) Uji-t (Uji Parsial)

Sugiyono (2014:211) untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variable bebas terhadap variable terikat. Dengan langkah-langkah sebagai berikut :

(1) Merumuskan Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. TIKI JNE Palembang.

H_a = Ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. TIKI JNE Palembang.

(2) Tingkat Keyakinan

Tingkat keyakinan digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat pada penelitian ini adalah sebesar 95%.

(3) Menarik Kesimpulan

Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dengan $\alpha 0,05$, maka H_0 diterima yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial

antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. TIKI JNE Palembang.

Apabila $t_{itung} > t_{tabel}$ dengan $\alpha 0,05$, maka H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. TIKI JNE Palembang.

d. Uji Regresi Berganda

Uji regresi yang digunakan adalah regresi berganda. M.Iqbal Hasan (2009:74) mengemukakan bahwa regresi berganda adalah regresi linier sebuah variabel terikat (Y) dihubungkan dengan dua atau lebih variabel bebas (X). Adapun variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) sedangkan variabel terikatnya (Y) adalah prestasi kerja.

Adapun persamaan regresi berganda tersebut adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y : Prestasi kerja
- X_1 : Motivasi
- X_2 : Kepuasan kerja
- a : Bilangan konstanta
- b_1 dan b_2 : Koefisien regresi
- e : Error

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Perusahaan

JNE merupakan perusahaan dalam bidang kurir ekspres dan logistik yang bermarkas di Jakarta, Indonesia. Nama resmi adalah Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (Tiki JNE) tetapi namanya telah terkenal dengan nama JNE. Nama tersebut diambil dari Bahasa Sanskerta yang berarti "Jalur Nugraha Ekakurir".Perusahaan ini salah satu perusahaan kurir terbesar di Indonesia. PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Tipe : Publik Didirikan : 1990 Letak : Jakarta, Indonesia.H. Soeprapto Suparno bersama Johari Zein mendirikan perusahaan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir atau biasa yang dikenal dengan Tiki JNE pada tanggal 26 November 1990.Perusahaan ini memulai kegiatannya dengan delapan karyawan dan modal 100 miliar rupiah.Pusat kegiatan usahanya yaitu penanganan kegiatan kepabean, impor kiriman barang, dokumen, serta pengantaranya dari luar negeri keIndonesia. Nilai-nilai dasar yang dianut JNE adalah jujur, adil, disiplin, tanggung jawab, kerjasama, peduli, dan visioner.Sedangkan filosofinya yaitu

efektif, efisien, fleksibel, dan seimbang. Tahun 1991, JNE memperluas jaringan internasional dengan bergabung sebagai anggota asosiasi perusahaan-perusahaan kurir beberapa negara Asia (ACCA) yang bermarkas di Hongkong yang kemudian memberi kesempatan kepada JNE untuk mengembangkan wilayah antaran sampai ke seluruh dunia. Karena persaingannya di pasar domestik, JNE juga memusatkan memperluas jaringan domestik. Dengan jaringan domestiknya TIKI dan namanya, JNE mendapat keuntungan persaingan dalam pasar domestic. JNE juga memperluas pelayanannya dengan logistik dan distribusi.

Selama bertahun-tahun TIKI dan JNE berkembang menjadi dua perusahaan yang punya arah sendiri. Karena itu, keduanya menjadi saingan dan akhirnya JNE menjadi perusahaan sendiri dengan manajemen diri sendiri. JNE meluncurkan logonya sendiri pada tahun 2000 dan berpisah dari TIKI. JNE lalu berusaha melakukan inovasi dengan memberikan layanan yang berbeda dengan TIKI. Kesan awal, masyarakat menganggap layanan JNE lebih mahal dari yang lainnya. Ini karena segemen yang dibidik memang segmen premium. Pengembangan produk dan layanan yang berbeda di JNE antara lain menyediakan jasa kurir, logistic, money remittance hingga jasa kargo. Sebagai sister company dengan TIKI, secara etika bisnis, JNE menghadapi kesulitan tidak boleh beradu harga dan layanan dengan TIKI. Namun, ternyata industri pengiriman berkembang dan

pasarnya ikut membesar sehingga JNE tidak perlu berebut pasar. Perlahan-lahan JNE menemukan banyak layanan baru yang tidak terpikirkan sebelumnya.

Sampai saat ini JNE banyak melakukan inovasi-inovasi unggul lainnya. JNE sekarang membuka bisnis baru yakni trucking. Ini adalah layanan pengiriman barang-barang kebutuhan pokok. Layanan trucking ini dilengkapi dengan GPS agar terpantau. JNE juga bekerjasama dengan perusahaan pengiriman barang, UPS. Konsumen bisa mengirimkan barang ke luar negeri lewat UPS ini. Rencana selanjutnya, JNE berencana terjun ke bisnis surat-menyurat di bawah 500 gram. Bisnis yang sebelumnya dimonopoli PT. Pos Indonesia, dengan pencabutan aturan ini maka membuka peluang bagi JNE. JNE saat ini tinggal menunggu aturan pemerintah yang mengatur soal bisnis ini.

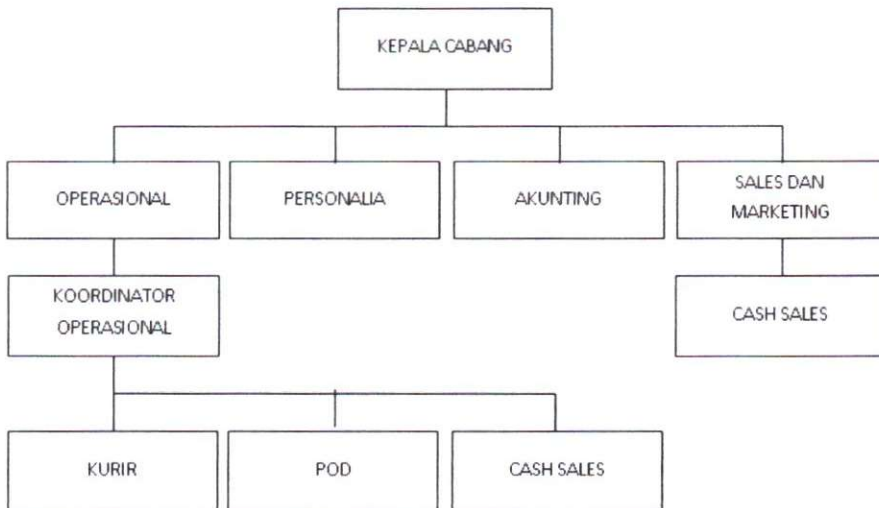
Saat ini JNE didukung oleh lebih dari 1000 karyawan dan tidak kurang dari 1.500 gerai yang tersebar luas di Indonesia. Keandalan JNE juga telah dibuktikan dengan diraihnya berbagai bentuk penghargaan serta sertifikasi ISO 9001:2000 atas jasa layanan yang telah diberikan. Layanan terbaik adalah harga mati bagi JNE. Karena itu, sangat wajar kalau JNE punya SDM yang handal. Bahkan departemen HRD mempunyai empat divisi yaitu intelektual (berhubungan dengan pekerjaan), training (bertugas untuk kegiatan outbound dan memberikan training), spiritual (mengatur kegiatan

keagamaan), dan fisik (berhubungan dengan aktivitas kebugaran badan karyawan). Pemimpin perusahaan JNE berkata, "Setiap masa selalu ada tantangannya, tapi kita tetap harus maju menghadapi tantangan itu.

b. Struktur Organisasi PT. TIKI JNE Palembang

Gambar IV.1

Struktur Organisasi



Sumber: JNE Palembang 2016

c. Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi juga mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

sering memperlambat pengiriman kepada penerima sehingga menyebabkan penerima kurang puas hal ini disebabkan karena kurangnya pengawasan yang ada pada perusahaan. Kemudian promosi yang belum diterapkan perusahaan untuk mengembangkan jabatan karyawan seperti kesempatan untuk maju.

2. Gambaran Umum Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang jenis kelamin responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel IV. 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	52	52%
2	Perempuan	48	48%
Total		100	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari laki-laki sebanyak 52 (52%) sedangkan perempuan 48 responden. Artinya PT. TIKI JNE Palembang tidak hanya memerlukan keahlian tetapi juga

membutuhkan keberanian bahkan dapat menyelesaikan pekerjaan – pekerjaan yang berat. Oleh karena itu perempuan lebih sedikit.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang tingkat usia responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel IV. 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase %
1	18 – 30	34	34%
2	30 – 50	66	66%
3	>50	0	0%
Total		100	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat usia terdiri dari usia responden 30 – 50 tahun dengan jumlah responden terbanyak yaitu berjumlah 66 (66%) responden, sedangkan usia responden 18 – 30 tahun terdapat 34 (34%) responden. bahkan usia responden >50 tahun tidak ada, Artinya perusahaan sangat selektif dalam menetapkan kriteria usia dalam perusahaan.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel IV. 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SMP	3	3%
2	SMA	37	37%
3	D1/D2/D3	40	40%
4	S1	20	20%
Total		100	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan pendidikan D1/D2/D3 yang terbanyak berjumlah (40%), kemudian responden dengan tingkat pendidikan SMA sebesar (37%), kemudian responden dengan tingkat pendidikan S1 sebesar (20%), sedangkan responden dengan tingkat pendidikan SMP hanya sebesar (3%). Artinya untuk menjadi karyawan pada perusahaan PT. TIKI JNE Palembang tersebut pendidikan yang menjadi faktor utama.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

1) Variabel Motivasi Kerja Karyawan(X_1)

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variable yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variable Motivasi Kerja Karyawan (X_1). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel IV. 5

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja Karyawan

No	Keterangan	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>	$r_{\text{tabel}}(\alpha=5\%)$	Hasil Validitas
1	$X_1. P_1$	0,505	0,433	Valid
2	$X_1. P_2$	0,705	0,433	Valid
3	$X_1. P_3$	0,527	0,433	Valid
4	$X_1. P_4$	0,486	0,433	Valid
5	$X_1. P_5$	0,558	0,433	Valid
6	$X_1. P_6$	0,527	0,433	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS Versi 17.

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data $(n-2) = 21-2=19$, maka didapat r_{tabel}

dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data $(n-1) = 21-2=19$, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,433. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,433 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

3) Variabel Prestasi Kerja Karyawan(Y)

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variable Prestasi Kerja Karyawan (Y). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 7

Hasli Uji Validitas Prestasi Kerja Karyawan

No	Keterangan	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1	Y. P ₁	0,424	0,433	Valid
2	Y. P ₂	0,494	0,433	Valid
3	Y. P ₃	0,496	0,433	Valid
4	Y. P ₄	0,485	0,433	Valid
5	Y. P ₅	0,521	0,433	Valid
6	Y. P ₆	0,415	0,433	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPP Versi 17.

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data $(n-1) = 21-2=19$, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,433. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,433 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

b. Uji Realibilitas

Metode pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Alpha-Cronbach. Standar yang digunakan dalam menentukan reliabel dan tidaknya suatu instrumen penelitian adalah perbandingan antara nilai r -hitung dengan r -tabel pada taraf signifikansi 5 %. Apabila dilakukan pengujian reabilitas dengan metode Alpha-Cronbach, maka nilai r -hitung diwakili oleh nilai Alpha. Kemudian untuk menentukan data realibel atau tidak menggunakan analisis SPSS versi 17. Hasil pengolahan tersebut dapat dilihat pada tabel lembar berikutnya:

Tabel IV. 8
Hasil Uji Reliabilitas

Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar reliabilitas	Hasil Reliabilitas
X ₁	0,737	0,60	Reliable
X ₂	0,603	0,60	Reliable
Y	0,679	0,60	Reliable

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS Versi 17.

Berdasarkan tabel diatas bahwa seluruh nilai Cronbach's alpha melebihi standar reliabilitas. Karena nilai seluruh cronbach's alpha lebih besar dari pada 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument dinyatakan reliable.

2. Gambaran Umum Jawaban Responden

a. Variabel Motivasi Kerja Karyawan (X₁)

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Adapun indikator motivasi didalam penelitian ini yaitu insentif, bonus dan tunjangan hari raya.

1) Indikator Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Berikut tanggapan responden tentang variabel motivasi kerja karyawan indikator Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat dilihat pada tabel lembar berikutnya:

Tabel IV. 9

Tanggapan responden tentang Menjalankan tugas agar mencapai target perusahaan dan Karyawan mendapatkan penghargaan apabila melebihi target perusahaan.

No	Keterangan	Jawaban Responden	Persentase %
1	Sangat setuju	27	27%
2	Setuju	60	60%
3	Netral	13	13%
4	Tidak setuju	2	2%
5	Sangat tidak setuju	-	-
Total		100	100%

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 17.

Berdasarkan tabel IV.9 diketahui responden paling banyak menjawab setuju, artinya Menjalankan Tugas Agar Mencapai Target Perusahaan dan Karyawan Mendapatkan Penghargaan Apabila Melebihi Target Perusahaan disetujui oleh karyawan yang menjadi responden dalam penelitian.

2) Indikator Kompensasi yang memadai

Berikut tanggapan responden tentang variabel motivasi indikator Kompensasi yang memadai dapat dilihat pada tabel lembar berikutnya:

Tabel IV. 10

Tanggapan responden tentang Karyawan di berikan kompensasi (Insentif) sesuai dengan tugasnya dan Karyawan menerima gaji tepat pada waktunya.

No	Keterangan	Jawaban Responden	Persentase %
1	Sangat setuju	15	15%
2	Setuju	12	12%
3	Netral	70	70%
4	Tidak setuju	3	23%
5	Sangat tidak setuju	-	-
Total		100	100%

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 17.

Berdasarkan tabel IV.10 diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pertanyaan paling banyak netral, artinya lebih banyak nasabah yang tidak memahami tentang kompensasi.

3) Indikator Adanya jaminan pekerjaan

Berikut tanggapan responden tentang variabel motivasi indikator Adanya jaminan pekerjaandapat dilihat pada tabel lembar berikutnya:

Tabel IV. 11

Tanggapan responden tentang Karyawan mendapatkan jaminan karier yang jelas dan Atasan selalu memberikan pujian bila ada karyawan yang menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan..

No	Keterangan	Jawaban Responden	Persentase %
1	Sangat setuju	25	25%
2	Setuju	68	68%
3	Netral	5	5%
4	Tidak setuju	2	2%
5	Sangat tidak setuju	-	-
Total		100	100%

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 17.

Berdasarkan tabel IV.11 diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pertanyaan paling banyak setuju, artinya nasabah setuju dengan kedua pernyataan tersebut.

b. Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X_2)

Kepuasan Kerja Karyawan Cara pandang atau sikap emosional yang menyenangkan karyawan PT. TIKI JNE Palembang terhadap pekerjaannya.

1) Indikator Kesempatan untuk maju

Berikut tanggapan responden tentang variabel Kepuasan Kerja Karyawan indikator Kesempatan untuk maju dapat dilihat pada tabel lembar berikutnya:

Tabel IV. 12

Tanggapan responden tentang Karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipromosikan dan Karyawan ditempatkan sesuai dengan keahliannya.

No	Keterangan	Jawaban Responden	Persentase %
1	Sangat setuju	31	31%
2	Setuju	59	59%
3	Netral	8	8%
4	Tidak setuju	2	2%
5	Sangat tidak setuju	-	-
Total		100	100%

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 17.

Berdasarkan tabel diatas diketahui responden menjawab pertanyaan paling banyak setuju, artinya Karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipromosikan dan Karyawan ditempatkan sesuai dengan keahliannya.

2) Indikator Pengawasan

Berikut tanggapan responden tentang variabel Kepuasan Kerja Karyawan indikator keadilan dapat dilihat pada tabel di lembar berikutnya:

Tabel IV. 13

Tanggapan responden tentang Atasan selalu memberikan arahan dengan baik karyawannya dalam bekerja dan Karyawan merasa puas dengan hasil pekerjaan yang di tugaskan kepadanya.

No	Keterangan	Jawaban Responden	Persentase %
1	Sangat setuju	28	28%
2	Setuju	62	62%
3	Netral	9	9%
4	Tidak setuju	1	1%
5	Sangat tidak setuju	-	-
Total		100	100%

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 17

Berdasarkan tabel IV.13 diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pertanyaan paling banyak setuju, artinya Atasan selalu memberikan arahan dengan baik karyawannya dalam bekerja dan Karyawan merasa puas dengan hasil pekerjaan yang di tugaskan kepadanya.

3) Indikator Kondisi kerja

Berikut tanggapan responden tentang variabel Kepuasan Kerja indikator Kondisi kerja dapat dilihat pada tabel di lembar berikutnya:

1) Indikator Abilities (Kemampuan)

Berikut tanggapan responden tentang variabel Prestasi Kerja Karyawan indikator Abilities (Kemampuan) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 15

Tanggapan responden tentang Hasil pekerjaan yang karyawan kerjakan sesuai dengan kualitas yang telah ditentukan dan Karyawan selalu diberikan kebebasan dari atasan untuk menyampaikan ide-ide baru untuk perusahaan.

No	Keterangan	Jawaban Responden	Persentase %
1	Sangat setuju	24	25%
2	Setuju	74	74%
3	Netral	2	2%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Total		100	100

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 17.

Berdasarkan tabel IV.16 diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pertanyaan paling banyak setuju, artinya setiap karyawan setuju bahwa hasil pekerjaan telah berkualitas baik yang ditetapkan oleh atasan perusahaan.

2) Indikator Kondisi Fisik

Berikut tanggapan responden tentang variabel Prestasi Kerja Karyawan indikator Kondisi Fisik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 16

Tanggapan responden tentang Dalam bekerja karyawan menciptakan kerjasama dengan rekan kerja saat menyelesaikan pekerjaan dan Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap output bekerja.

No	Keterangan	Jawaban Responden	Persentase %
1	Sangat setuju	17	17%
2	Setuju	80	80%
3	Netral	2	2%
4	Tidak setuju	1	1%
5	Sangat tidak setuju	-	-
Total		100	100

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 17.

Berdasarkan tabel IV. 17 diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pertanyaan paling banyak setuju, artinya kerja sama karyawan berpengaruh kehasil output perusahaan.

3) Indikator Waktu

Berikut tanggapan responden tentang variable Prestasi Kerja Karyawan indikator waktu dapat dilihat pada table di lembar berikutnya:

Tabel IV. 17

Tanggapan responden tentang Hasil yang di dapat sesuai dengan target yang diberikan dan Frekuensi waktu promosi karyawan dirasa sudah tepat.

No	Keterangan	Jawaban Responden	Persentase %
1	Sangat setuju	25	25%
2	Setuju	71	71%
3	Netral	3	3%
4	Tidak setuju	1	1%
5	Sangat tidak setuju	-	-
Total		100	100%

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 17.

Berdasarkan tabel IV. 18 diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pertanyaan paling banyak setuju, artinya hasil kerja yang di peroleh karyawan sudah sesuai target dan waktu promosi karyawan sudah tepat.

3. Uji F (Simultan)

Uji f (simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel motivasi kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan(secara simultan) berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel di lembar berikutnya :

Tabel IV. 9

Tanggapan responden tentang Menjalankan tugas agar mencapai target perusahaan dan Karyawan mendapatkan penghargaan apabila melebihi target perusahaan.

No	Keterangan	Jawaban Responden	Persentase %
1	Sangat setuju	27	13,5
2	Setuju	102	51
3	Netral	60	30
4	Tidak setuju	11	5,5
5	Sangat tidak setuju	-	-
Total		200	100

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 17.

Berdasarkan tabel IV.9 diketahui responden paling banyak menjawab setuju, artinya Menjalankan Tugas Agar Mencapai Target Perusahaan dan Karyawan Mendapatkan Penghargaan Apabila Melebihi Target Perusahaan disetujui oleh karyawan yang menjadi responden dalam penelitian.

2) Indikator Kompensasi yang memadai

Berikut tanggapan responden tentang variabel motivasi indikator Kompensasi yang memadai dapat dilihat pada tabel lembar berikutnya:

Tabel IV. 10

Tanggapan responden tentang Karyawan di berikan kompensasi (Insentif) sesuai dengan tugasnya dan Karyawan menerima gaji tepat pada waktunya.

No	Keterangan	Jawaban Responden	Persentase %
1	Sangat setuju	7	3,5
2	Setuju	75	37,5
3	Netral	88	44
4	Tidak setuju	26	13
5	Sangat tidak setuju	-	-
Total		200	100

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 17.

Berdasarkan tabel IV.10 diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pertanyaan paling banyak netral, artinya lebih banyak nasabah yang tidak memahami tentang kompensasi.

3) Indikator Adanya jaminan pekerjaan

Berikut tanggapan responden tentang variabel motivasi indikator Adanya jaminan pekerjaandapat dilihat pada tabel lembar berikutnya:

Tabel IV. 11

Tanggapan responden tentang Karyawan mendapatkan jaminan karier yang jelas dan Atasan selalu memberikan pujian bila ada karyawan yang menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan..

No	Keterangan	Jawaban Responden	Persentase %
1	Sangat setuju	25	12,5
2	Setuju	103	51,5
3	Netral	68	34
4	Tidak setuju	7	3,5
5	Sangat tidak setuju	-	-
Total		200	100

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 17.

Berdasarkan tabel IV.11 diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pertanyaan paling banyak setuju, artinya nasabah setuju dengan kedua pernyataan tersebut.

b. Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X_2)

Kepuasan Kerja Karyawan Cara pandang atau sikap emosional yang menyenangkan karyawan PT. TIKI JNE Palembang terhadap pekerjaannya.

1) Indikator Kesempatan untuk maju

Berikut tanggapan responden tentang variabel Kepuasan Kerja Karyawan indikator Kesempatan untuk maju dapat dilihat pada tabel lembar berikutnya:

Tabel IV. 12

Tanggapan responden tentang Karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipromosikan dan Karyawan ditempatkan sesuai dengan keahliannya.

No	Keterangan	Jawaban Responden	Persentase %
1	Sangat setuju	31	15,5
2	Setuju	99	49,5
3	Netral	62	31
4	Tidak setuju	8	4
5	Sangat tidak setuju	-	-
Total		200	100

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 17.

Berdasarkan tabel diatas diketahui responden menjawab pertanyaan paling banyak setuju, artinya Karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipromosikan dan Karyawan ditempatkan sesuai dengan keahliannya.

2) Indikator Pengawasan

Berikut tanggapan responden tentang variabel Kepuasan Kerja Karyawan indikator keadilan dapat dilihat pada tabel di lembar berikutnya:

Tabel IV. 13

Tanggapan responden tentang Atasan selalu memberikan arahan dengan baik karyawannya dalam bekerja dan Karyawan merasa puas dengan hasil pekerjaan yang di tugaskan kepadanya.

No	Keterangan	Jawaban Responden	Persentase %
1	Sangat setuju	27	13,5
2	Setuju	102	51
3	Netral	60	30
4	Tidak setuju	11	5,5
5	Sangat tidak setuju	-	-
Total		200	100

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 17

Berdasarkan tabel IV.13 diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pertanyaan paling banyak setuju, artinya Atasan selalu memberikan arahan dengan baik karyawannya dalam bekerja dan Karyawan merasa puas dengan hasil pekerjaan yang di tugaskan kepadanya.

3) Indikator Kondisi kerja

Berikut tanggapan responden tentang variabel Kepuasan Kerja indikator Kondisi kerja dapat dilihat pada tabel di lembar berikutnya:

Tabel IV. 14
Tanggapan responden tentang Lingkungan kerja
mendorong semangat karyawan dalam menyelesaikan
pekerjaannya dan Karyawan bekerja dalam lingkungan
kerja yang aman, bersih dan nyaman.

No	Keterangan	Jawaban Responden	Persentase %
1	Sangat setuju	28	14
2	Setuju	109	54,5
3	Netral	57	28,5
4	Tidak setuju	6	3
5	Sangat tidak setuju	-	-
Total		200	100

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 17.

Berdasarkan tabel IV. 15 diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pertanyaan paling banyak setuju 54,5% responden, artinya karyawan setuju dengan pernyataan tentang Lingkungan kerja mendorong semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan Karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang aman, bersih dan nyaman.

c. Prestasi Kerja Karyawan

Hasil pekerjaan yang diraih karyawan PT. TIKI JNE Palembang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

1) Indikator Abilities (Kemampuan)

Berikut tanggapan responden tentang variabel Prestasi Kerja Karyawan indikator Abilities (Kemampuan) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 15

Tanggapan responden tentang Hasil pekerjaan yang karyawan kerjakan sesuai dengan kualitas yang telah ditentukan dan Karyawan selalu diberikan kebebasan dari atasan untuk menyampaikan ide-ide baru untuk perusahaan.

No	Keterangan	Jawaban Responden	Persentase %
1	Sangat setuju	30	15
2	Setuju	104	52
3	Netral	63	31,5
4	Tidak setuju	3	1,5
5	Sangat tidak setuju	-	-
Total		200	100

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 17 .

Berdasarkan tabel IV.16 diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pertanyaan paling banyak setuju sebanyak 52%, artinya setiap karyawan setuju bahwa hasil pekerjaan telah berkualitas baik yang ditetapkan oleh atasan perusahaan.

2) Indikator Kondisi Fisik

Berikut tanggapan responden tentang variabel Prestasi Kerja Karyawan indikator Kondisi Fisik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 16

Tanggapan responden tentang Dalam bekerja karyawan menciptakan kerjasama dengan rekan kerja saat menyelesaikan pekerjaan dan Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap output bekerja.

No	Keterangan	Jawaban Responden	Persentase %
1	Sangat setuju	22	11
2	Setuju	110	55
3	Netral	65	32,5
4	Tidak setuju	3	1,5
5	Sangat tidak setuju	-	-
Total		200	100

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 17.

Berdasarkan tabel IV. 17 diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pertanyaan paling banyak setuju sebanyak 55%, artinya kerja sama karyawan berpengaruh kehasil output perusahaan.

3) Indikator Waktu

Berikut tanggapan responden tentang variable Prestasi Kerja Karyawan indikator waktu dapat dilihat pada table di lembar berikutnya:

Tabel IV. 17

Tanggapan responden tentang Hasil yang di dapat sesuai dengan target yang diberikan dan Frekuensi waktu promosi karyawan dirasa sudah tepat.

No	Keterangan	Jawaban Responden	Persentase %
1	Sangat setuju	31	15,5
2	Setuju	71	35,5
3	Netral	56	28
4	Tidak setuju	8	4
5	Sangat tidak setuju	-	-
Total		200	100

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 17.

Berdasarkan tabel IV. 18 diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pertanyaan paling banyak setuju sebear 35,5%, artinya hasil kerja yang di peroleh karyawan sudah sesuai target dan waktu promosi karyawan sudah tepat.

3. Uji F (Simultan)

Uji f (simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel motivasi kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan(secara simultan) berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel di lembar berikutnya :

Tabel IV. 18

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3,029	2	1,515	13,509	,000 ^b
Residual	10,876	97	,112		
Total	13,905	99			

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 17

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 13,509 lebih besar dari F_{tabel} (3,09), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja.

4. Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel motivasi kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan(secara parsial) berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja.adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel lembar berikutnya:

Tabel IV. 19
Hasil Uji t (parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,247	,329		6,821	,000
MOTIVASI KERJA KARYAWAN	,229	,112	,302	2,046	,043
KEPUASAN KERJA KARYAWAN	,204	,103	,290	2,006	,045

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 17

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dapat diinterpretasikan bahwa:

- a. Motivasi Kerja Karyawan(X_1) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila motivasi kerja karyawan ditingkatkan, maka Prestasi Kerja juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 sebesar 2,046, sedangkan t_{table} sebesar 1,985, maka $t_{hitung} (2,046) > t_{tabel} (1,985)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,043($0,043 < 0,05$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak H_a diterima artinya bahwa Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.
- b. Kepuasan Kerja Karyawan(X_2) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila kepuasan kerja karyawan ditingkatkan, maka Prestasi Kerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 sebesar 2,006, sedangkan t_{table} sebesar

1,985, maka $t_{hitung} (2,006) > t_{tabel} (1,985)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,045 ($0,045 < 0,05$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Motivasi Kerja Karyawan, Kepuasan Kerja Karyawan, terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 20

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	2,247	,329	
MOTIVASI KERJA KARYAWAN	,229	,112	,302
KEPUASAN KERJA KARYAWAN	,204	,103	,290

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 17.

Dari hasil perhitungan tabel diatas melalui program SPSS, diperoleh persamaan regresi berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 2,247 + 0,229X_1 + 0,204X_2$$

Berdasarkan tabel IV. 20 diatas maka diperoleh nilai Konstanta sebesar 2,247 menyatakan bahwa jika mengabaikan Motivasi Kerja Karyawan dan

Kepuasan Kerja Karyawan, maka skor Prestasi Kerja Karyawan adalah 2,247. Koefisien regresi (b) X_1 (Motivasi Kerja Karyawan) sebesar 0,229 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Motivasi Kerja Karyawan akan meningkatkan skor Prestasi Kerja Karyawan sebesar 0,229 dengan menjaga skor Kepuasan Kerja Karyawan (X_2) tetap/konstan. Koefisien regresi (b) X_2 (Kepuasan Kerja Karyawan) sebesar 0,204 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Kepuasan Kerja Karyawan akan meningkatkan skor Prestasi Kerja Karyawan sebesar 0,204 dengan menjaga skor Motivasi Kerja Karyawan (X_1) tetap/konstan.

6. Pembahasan

a. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diketahui bahwa variable motivasi (X_1) diperoleh t_{hitung} untuk variabel X_1 sebesar 2,046, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,985, maka $t_{hitung} (2,046) > t_{tabel} (1,985)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,043 ($0,043 < 0,05$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak H_a diterima artinya bahwa Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Jika dilihat dari langkah perusahaan dalam memberikan motivasi kerja yang dirasakan karyawan PT. TIKI JNE Palembang masih kurang. Hal ini berarti bila motivasi kerja karyawan ditingkatkan, maka Prestasi Kerja juga meningkat. Jika dilihat dari langkah perusahaan yang memberikan pengakuan seperti penghargaan kepada karyawan yang

dinilai disiplin dan baik dalam berkerja, tetapi motivasi tersebut kurang berjalan dengan baik karena karyawan belum merasakan dirinya termotivasi sehingga keinginan untuk memperoleh pengakuan dalam perusahaan belum tercapai, selain itu tidak adanya penghargaan terhadap prestasi seperti jaminan pekerjaan kepada karyawan yang melebihi target pengiriman. Kemudian kompensasi yang memadai seperti pemberian insentif yang belum dirasakan oleh karyawan..Hal ini berarti jika motivasi kerja karyawan ditingkatkan seperti memberikan keinginan untuk memperoleh pengakuan, kompensasi yang memadai, dan adanya jaminan pekerjaan, maka Prestasi Kerja karyawan juga meningkat.

b. Pengaruh Kepuasan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diketahui bahwa variable Kepuasan Kerja Karyawan (X_2) diperoleh t_{hitung} untuk variabel X_2 sebesar 2,006, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,985, maka $t_{hitung} (2,006) > t_{tabel} (1,985)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,045 ($0,045 < 0,05$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Jika dilihat dari langkah perusahaan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan PT. TIKI JNE Palembang masih kurang. Hal ini disebabkan oleh faktor pekerjaan yang menimbulkan kurangnya kepuasan kerja yg dirasakan oleh karyawan seperti kondisi kerja yang terbilang yang

monoton dengan rutinitas pekerjaan yang sama dan waktu yang cukup lama, menyebabkan para karyawan bosan dan merasa kurang puas atas pekerjaan itu sendiri. Selain itu karyawan sering memperlambat pengiriman kepada penerima sehingga menyebabkan penerima kurang puas hal ini disebabkan karena kurangnya pengawasan yang ada pada perusahaan. Kemudian promosi yang belum diterapkan perusahaan untuk mengembangkan jabatan karyawan seperti kesempatan untuk maju. Hal ini berarti jika kepuasan kerja karyawan ditingkatkan seperti memberikan kesempatan untuk maju, memberikan pengawasan, dan meningkatkan kondisi kerja pada karyawan, maka Prestasi Kerja karyawan juga meningkat.

7. Perbandingan Penelitian Terdahulu

Ninuk Setiawati (2014) melalui penelitiannya yang berjudul, “Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi merupakan variabel yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, jadi tercapainya prestasi kerja pegawai di bidang Panataan Kota Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda sangat ditentukan oleh seberapa tinggi motivasi kerja pegawai.

Rina Mulyati Pujiastuti (2013) melalui penelitiannya yang berjudul, “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Organik Agro System (OASIS) Bandar Lampung”. Hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara

kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV. Organik Agro System (OASIS) Bandar Lampung.

Fajar Wali Harjo Legowo (2014) melalui penelitiannya yang berjudul, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada CV. JM (Jaya Motor) Semarang”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja sehingga hipotesis diterima.

S.Tery Andriani (2016) melalui penelitian yang berjudul, “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT.TIKI JNE Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kepuasan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. TIKI JNE Palembang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Bedasarkan hasil analisis regresi linier berganda dihasilkan persamaan $Y = 2,247 + 0,229X_1 + 0,204X_2$ Hasil pengujian hipotesis menunjukkan:

Hasil uji simultan menunjukkan F_{hitung} (13,509) lebih besar dari F_{tabel} (3,09) atau signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 di tolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan (secara simultan) berpengaruh terhadap variable prestasi kerja.

Bedasarkan uji t dapat disimpulkan bahwa variabel yang berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah variabel motivasi kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan, keduanya ada pengaruh. Secara rinci hasil uji t sebagai berikut: Pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap prestasi kerja t hitung (2,046) $> t_{tabel}$ (1,985) Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,043 ($0,043 < 0,05$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak H_a diterima artinya bahwa Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap prestasi kerja t (2,006) $> t_{tabel}$ (1,985). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,045 ($0,045 <$

0,05), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

B. Saran

Bedasarkan simpulan, penulis memberikan saran kepada PT. TIKI JNE Palembang, yaitu:

1. Pimpinan harus lebih meningkatkan lagi motivasi kerja karyawan. Jika motivasi kerja karyawan ditingkatkan seperti memberikan keinginan untuk memperoleh pengakuan, memberikan kompensasi yang memadai dan adanya jaminan pekerjaan, maka Prestasi Kerja karyawan juga meningkat. Motivasi itu sendiri memberikan kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan sehingga terciptalah prestasi kerja karyawan dan bisa lebih memberikan pengaruh yang baik bagi perusahaan. Contohnya memberikan kemajuan pada perusahaan PT. TIKI JNE Palembang dan mampu bersaing dengan perusahaan jasa pengiriman lainnya.
2. Selain itu juga pimpinan perlu memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan, seperti memberikan kesempatan untuk maju, memberikan pengawasan dan meningkatkan kondisi kerja pada karyawan, maka Prestasi kerja karyawan juga meningkat. Karyawan dapat bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan sehingga dapat tercipta prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anne Ahira. 2013. *Pengertian Prestasi Kerja*. <http://www.anneahira.com/pengertian-prestasi-kerja-7707.htm> (diakses tanggal 29 April 2014).
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta
- Edy Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakrta: Prenada Media Grup.
- Fajar Wali Haryo Legowo. 2011. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja*. <http://download.portalgaruda.org/article.pdf> (diakses tanggal 10 April 2016)
- George R. Tery. 2003. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hamzah B. Uno. 2009. *Teori Motivasi dan Mengukurinya*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Igbal Hasan. 2009. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Melayu S.P. Hasibuan. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Melayu S.P. Hasibuan. 2011. *Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara. Jakarta
- Ninuk Setiawati, dkk. 2014. *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja*. <http://ar.mian.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2014/03.pdf> (diakses tanggal 10 April 2016)
- Riduwan. 2011. *Belajar Mudah Penelitian*. Alfabeta: Bandung.
- Rina Milyati Yuniastuti. 2011. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. <https://jurnalorganisasimanajemenn.files.wordpress.com/2013/05/5.pdf> (diakses tanggal 10 April 2016)

Rusdy A. Rifai, 2009. *Manajemen*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah. Palembang.

Sondang P. Siagian. 2008. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta. Bandung.

DAFTAR PERTANYAAN (KUESIONER)

1. Mohon bantuan Bapak / ibu / sdr untuk berkenan menjawab setiap pertanyaan sesuai dengan kenyataan yang ada. Pertanyaan kuesioner tentang pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) PALEMBANG. Jawaban dapat di berikan dengan memberikan tanda pada salah satu pilihan yang tersedia.

2. Identitas Peneliti

Nama : S.Tery Andriani
Nim : 212011099
Jurusan : Manajemen SDM

3. Penunjuk Pengisian

Mohon responden memberikan tanda (√) pada kotak jawaban yang telah di sediakan dengan jawaban yang di anggap sesuai dengan keadaan yang ada.

Keterangan :

SS = Sangat Setuju
S = Setuju
N = Netral
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

A. Identitas Responden

a. No responden :
b. Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan
c. Usia : a. 18-30 thn b. 30-50 thn c. > 50 thn
d. Pendidikan : a. SMP b. SMA c. Diploma d. Sarjana

KUESIONER MOTIVASI KERJA

NO.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Menjalankan tugas agar mencapai target perusahaan.					
2.	Karyawan mendapatkan penghargaan apabila melebihi target perusahaan.					
3.	Karyawan di berikan kompensasi (Insentif) sesuai dengan tugasnya.					
4.	Karyawan menerima gaji tepat pada waktunya.					
5.	Karyawan mendapatkan jaminan karier yang jelas.					
6.	Atasan selalu memberikan pujian bila ada karyawan yang menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan.					

KUESIONER KEPUASAN KERJA

NO.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipromosikan.					
2.	Karyawan ditempatkan sesuai dengan keahliannya.					
3.	Atasan selalu memberikan arahan dengan baik karyawannya dalam bekerja.					
4.	Karyawan merasa puas dengan hasil pekerjaan yang di tugaskan kepadanya.					
5.	Lingkungan kerja mendorong semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.					
6.	Karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang aman, bersih dan nyaman.					

KUESIONER PRESTASI KERJA

NO.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Hasil pekerjaan yang karyawan kerjakan sesuai dengan kualitas yang telah di tentukan.					
2.	Karyawan selalu diberikan kebebasan dari atasan untuk menyampaikan ide-ide baru untuk perusahaan.					
3.	Dalam bekerja karyawan menciptakan kerjasama dengan rekan kerja saat menyelesaikan pekerjaan.					
4.	Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap output bekerja.					
5.	Hasil yang di dapat sesuai dengan target yang diberikan.					
6.	Frekuensi waktu promosi karyawan dirasa sudah tepat.					

Rekapitulasi Jawaban Responden

1. Jawaban Kuisisioner Motivasi

No Resp	Nomor Butir Angket						Rata-Rata
	1	2	3	4	5	6	
1	5	4	4	4	5	4	4.333333
2	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	3	3.166667
4	4	3	3	4	3	3	3.333333
5	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	4	5	5	4	4.666667
7	3	3	4	3	4	4	3.5
8	4	3	3	5	4	3	3.666667
9	4	3	3	2	5	3	3.333333
10	5	4	4	4	4	4	4.166667
11	4	4	3	4	4	3	3.666667
12	4	4	4	2	2	4	3.333333
13	5	5	4	5	4	4	4.5
14	5	5	5	4	3	5	4.5
15	4	3	4	3	4	4	3.666667
16	4	3	4	5	4	4	4
17	5	2	3	2	3	3	3
18	4	3	4	3	3	4	3.5
19	4	4	3	5	4	3	3.833333
20	5	5	4	4	4	4	4.333333
21	5	4	4	5	5	4	4.5
22	4	4	2	3	4	2	3.166667
23	5	4	4	5	5	4	4.5
24	2	4	3	3	3	3	3
25	2	3	2	4	4	2	2.833333
26	4	3	4	4	4	4	3.833333
27	3	4	4	4	4	4	3.833333
28	4	2	3	3	5	3	3.333333
29	4	5	4	2	4	4	3.833333
30	2	3	2	3	4	2	2.666667
31	5	4	5	5	3	5	4.5
32	3	3	3	3	3	3	3
33	3	3	4	4	4	4	3.666667
34	3	3	4	4	4	4	3.666667
35	3	4	3	4	4	3	3.5
36	2	3	3	3	3	3	2.833333
37	3	4	4	4	5	4	4
38	4	3	4	4	4	4	3.833333
39	3	4	4	3	4	4	3.666667

40	2	4	3	3	4	3	3.166667
41	3	3	4	4	4	4	3.666667
42	4	3	5	4	4	5	4.166667
43	3	4	3	3	3	3	3.166667
44	4	4	3	3	3	3	3.333333
45	3	3	3	5	4	3	3.5
46	4	4	4	3	4	4	3.833333
47	3	4	4	3	4	4	3.666667
48	4	4	3	4	4	3	3.666667
49	4	4	3	3	4	3	3.5
50	4	4	4	3	4	4	3.833333
51	2	3	4	2	3	4	3
52	4	4	4	4	4	4	4
53	5	5	4	4	4	4	4.333333
54	5	4	4	4	4	4	4.166667
55	3	4	5	5	4	5	4.333333
56	3	4	4	4	4	4	3.833333
57	4	3	3	3	4	3	3.333333
58	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	3	4	4	3.833333
60	4	3	4	5	4	4	4
61	4	3	3	4	4	3	3.5
62	3	3	2	4	4	2	3
63	4	3	4	3	2	4	3.333333
64	4	4	4	3	3	4	3.666667
65	4	2	2	3	3	2	2.666667
66	3	3	3	4	4	3	3.333333
67	3	4	3	5	5	3	3.833333
68	3	3	3	4	4	3	3.333333
69	4	2	3	4	4	3	3.333333
70	5	5	5	4	5	5	4.833333
71	3	4	4	5	5	4	4.166667
72	4	4	3	3	3	3	3.333333
73	3	4	4	4	3	4	3.666667
74	3	3	3	4	5	3	3.5
75	4	4	3	3	4	3	3.5
76	4	3	4	5	5	4	4.166667
77	5	4	3	3	3	3	3.5
78	4	5	5	4	4	5	4.5
79	3	3	4	4	4	4	3.666667
80	3	3	3	3	3	3	3
81	4	3	3	4	5	3	3.666667
82	5	4	5	4	4	5	4.5
83	4	4	3	3	4	3	3.5

84	3	3	3	3	3	3	3
85	4	4	4	5	4	4	4.166667
86	5	4	5	3	4	5	4.333333
87	4	4	3	3	3	3	3.333333
88	4	3	4	4	3	4	3.666667
89	4	4	4	4	4	4	4
90	4	4	3	3	3	3	3.333333
91	4	4	4	4	4	4	4
92	4	4	5	5	4	5	4.5
93	4	4	3	3	3	3	3.333333
94	4	4	4	4	5	4	4.166667
95	4	4	3	3	4	3	3.5
96	4	3	3	2	3	3	3
97	5	4	3	3	3	3	3.5
98	4	5	5	4	3	5	4.333333
99	4	2	3	3	3	3	3
100	4	5	4	4	5	4	4.333333

2. Jawaban Kuisisioner Kepuasan Kerja

No Resp	Nomor Butir Angket						Rata-Rata
	1	2	3	4	5	6	
1	4	5	5	4	5	4	4.5
2	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	4	4	3.5
4	4	3	4	3	3	4	3.5
5	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	5	5	5	4	4.833333
7	3	4	3	3	4	5	3.666667
8	5	4	4	3	4	5	4.166667
9	2	5	4	3	4	3	3.5
10	4	4	5	4	3	4	4
11	4	4	4	4	3	4	3.833333
12	2	2	4	4	4	4	3.333333
13	5	4	5	5	3	3	4.166667
14	4	3	5	5	4	4	4.166667
15	3	4	4	3	4	4	3.666667
16	5	4	4	3	4	4	4
17	2	3	5	2	5	4	3.5
18	3	3	4	3	3	4	3.333333
19	5	4	4	4	3	4	4
20	4	4	5	5	5	4	4.5
21	5	5	5	4	4	4	4.5
22	3	4	4	4	5	4	4
23	5	5	5	4	5	4	4.666667
24	3	3	2	4	5	4	3.5
25	4	4	2	3	3	3	3.166667
26	4	4	4	3	3	3	3.5
27	4	4	3	4	5	4	4
28	3	5	4	2	4	3	3.5
29	2	4	4	5	4	3	3.666667
30	3	4	2	3	3	3	3
31	5	3	5	4	4	2	3.833333
32	3	3	3	3	4	3	3.166667
33	4	4	3	3	4	4	3.666667
34	4	4	3	3	3	3	3.333333
35	4	4	3	4	4	4	3.833333
36	3	3	2	3	4	4	3.166667
37	4	5	3	4	5	4	4.166667
38	4	4	4	3	4	3	3.666667
39	3	4	3	4	3	3	3.333333
40	3	4	2	4	4	4	3.5
41	4	4	3	3	4	5	3.833333

42	4	4	4	3	3	5	3.833333
43	3	3	3	4	4	4	3.5
44	3	3	4	4	4	4	3.666667
45	5	4	3	3	4	3	3.666667
46	3	4	4	4	4	5	4
47	3	4	3	4	4	4	3.666667
48	4	4	4	4	3	4	3.833333
49	3	4	4	4	4	2	3.5
50	3	4	4	4	5	5	4.166667
51	2	3	2	3	4	3	2.833333
52	4	4	4	4	5	4	4.166667
53	4	4	5	5	4	4	4.333333
54	4	4	5	4	4	4	4.166667
55	5	4	3	4	3	4	3.833333
56	4	4	3	4	4	4	3.833333
57	3	4	4	3	5	4	3.833333
58	4	4	4	4	4	5	4.166667
59	3	4	4	4	4	5	4
60	5	4	4	3	4	3	3.833333
61	4	4	4	3	3	4	3.666667
62	4	4	3	3	3	3	3.333333
63	3	2	4	3	4	3	3.166667
64	3	3	4	4	3	4	3.5
65	3	3	4	2	3	3	3
66	4	4	3	3	3	4	3.5
67	5	5	3	4	4	4	4.166667
68	4	4	3	3	4	4	3.666667
69	4	4	4	2	4	3	3.5
70	4	5	5	5	2	3	4
71	5	5	3	4	3	5	4.166667
72	3	3	4	4	4	4	3.666667
73	4	3	3	4	3	3	3.333333
74	4	5	3	3	3	3	3.5
75	3	4	4	4	4	3	3.666667
76	5	5	4	3	4	4	4.166667
77	3	3	5	4	5	5	4.166667
78	4	4	4	5	5	4	4.333333
79	4	4	3	3	3	3	3.333333
80	3	3	3	3	4	2	3
81	4	5	4	3	2	3	3.5
82	4	4	5	4	3	4	4
83	3	4	4	4	4	4	3.833333
84	3	3	3	3	4	4	3.333333
85	5	4	4	4	4	4	4.166667

86	3	4	5	4	3	4	3.833333
87	3	3	4	4	4	3	3.5
88	4	3	4	3	3	3	3.333333
89	4	4	4	4	4	4	4
90	3	3	4	4	4	3	3.5
91	4	4	4	4	3	5	4
92	5	4	4	4	4	4	4.166667
93	3	3	4	4	4	4	3.666667
94	4	5	4	4	4	3	4
95	3	4	4	4	4	5	4
96	2	3	4	3	4	4	3.333333
97	3	3	5	4	3	4	3.666667
98	4	3	4	5	4	2	3.666667
99	3	3	4	2	5	5	3.666667
100	4	5	4	5	4	3	4.166667

3. Jawaban Kuisisioner Prestasi Kerja

No Resp	Nomor Butir Angket						Rata-Rata
	1	2	3	4	5	6	
1	4	5	4	4	3	3	3.833333
2	4	4	4	5	4	5	4.333333
3	3	4	3	4	4	3	3.5
4	4	4	3	3	3	3	3.333333
5	4	4	4	4	4	4	4
6	4	5	5	5	4	5	4.666667
7	3	3	3	4	4	3	3.333333
8	3	4	3	4	3	4	3.5
9	3	5	4	4	4	4	4
10	4	3	4	4	4	3	3.666667
11	4	3	4	4	4	4	3.833333
12	4	4	4	4	4	5	4.166667
13	4	4	4	4	4	3	3.833333
14	4	4	4	4	4	4	4
15	5	5	4	4	4	3	4.166667
16	5	4	4	4	3	3	3.833333
17	5	5	3	5	4	3	4.166667
18	5	5	3	4	5	5	4.5
19	4	4	5	4	2	3	3.666667
20	5	5	4	4	5	4	4.5
21	4	4	3	5	4	4	4
22	4	3	3	3	3	4	3.333333
23	4	5	5	4	3	3	4
24	4	3	4	3	4	4	3.666667
25	3	3	3	3	3	3	3
26	3	4	4	3	4	3	3.5
27	4	4	3	4	4	4	3.833333
28	3	3	4	4	4	4	3.666667
29	5	4	4	4	3	4	4
30	3	3	3	2	3	4	3
31	5	4	4	3	5	5	4.333333
32	3	4	3	4	4	3	3.5
33	4	3	4	3	3	3	3.333333
34	4	3	4	3	3	4	3.5
35	3	3	4	4	3	2	3.166667
36	3	3	3	4	4	4	3.5
37	3	4	4	5	5	4	4.166667
38	4	4	3	5	4	4	4
39	2	4	3	3	3	3	3
40	3	3	3	4	2	3	3
41	5	3	4	2	3	3	3.333333

42	5	4	5	3	4	4	4.166667
43	4	4	3	4	4	4	3.833333
44	4	4	4	4	4	3	3.833333
45	4	3	4	4	4	4	3.833333
46	4	4	4	3	4	4	3.833333
47	5	4	4	4	3	3	3.833333
48	5	4	5	3	3	4	4
49	4	3	4	4	4	4	3.833333
50	4	4	4	4	3	3	3.666667
51	3	3	3	3	5	4	3.5
52	4	4	4	4	4	5	4.166667
53	3	3	4	4	4	3	3.5
54	3	4	3	4	3	4	3.5
55	5	4	5	4	5	3	4.333333
56	3	3	4	4	4	5	3.833333
57	4	4	5	3	4	5	4.166667
58	4	4	4	4	2	4	3.666667
59	5	4	4	5	5	4	4.5
60	4	4	4	4	3	4	3.833333
61	4	3	4	5	4	4	4
62	4	3	3	4	4	4	3.666667
63	3	4	4	4	4	3	3.666667
64	4	4	3	3	4	4	3.666667
65	3	3	2	4	4	4	3.333333
66	3	3	3	5	4	4	3.666667
67	4	4	3	4	5	3	3.833333
68	4	4	3	4	5	3	3.833333
69	4	2	4	4	3	3	3.333333
70	4	4	4	3	4	4	3.833333
71	5	4	4	3	4	4	4
72	3	3	3	4	4	4	3.5
73	3	3	3	3	3	4	3.166667
74	4	4	4	4	4	4	4
75	2	4	3	4	4	5	3.666667
76	4	4	3	4	4	5	4
77	4	4	4	5	4	5	4.333333
78	4	4	4	3	4	5	4
79	3	4	3	3	4	4	3.5
80	3	3	4	5	4	5	4
81	3	3	4	4	4	4	3.666667
82	4	3	5	3	4	3	3.666667
83	4	4	3	4	4	4	3.833333
84	3	3	3	4	5	5	3.833333
85	4	4	4	4	3	4	3.833333

86	4	3	4	3	5	4	3.833333
87	3	4	3	3	2	5	3.333333
88	4	3	3	4	4	4	3.666667
89	4	4	4	3	4	4	3.833333
90	3	4	3	4	2	2	3
91	4	4	4	4	5	4	4.166667
92	5	5	5	5	4	3	4.5
93	3	3	3	4	3	4	3.333333
94	4	5	4	4	5	4	4.333333
95	3	4	3	3	2	3	3
96	5	5	4	4	3	3	4
97	5	5	3	3	5	4	4.166667
98	4	5	3	4	4	4	4
99	4	3	3	4	5	5	4
100	4	4	5	4	4	3	4

UJI VALIDITAS

Variabel Motivasi (X_1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.P1	18,86	6,729	,505	,694
X1.P2	19,43	5,357	,705	,621
X1.P3	19,43	6,957	,527	,694
X1.P4	19,33	5,433	,486	,710
X1.P5	19,24	7,290	,558	,767
X1.P6	19,43	6,957	,527	,694

Variabel Kepuasan Kerja Karyawan(X_2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.P1	23,52	4,762	,447	,514
X2.P2	23,43	6,057	,313	,567
X2.P3	23,05	5,948	,469	,520
X2.P4	23,62	5,048	,545	,470
X2.P5	23,43	6,757	,461	,615
X2.P6	23,33	7,933	,419	,658

Variabel Prestasi Kerja Karyawan(Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	19,62	3,748	,424	,530
Y.2	19,48	3,562	,494	,498
Y.3	19,90	4,390	,496	,620
Y.4	19,52	4,062	,485	,519
Y.5	19,86	3,729	,521	,532
Y.6	19,95	3,248	,415	,484

UJI RELIABILITY

Variabel Motivasi(X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,737	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.P1	4,29	,644	21
X1.P2	3,71	,845	21
X1.P3	3,71	,561	21
X1.P4	3,81	1,030	21
X1.P5	3,90	,768	21
X1.P6	3,71	,561	21

Variabel Kepuasan Kerja Karyawan(X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,603	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.P1	3,81	1,030	21
X2.P2	3,90	,768	21
X2.P3	4,29	,644	21
X2.P4	3,71	,845	21
X2.P5	3,90	,700	21
X2.P6	4,00	,447	21

Variabel Prestasi Kerja Karyawan(Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,679	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	4,05	,669	21
Y.2	4,19	,680	21
Y.3	3,76	,625	21
Y.4	4,14	,478	21
Y.5	3,81	,680	21
Y.6	3,71	,784	21

Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,247	,329		6,821	,000
	MOTIVASI KERJA KARYAWAN	,229	,112	,302	2,046	,043
	KEPUASAN KERJA KARYAWAN	,204	,103	,290	2,006	,045

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA KARYAWAN(Y)

Uji F (Uji Bersama-sama)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,029	2	1,515	13,509	,000 ^b
	Residual	10,876	97	,112		
	Total	13,905	99			

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA KARYAWAN

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

Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,247	,329		6,821	,000
	MOTIVASI KERJA KARYAWAN	,229	,112	,302	2,046	,043
	KEPUASAN KERJA KARYAWAN	,204	,103	,290	2,006	,045

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA KARYAWAN(Y)

Frequency Table

Variabel Motivasi(X₁)

X1.P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	6,0	6,0	6,0
Netral	25	25,0	25,0	31,0
Setuju	52	52,0	52,0	83,0
Sangat Setuju	17	17,0	17,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

X1.P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	5,0	5,0	5,0
Netral	35	35,0	35,0	40,0
Setuju	50	50,0	50,0	90,0
Sangat Setuju	10	10,0	10,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

X1.P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	5,0	5,0	5,0
Netral	39	39,0	39,0	44,0
Setuju	46	46,0	46,0	90,0
Sangat Setuju	10	10,0	10,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

X1.P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	6,0	6,0	6,0
Netral	36	36,0	36,0	42,0
Setuju	42	42,0	42,0	84,0
Sangat Setuju	16	16,0	16,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

X1.P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2,0	2,0	2,0
Netral	26	26,0	26,0	28,0
Setuju	57	57,0	57,0	85,0
Sangat Setuju	15	15,0	15,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

X1.P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	5,0	5,0	5,0
Netral	39	39,0	39,0	44,0
Setuju	46	46,0	46,0	90,0
Sangat Setuju	10	10,0	10,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Frequency Table

Variabel Kepuasan Kerja Karyawan(X₂)

X2.P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	6,0	6,0	6,0
Netral	36	36,0	36,0	42,0
Setuju	42	42,0	42,0	84,0
Sangat Setuju	16	16,0	16,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

X2.P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2,0	2,0	2,0
Netral	26	26,0	26,0	28,0
Setuju	57	57,0	57,0	85,0
Sangat Setuju	15	15,0	15,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

X2.P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	6,0	6,0	6,0
Netral	25	25,0	25,0	31,0
Setuju	52	52,0	52,0	83,0
Sangat Setuju	17	17,0	17,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

X2.P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	5,0	5,0	5,0
	Netral	35	35,0	35,0	40,0
	Setuju	50	50,0	50,0	90,0
	Sangat Setuju	10	10,0	10,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

X2.P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2,0	2,0	2,0
	Netral	28	28,0	28,0	30,0
	Setuju	55	55,0	55,0	85,0
	Sangat Setuju	15	15,0	15,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

X2.P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	4,0	4,0	4,0
	Netral	29	29,0	29,0	33,0
	Setuju	54	54,0	54,0	87,0
	Sangat Setuju	13	13,0	13,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Frequency Table

Variabel Prestasi Kerja Karyawan(Y)

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2,0	2,0	2,0
Netral	30	30,0	30,0	32,0
Setuju	51	51,0	51,0	83,0
Sangat Setuju	17	17,0	17,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,0
Netral	33	33,0	33,0	34,0
Setuju	53	53,0	53,0	87,0
Sangat Setuju	13	13,0	13,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,0
Netral	39	39,0	39,0	40,0
Setuju	50	50,0	50,0	90,0
Sangat Setuju	10	10,0	10,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2,0	2,0	2,0
Netral	26	26,0	26,0	28,0
Setuju	60	60,0	60,0	88,0
Sangat Setuju	12	12,0	12,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	6,0	6,0	6,0
Netral	24	24,0	24,0	30,0
Setuju	55	55,0	55,0	85,0
Sangat Setuju	15	15,0	15,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2,0	2,0	2,0
Netral	32	32,0	32,0	34,0
Setuju	50	50,0	50,0	84,0
Sangat Setuju	16	16,0	16,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

AKREDITASI INSTITUSI PERGURUAN TINGGI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)

Nomor : 027/SK/BAN-PT/Akred/PT/I/2014 (B)
Nomor : 044/SK/BAN-PT/Akred/S/I/2014 (B)
Nomor : 044/SK/BAN-PT/Ak-XIII/S1/II/2011 (B)
Nomor : 005/BAN-PT/Ak-X/Dpl-III/VI/2010 (B)

palembang.ac.id

Email : febumplg@umpalembang.ac.id

Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711) 511433 Faximile (0711) 518018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Hari/tanggal : Sabtu, 20 Agustus 2016

Waktu : 13.00 – 17.00 WIB

Nama : S. Tery Andriani

Nim : 212011099

Program Studi : Manajemen

Bidang Studi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT.TIKI Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Palembang.**

TELAH DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING
SKRIPSI KEMUDIAN DIPERKENANKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA

NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	DR.Trisniarty Adjeng Moelyati, S.E.,MM	Pembimbing	20/08/2016	
2	Diah Isnaini A, S.E.,MM	Ketua Penguji	24-08-2016	
3	Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si	Ang.Penguji I	24-8-2016	
4	Amidi, S.E.,M.Si	Ang.Penguji II	24-8-2016	

Palembang, Agustus 2016

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si

NIDN : 0216057001

SURAT KETERANGAN
No. 418 / Abstract/LB/UMP/VII/2016

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : DWI RARA SARASWATY, S.Pd., M.Pd.
Status : Dosen FKIP UMP Program Studi Bahasa Inggris
NIDN : -
Alamat : Jl. Aman No.2149 RT.38/ RW.11 Pakjo Palembang
No. Telpon : 081380004862

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa dengan:

Nama : S. Tery Andriani
NIM : 212011099
Judul skripsi : Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) Palembang.

Telah dikoreksi terjemahan abstraknya sehingga telah memenuhi kriteria penulisan abstrak dalam Bahasa Inggris.

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 28 Juli 2016



Dwi/Rara Saraswaty, S.Pd., M.Pd.

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

Unggul dan Islami



Sertifikat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : S. TERY ANDRIANI
NIM : 212011099
PROGRAM STUDI : Manajemen

Yang dinyatakan **HAFAL / TAHFIDZ (21)** Surat Juz Amma
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, Jumat, 17 Juni, 2016
an. Dekan

Wakil Dekan IV



Dr. Purmansyah Ariadi, M.Hum
NBM/NIDN : 731454/0215126902



DAFTAR NILAI

NAMA : S. TERY ANDRIANI

NIM : 212011099

NO	NAMA SURAT	TAHFIDZ	FASIKH	TAJWID	JUMLAH
1	AL-ASHR	60	20	10	90
2	AL-HUMAZAH	60	5	10	75
3	AL-FIIL	60	5	10	75
4	QURAI SY	60	5	5	70
5	AL-MA'UN	6	5	5	16
6	AL-KAUTSAR	60	5	5	70
7	AL-KAFIRUN	60	20	5	85
8	AN-NASHR	60	5	5	70
9	AL-LAHAB	60	5	10	75
10	AL-IKHLAS	60	20	5	85
11	AL-FALAQ	60	20	5	85
12	AN-NAS	60	20	10	90
13	AL-FAJR	60	10	10	80
14	AL-BALAD	55	10	10	75
15	ASY-SYAM	60	10	10	80
16	AL-LAIL	60	10	10	80
17	AD-DHUHA	55	15	15	85
18	AL-INSYIRAH	55	10	10	75
19	AT-TIN	55	10	15	80
20	AL-ALAQ	60	10	10	80
21	AL-QADAR	60	15	10	85



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH DALEMBANG
LEMBAGA BAHASA

Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263

Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637

email. lembagabahasaump@yahoo.co.id



TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : S. Tery Andriani
Place/Date of Birth : Palembang, March 10th 1994
Test Times Taken : +2
Test Date : April, 28th 2016

Scaled Score

Listening Comprehension : 43
Structure Grammar : 40
Reading Comprehension : 38
OVERALL SCORE : 403

Palembang, May, 05th 2016
Chairperson of Language Laboratory

Rini Susanti, S.Pd., M.A

No. 342/TEA FE/LB/UMP/V/2016

NBM/NIDN. 1164932/0210098402

123 certificates

No : 009/JNE-PLG/V/2016
Lampiran : -
Hal : Keterangan Selesai Penelitian

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang
di
Tempat

Dengan hormat,

Saya yang bertandatangan di bawah ini, selaku pimpinan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Palembang, menyampaikan bahwa mahasiswa/i :

Nama : S. Tery Andriani
No. Mhs : 212011099
Program Studi : Manajemen SDM

Telah selesai melakukan pengambilan penelitian di PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Palembang guna menyelesaikan penyusunan skripsi mahasiswa/i yang bersangkutan.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Palembang, 02 Mei 2016
a.n. Pimpinan PT JNE Palembang



Alamat :
Jl. Irigasi No.4D, Siring Agung, Ilir Barat I Palembang



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

MA MAHASISWA : S. Tery Andriani	PEMBIMBING
M : 21 2011 099	KETUA DR. Trisniarty Adjeng Moelyati, S.E., MM
PROGRAM STUDI : Manajemen S.D.M	ANGGOTA :
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Palembang	

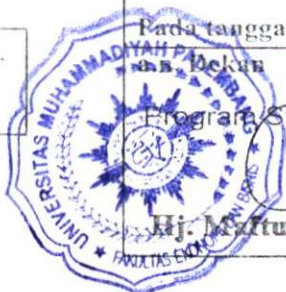
No.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	21/06/2016	BST I			ditin
2					
3	20/06/2016	BST II			revisi
4					
5	24/06/2016	BST III			ditin
6					
7	27/06/2016	BST III			revisi
8					
9	28/06/2016	BST III			revisi
10	29/06/2016	BST III 2			ditin
11	18/07/2016	BST IV			ditin
12	19/07/2016	BST IV			ditin
13					
14	20/07/2016	BST IV 2			ditin
15					
16					

DATATAN :

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi. 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan

Dikeluarkan di : Palembang

Pada tanggal : 20 / 07 / 2016



Hj. Miftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si

BIODATA PENULIS



Nama : S.Tery Andriani
NIM : 212011099
TTL : Palembang, 10 Maret 1994
No.Hp : 081373745120
Alamat : Jl. Cempedak Raya Blok.E20 Komp.OPI
Jakabaring Rt/Rw: 043/013 Kel: 15Ulu
Kec: Seberang Ulu 1 Palembang

Nama Orang Tua

Ayah : Suparwanto
Ibu : Amelia Filisiana
Hobi : Melakukan Hal-hal yang baik.