

Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Di Wilayah Pedati Jakarta Timur

Aji Dikdoyo¹, Dini Amalia², Achmad Ramadhoni³,
STIE Y.A.I, Jakarta^{1,2}, FEB UPI YAI, Jakarta³
Email: dikdoyoaji13@gmail.com, dini1710yai@gmail.com,
achmadramadhoni1980@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Tiki JNE pedati Jakarta Timur. Penelitian ini dilakukan metode pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner pada 110 karyawan PT. Tiki JNE Pedati Jakarta Timur. Sampel diambil menggunakan rumus slovin. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pengujian kualitas data terdiri dari uji validitas dan uji reabilitas, yang selanjutnya uji model structural dengan melihat nilai R-Square dan nilai Q-square yang dihasilkan, dan yang terakhir pengujian hipotesis dengan melihat nilai T-statistik dan nilai P Value yang dihasilkan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap prestasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap prestasi kerja.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Prestasi kerja*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of motivation and job satisfaction on employee performance at PT. Tiki JNE carriage in East Jakarta. This research was conducted using data collection methods by distributing questionnaires to 110 employees of PT. Tiki JNE Pedati East Jakarta. Samples were taken using the slovin formula. The analysis used in this study is data quality testing consisting of validity and reliability tests, which are then tested structural models by looking at the R-Square value and the resulting Q-square value, and finally testing the hypothesis by looking at the T-statistics value and the value The resulting P Value.

The results showed that work motivation had a direct significant effect on job performance, and job satisfaction had a direct significant effect on job performance.

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

1, PENDAHULUAN

PT. Tiki JNE yakni salah satu perusahaan yang berurusan di departemen administrasi pengiriman barang. Organisasi yang terikat dengan loyalitas konsumen harus memiliki pilihan untuk menyaingi organisasi lainnya untuk mengembangkan bisnis mereka. Jasa yang diberikan adalah prioritas untuk mengambil klien dalam bisnisnya. Jadi keunggulan jasa tersebut bergantung pada kinerja pekerja yang sebenarnya.

PT. Tiki JNE tergolong salah satu perusahaan yang berkemampuan dalam departemen pelayanan pengiriman barang. Bisnis yang terikat dengan loyalitas konsumen ini harus memiliki pilihan untuk menyaingi dengan pelayanan pengiriman barang lainnya untuk meningkatkan kualitas perusahaan. penyajian ialah strategi utama guna mengambil hati klien dalam pelayanan pengiriman. Jadi, keunggulan penyajian bergantung pada kemampuan karyawannya.

Sebelum nya perolehan kerja karyawan pada PT. Tiki JNE Pedati terjadi penurunan. Hal itu menurut informasi yang diperoleh dari data perolehan kerja karyawan.

Selanjutnya dapat dilihat data perolehan kerja karyawan selama 3 (tiga) tahun sebelumnya. Data diperoleh pada tahun 2019 – 2021. sebagaimana yang ada pada bagan berikut.

Tabel 1: Report Cleaning Warehouse JNE Pedati Tahun 2019-2021

Tahun	Total Inbound	Successed	Valid Failed	Comp. %
2019	1.157.432	1.097.138	60.294	95%
2020	1.096.308	1.003.681	92.627	92%
2021	1.183.138	1.073.313	109.825	91%

Sumber: data diperoleh dari PT. Tiki JNE Pedati

Beragam perusahaan pasti berhadapan pada kinerja yang tidak sesuai dengan prinsip kerja yang telah ditetapkan untuk benar-benar menjunjung tinggi pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Tidak ada pengecualian di PT. Tiki JNE Pedati Jakarta Timur juga mengalami hal yang sama persis. Alasan yang mungkin adalah motivasi kerja mereka yang tidak mendukung pencapaian derajat efisiensi kerja yang ideal. Lagi pula, motivasi kerja yaitu pertimbangan

guna mencapai prestasi dan efisiensi yang tinggi. Dengan cara demikian, motivasi yang diperkenankan PT. Tiki JNE Pedati Jakarta Timur hanya untuk kurir, karena mereka adalah inisiasi perusahaan dan selain mengangkut barang, organisasi juga memberikan motivasi kepada semua perwakilan di PT. Tiki JNE Pedati. motivasi yang diperoleh dengan memberikan pengakuan seperti penghargaan atas prestasi. Bagaimanapun, motivasi tidak berjalan dengan baik karena pekerja tidak merasa diri mereka terpacu sehingga kemauan untuk mendapatkan penghargaan dalam organisasi belum tercapai, selain itu tidak ada penghargaan atas prestasi, misalnya, jaminan kerja kepada perwakilan. yang melampaui tujuan pengiriman. Kemudian gaji yang cukup, misalnya memberikan tunjangan yang tidak pernah dirasakan oleh pekerja.

Kepuasan pekerjaan yang dikenyam oleh perwakilan PT. Tiki JNE Pedati Jakarta Timur masih jarang. Hal itu karena faktor pekerjaan, misalnya situasi kerja yang konstan dengan pekerjaan serupa yang normal dan rentang waktu yang panjang membuat perwakilan kelelahan dan merasa kecewa dengan pekerjaan yang sebenarnya. Ini menghasilkan kesan perwakilan yang kontras dengan keadaan fungsi mereka dan keadaan kerja orang lain. Demikian pula, pekerja sering menunda pengiriman ke penerima, membuat penerima kecewa. Ini karena tidak adanya pengawasan oleh organisasi. Kemudian tidak adanya pengembangan dari pihak manajemen tersebut untuk membina posisi-posisi yang representatif, misalnya peluang untuk maju. Oleh karena itu, menyebabkan pekerja merasa tidak nyaman dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Berdasarkan penggambaran di atas, peneliti tertarik untuk mengarahkan eksplorasi di PT. Tiki JNE Pedati Jakarta Timur, sehubungan dengan hal-hal yang berkaitan dengan inspirasi, pemenuhan pekerjaan, dan pelaksanaan pekerjaan dengan mengambil judul eksplorasi “PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP

PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) PEDATI JAKARTA TIMUR".

2. LANDASAN TEORI

a. Pengertian Manajemen SDM

Sumber daya manusia ialah objek yang paling bernilai dan berperan sebagai faktor pendorong utama dalam terselenggaranya seluruh kegiatan organisasi, sehingga hendaklah dijalankan dengan benar melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut (Handoko, 2014), MSDM yakni penarikan, penentuan, kemajuan, pencegahan, dan pemanfaatan SDM untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Menurut (Hasibuan, 2017)MSDM yaitu ilmu dan keahlian yang mengatur hubungan dan pekerjaan angkatan kerja agar dinamis dan produktif dalam membantu pencapaian tujuan organisasi, perwakilan dan masyarakat. Sedangkan Menurut (Mangkunegara, 2013)ialah suatu pengendalian dan penggunaan sumber daya yang ada pada manusia. pengendalian dan penggunaan ditumbuhkan secara ideal dalam bidang pekerjaan guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan perwakilan individu. Mengingat beberapa anggapan menurut para ahli di atas, sangat mungkin dianggap bahwa MSDM ialah pengendalian sumber daya manusia dalam suatu organisasi dengan sukses dan produktif untuk membantu memahami tujuan organisasi.

b. Pengertian Prestasi Kerja

(Sutrisno, 2016) mengemukakan bahwasannya prestasi yaitu hasil yang didapat dari kewajiban pekerjaan tertentu atau urusan tertentu selama periode waktu tertentu, dan kemahiran seseorang saat mengerjakan tugas-tugas termasuk pekerjaannya.

Malayu Hasibuan (2014 dalam (Anita, 2022)) memandang prestasi kerja sebagai hasil dari kerja yang capai seorang dalam melakukan perintah yang ditimpakan kepadanya menurut keterampilan, keahlian, ketekunan dan waktu.

c. Pengertian Motivasi

Menurut Samsudin (2015 dalam (Damanik, 2021)), "Motivasi Kerja adalah interaksi yang mempengaruhi atau mendorong

individu atau kelompok kerja untuk percaya harus mencapai sesuatu yang telah ditentukan". Menurut (Sunyoto, Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2015), "Motivasi Kerja ialah kondisi yang membangkitkan hasrat seseorang guna melakukan latihan tertentu untuk mencapai apa yang diinginkannya.

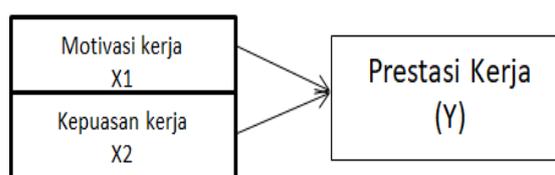
d. Pengertian Kepuasan Kerja

(Sunyoto, Penelitian Sumber Daya Manusia, 2012) mengutarakan, kepuasan kerja yaitu ekspresi semangat yang menawan yang dilihat karyawan atas pekerjaan mereka. Seorang karyawan yang memuja pekerjaan akan menghasilkan performa terbaik untuk suatu kelompok. Kemudian lagi, jika karyawan tidak menghargai pekerjaannya, itu akan menyebabkan penampilan yang kurang bersemangat.

(Mangkunegara., 2015) mengutarakan, Kepuasan kerja ialah pandangan membantu atau tidak membantu seorang karyawan dalam hubungannya dengan pekerjaan dan kondisinya". Hubungan yang saling mendukung antara kebutuhan diri karyawan dan persyaratan kerja akan menghasilkan keharmonisan dalam mencapai kepuasan kerja.

3. Kerangka Pemikiran

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



4.Hipotesis Penelitian

H1: Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Tiki JNE Pedati

H2: Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT. Tiki JNE Pedati.

5. METODOLOGI PENELITIAN

a. Operasional Variabel Penelitian

Penelitian Operasional Variabel merupakan panduan untuk membuat kuesioner dengan tujuan memperoleh data yang akurat dari responden dan memberitahu informasi yang dibutuhkan guna mengukur variabel yang akan diteliti. Penelitian ini ada 3 variabel utama yaitu motivasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan prestasi kerja (Y) sebagai variabel terikat. Variabel perlu dioperasionalkan guna menentukan bentuk, indikator, dan skala variabel yang terlibat dalam penelitian maka dari itu, pengujian hipotesis dengan menggunakan alat statistik dapat dilaksanakan dengan baik sesuai topik penelitian.

b. Populasi

Populasi ialah bidang umum yang terbentuk dari objek atau subjek dengan sifat dan individualitas tertentu yang diidentifikasi oleh penelitian, dan setelah itu diambil kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dibagian pengiriman barang atau kurir PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Pedati yang berjumlah kurang lebih 152 karyawan.

c. Sampel

Sampel ialah sebagian kecil dari kuantitas dan individualitas yang dimiliki suatu populasi. Sampel menjadi sumber data yang sebenarnya dalam penelitian, yang dikumpulkan dengan menentukan teknik yang disebut sampling. Teknik pengumpulan sampel yang ditentukan dalam penelitian ini yaitu mengacu pada rumus Slovin, jadi untuk sampel 110 karyawan.

6. RANCANGAN ANALISIS

Pengolahan data penelitian ini menerapkan analisis structural equation modeling (SEM) dengan SmartPLS. Structural equation modeling (SEM). Sebelum memenuhi analisis data, harus dilakukan berbagai tingkatan teknik pengolahan data

yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2016) sebagai berikut:

- a) Penyuntingan
- b) Pengkodean
- c) Skor
- d) Tabulasi

a. Analisis Deskriptif

Pada penelitian ini analisis deskriptif hanya digunakan untuk mengetahui jumlah responden berdasarkan karakteristik yang terdiri dari jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Dan setelah terkumpul data yang didapat di deskripsikan dalam bentuk tabel.

b. Pengujian Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas diperuntukan guna mengukur valid atau tidak nya sebuah kuesioner. Suatu kuesioner dianggap valid apabila pertanyaan-pertanyaan di dalamnya dapat mengutarakan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2015).

Hasil yang ditunjukkan pada uji validitas ini adalah sebagai berikut:

1) Outer loading

Tahap awal dalam uji validitas dengan kriteria yang harus $> 0,7$ agar indikator tersebut dapat dikatakan valid. Apabila tidak valid maka indikator tersebut harus dihapus dari model.

2) Validitas dan reliabilitas konstruk

Hasil dari uji ini dapat terlihat dari AVE (Average Variance Extracted). Dengan standart perhitungan nilai harus lebih besar dari 0,5,

3) Validitas diskriminan

Dalam uji ini kita bisa lihat hasil pengujian dari tabel Cross Loading pada smartPLS, ini digunakan untuk menguji validitas diskriminan. Jika suatu

indikator mempunyai korelasi yang lebih tinggi dengan variabel laten lainnya daripada dengan variabel latennya sendiri maka kecocokan model harus dipertimbangkan ulang.

b. Uji Reabilitas

Reabilitas sesungguhnya ialah alat guna mengukur kuesioner, yang mewujudkan indikator variabel atau struktur. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel apabila tanggapan seseorang pada pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2015). Untuk menguji reliabilitas penelitian ini, dapat dilihat dari koefisien Alpha Cronbach dan Composite Reliability. Keputusan didasarkan pada pernyataan variabel yang reliabel jika nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability melebihi 0,7 dan tidak reliabel jika Cronbach's Alpha dan Composite Reliability kurang dari 0,7.

c. Uji model structural atau inner model

Sebagaimana ditunjukkan oleh (Abdillah, 2015) inner model atau model structural mewujudkan sebab/akibat antara variabel laten yang dibuat menurut estensi teori. Model strukturan dalam PLS dievaluasi dengan melihat persentase variance yang dijelaskan oleh R2 (R-Square) untuk melihat besarnya koefisien jalur strukturnya dari R-Square yang memiliki nilai sebesar 0,67 (kuat), 0,33 (moderat), dan 0,19 (lemah). Dan juga Predictive Relevance Q2 (Q-Square) Merupakan suatu uji yang dilakukan dalam menunjukkan seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan dengan menggunakan prosedur blindfolding dengan melihat pada nilai Q square. Jika nilai Q square 0,35 dikatakan nilai yang dihasilkan sangat kuat, dan jika nilai yang dihasilkan 0,15 dikatakan moderat dan apabila memiliki nilai 0,02 dapat dinyatakan nilai observasi tidak baik.

d. Pengujian hipotesis

(Alatas, 2015) mengutarakan, pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah > 1,96. Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah apabila nilai p value dari pengaruh tersebut < 0,05 dan nilai t-statistik >1,96 berarti hipotesis dapat diterima dan pengaruh antar variabel nya signifikan dan sebaliknya apabila nilai p value > 0,05 dengan t-statistik < 1,96 maka hipotesis ditolak.

7.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

7.1.Hasil Penelitian

a. Analisis Deskriptif

Pada bagian berikut, peneliti akan mendeskripsikan data-data yang diperoleh dari responden. Data deskriptif memberikan gambaran mengenai keadaan atau kondisi responden yang perlu diperhatikan untuk mengetahui jumlah responden berdasarkan karakteristik yang terdiri dari jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

a. Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

USIA	FREKUENSI	PERSENTASE (%)
17-27	38	34%
28-38	59	54%
>38	13	12%
TOTAL	110	100%

Sumber : hasil penyebaran kuesioner (data diolah, 2022)

b. Karakteristik Berdasarkan jenis Kelamin

Tabel 3 , Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN	FREKUENSI	PERSENTASE (%)
Laki-laki	93	85%

Perempuan	17	15%
TOTAL	110	100%

Sumber : hasil penyebaran kuesioner (data diolah, 2022)

c. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4, Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

PENDIDIKAN	FREKUENSI	PERSENTASE (%)
SMA	91	83%
Diploma	11	10%
Sarjana	8	7%
TOTAL	110	100%

Sumber : hasil penyebaran kuesioner (data diolah, 2022)

b. Uji Kualitas Data

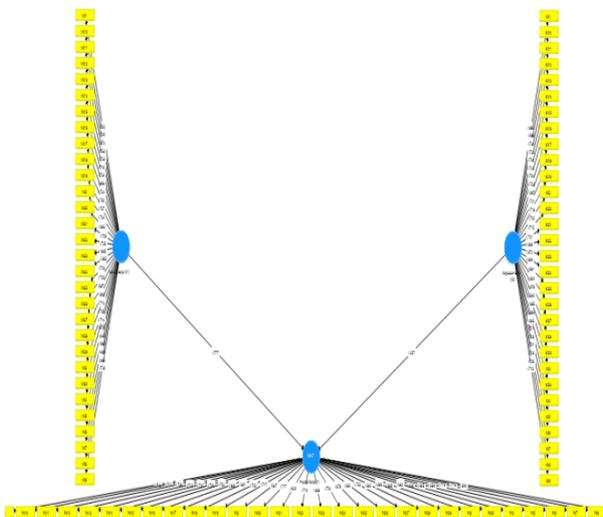
a. Uji Validitas

Hasil yang ditunjukkan pada uji validitas ini adalah outer loading, validitas dan reliabilitas konstruk, dan validitas diskriminan.

1) Outer Loading

Tahap awal dalam uji validitas dengan kriteria yang harus > 0,7 agar indikator tersebut dapat dikatakan valid. Apabila tidak valid maka indikator tersebut harus dihapus dari model. Dalam penelitian ini analisis Outer Loadingnya dijelaskan dalam bentuk gambar dan tabel.

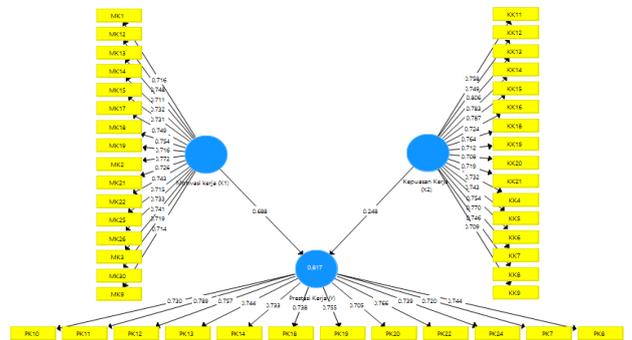
Gambar 2, Hasil penghitungan Uji Validitas



Dari hasil analisis yang terlihat dari gambar menunjukkan bahwa sebanyak 90 item dari keseluruhan variabel, sebanyak 45 item yang memiliki nilai > 0,7 dan sebanyak 45 item yang memiliki nilai < 0,7. Jadi seluruh item yang < 0,7 harus di hapus dan dihitung ulang.

Setelah semua kode item dari masing-masing variabel dihapus. Berikut ini adalah hasil dari pengujian ulang setelah beberapa indikator yang dibawah 0,7 dihapus.

Gambar 3. Hasil hitung ulang uji validitas



Setelah indikator yang dibawah 0,7 dihapus sebanyak 45 kode item sekarang hasil akhir menunjukkan bahwa sisa dari yang dihapus tadi semua indikator diatas 0,7. Maka dari itu, semua indikator yang telah dihitung ulang sudah bisa dikatakan valid.

Tabel 5. Uji Validitas – Outer Loading, Setelah dihitung ulang

	Motivasi Kerja (X1)	Kepuasan Kerja (X2)	Prestasi Kerja (Y)
MK1	0,716		
MK2	0,772		
MK3	0,741		
MK9	0,714		
MK12	0,748		
MK13	0,711		
MK14	0,732		
MK15	0,731		
MK17	0,749		
MK18	0,754		
MK19	0,716		
MK21	0,726		
MK22	0,743		
MK25	0,715		

MK26	0,733		
MK30	0,719		
KK4		0,723	
KK5		0,743	
KK6		0,754	
KK7		0,770	
KK8		0,746	
KK9		0,709	
KK11		0,758	
KK12		0,749	
KK13		0,806	
KK14		0,783	
KK15		0,787	
KK16		0,724	
KK18		0,764	
KK19		0,712	
KK20		0,708	
KK21		0,719	
PK7			0,720
PK8			0,744
PK10			0,730
PK11			0,789
PK12			0,757
PK13			0,744
PK14			0,733
PK18			0,738
PK19			0,755
PK20			0,705
PK22			0,766
PK24			0,739

(Sumber : Olah data SmartPLS,2022)

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil nya dan disimpulkan untuk smuanya sudah dikatakan valid karena niai yang dihasikan > 0,7 Maka semua indikator tersebut dapat diterima dan diakukan uji selanjutnya.

2) Validitas dan Realibilitas Konstruk

Hasil dari uji ini dapat terlihat dari AVE (Average Variance Extracted). Dengan standart perhitungan nilai haris lebih besar dari 0,5.

Tavek 6. Uji Vliditas - Construct Reliability and Validity

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Motivasi Kerja (X1)	0,537
Kepuasan Kerja (X2)	0,560
Prestasi Kerja (Y)	0,553

(Sumber : Olah data SmartPLS,2022)

Dari tabel diatas bisa diketahui Motivasi kerja memiliki nilai 0,537, Kepuasan kerja memiliki nilai 0,560, dan Prestasi kerja memiliki nilai 0,553. Berdasarkan hasil dari AVE diatas bisa kita simpulkan bahwa ketiga konstruk variabel laten memiliki validitas yang baik karena memiliki hasil AVE > 0,5.

3) Validitas Diskriminan

Dalam uji ini kita bisa lihat hasil dari tabel Cross Loading pada smartPLS, ini digunakan untuk menguji validitas diskriminan.

Tabel 7. Validitas Diskriminan – Cross Loading

	Motivasi Kerja (X1)	Kepuasan Kerja (X2)	Prestasi Kerja (Y)
MK1	0,716	0,614	0,600
MK2	0,772	0,642	0,691
MK3	0,741	0,645	0,596
MK9	0,714	0,581	0,613
MK12	0,748	0,580	0,623
MK13	0,711	0,628	0,606
MK14	0,732	0,605	0,675
MK15	0,731	0,568	0,634
MK17	0,749	0,610	0,702
MK18	0,754	0,582	0,631
MK19	0,716	0,647	0,697
MK21	0,726	0,563	0,705
MK22	0,743	0,587	0,667
MK25	0,715	0,631	0,636
MK26	0,733	0,563	0,692
MK30	0,719	0,642	0,665
KK4	0,604	0,732	0,575
KK5	0,595	0,743	0,662
KK6	0,600	0,754	0,610
KK7	0,624	0,770	0,655
KK8	0,609	0,746	0,607
KK9	0,649	0,709	0,624
KK11	0,612	0,758	0,621
KK12	0,634	0,749	0,644
KK13	0,594	0,806	0,606
KK14	0,588	0,783	0,625
KK15	0,585	0,787	0,585
KK16	0,644	0,724	0,592
KK18	0,619	0,764	0,593
KK19	0,642	0,712	0,590
KK20	0,634	0,708	0,576
KK21	0,658	0,719	0,587
PK7	0,635	0,589	0,720
PK8	0,719	0,599	0,744
PK10	0,696	0,627	0,730
PK11	0,626	0,627	0,789

PK12	0,707	0,571	0,757
PK13	0,716	0,576	0,744
PK14	0,651	0,657	0,733
PK18	0,621	0,607	0,738
PK19	0,666	0,576	0,755
PK20	0,667	0,650	0,705
PK22	0,635	0,604	0,766
PK24	0,605	0,598	0,739

(Sumber : Olah data SmartPLS,2022)

Dari hasil pada tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai kolerasi masing-masing variabel lebih tinggi daripada variabel lainnya. Dengan itu semua variabel laten sudah memiliki discriminant validity yang baik, dimana indikator pada blok indikator variabel tersebut lebih tinggi dari indikator di blok lainnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan pada Cronbach's Alpha dan Composite Reliability Untuk menguji reliabilitas penelitian ini, Keputusan didasarkan pada pernyataan variabel yang reliabel jika nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability melebihi 0,7 dan tidak reliabel jika Cronbach's Alpha dan Composite Reliability kurang dari 0,7. Bisa kita lihat pada gambar dibawah ini :

Tabel 8, Uji Reliabilitas

Varia bel	Cronba ch's Alpha	Compo site Reliabil ity	Krite ria	Kesimpul an
Motiva si kerja (X1)	0,942	0,949	0,7	Reliabel
Kepua san Kerja (X2)	0,947	0,953	0,7	Reliabel
Prestas i Kerja (Y)	0,926	0,937	0,7	Reliabel

(Sumber : Olah data SmartPLS,2022)

Hasil dari tabel diatas dapat di simpulkan pada uji reliabilitas cronbach's alpha dan composite reliability yang dimiliki pada penelitian ini bernilai > 0,7, jadi untuk uji ini bisa diterima karena semua nilai sudah reliabel

c. Uji Model Struktural atau Inner Model

Inner Model Atau Pengukuran Bagian Dalam disebut juga sebagai model struktural. Model struktural adalah model yang menghubungkan antar variabel laten yang terdiri dari sebagai berikut

a. R-squared (R²)

Untuk melihat besarnya koefisien jalur strukturnya dari R-Square yang memiliki nilai sebesar 0,67 (kuat), 0,33 (moderat), dan 0,19 (lemah)

Tabel 9, Inner Model R-square

	R square	R square adjusted
Prestasi kerja (Y)	0,817	0,814

(Sumber : Olah data SmartPLS,2022)

Pada tabel tersebut untuk nilai R square terlihat yang muncul hanya di variabel yang mendapatkan pengaruh yaitu prestasi kerja (Y) dengan nilai 0,817. Artinya adalah bahwa kemampuan variabel-variabel bebas, yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja didalam menjelaskan variabel prestasi kerja adalah 81,7%. Berarti, sisa dari tersebut yaitu 18,3% pengaruh di jelaskan oleh variabel-variabel lain diluar yang dibahas dalam penelitian ini. Besar dari nilai R square yang dihasilkan tersebut termasuk dalam kriteria lebih dari kuat karena mempunyai nilai lebih dari 0,67.

b. Predictive Relevance (Q²)

Merupakan suatu uji yang dilakukan dalam menunjukkan seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan dengan menggunakan prosedur blindfolding dengan melihat pada nilai Q square. Jika nilai Q square 0,35 dikatakan nilai yang dihasilkan sangat kuat, dan jika nilai yang dihasilkan 0,15 dikatakan moderat dan apabila memiliki nilai 0,02 dapat dinyatakan nilai observasi tidak baik.

Tabel 10. Inner Model Q-square

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kepuasan	1760.000	1760.000	

kerja (X2)			
Motivasi Kerja (X1)	1760.000	1760.000	
Prestasi kerja (Y)	1320.000	742.075	0,438

(Sumber : Olah data SmartPLS,2022)

Pada tabel terlihat nilai Q-square yang dihasilkan yaitu 0,438, dimana nilai nya diatas 0,35. Maka, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel prestasi kerja bisa memprediksi model dengan baik.

d. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis ini akan menyatakan apakah variabel independent berpengaruh atau tidak pada variabel dependent. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah > 1,96. Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah apabila nilai p value dari pengaruh tersebut < 0,05 dan nilai t-statistik >1,96 berarti hipotesis dapat diterima dan pengaruh antar variabel nya signifikan dan sebaliknya apabila nilai p value > 0,05 dengan t-statistik < 1,96 maka hipotesis ditolak.

Tabel 11, Hipotesis Testing

	Original sampel (O)	Sampe l Mean (M)	Stand ardeviation (STD EV)	T Statist ics (O/S TDE V)	P Val ue
Kepuasan kerja (X2) → Prestasi Kerja (Y)	0,248	0,252	0,093	2.662	0,008
Motivasi Kerja (X1) → Prestasi Kerja (Y)	0,688	0,688	0,689	7.597	0,000

(Sumber : Olah data SmartPLS,2022)

Berdasarkan hasil hipotesis testing menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh langsung dan positif terhadap prestasi kerja karyawan (Y). hasil pengujian menunjukkan nilai T-statistik yaitu sebesar 7.597. Dari hasil tersebut dinyatakan T-

statistik signifikan karena > 1,96 dengan P value < 0,05 sehingga hipotesis pertama diterima. Selanjutnya Kepuasan kerja (X2) secara langsung dan positif berpengaruh terhadap prestasi kerja prestasi kerja karyawan (Y). hasil pengujian menunjukkan nilai T-statistik 2,662. Dari hasil tersebut dinyatakan T-statistik signifikan karena > 1,65 dengan p value < 0,05 sehingga hipotesis kedua diterima.

8, PEMBAHASAN

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Tiki JNE Pedati Jakarta Timur

Hasil yang didapatkan menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan berpengaruh signifikan dengan nilai P value 0,000 dan hasil tersebut < 0,05. Dan juga T-statistik nilainya 7,597, dari hasil tersebut > 1,96. Hal itu juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ninuk Setyawati (2018) yang hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa motivasi merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Tiki JNE Pedati Jakarta Timur

Hasil yang didapatkan pada penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan berpengaruh signifikan dengan nilai P value 0,008 dan hasil tersebut < 0,05. Dan juga nilai T-statistik yaitu 2.662 dari hasil tersebut >1,96. Hal itu juga searah dengan penelitian yang diteliti oleh Rina Pujiatuti (2020) dan yang mana hasil dari penelitian mereka menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

9, KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan, maka

kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap prestasi kerja karyawan PT. Tiki JNE Pedati Jakarta Timur yang memiliki nilai T-statistik sebesar 7,597, dimana nilai tersebut lebih besar dari 1,96. sedangkan P value memiliki nilai 0,000, dimana dari hasil tersebut lebih kecil dari 0,05. Dari hasil semua nya itu dapat diambil kesimpulan bahwasannya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap prestasi kerja karyawan PT. Tiki JNE Pedati Jakarta Timur. Dari hasil hipotesis yang ada kepuasan kerja terhadap prestasi memiliki nilai T-statistik 2,662, dimana nilai yang dihasilkan tersebut lebih besar dari 1,96. Dan nilai P value yang dihasilkan yaitu 0,008, dimana hasil tersebut lebih kecil dari 0,05. Dari semua nilai yang dihasilkan tersebut dapat disimpulkan bahwasannya kepuasan kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

10, DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. &. (2015). *Partial Least Square – Alternatif Structural Equation Modelling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Alatas, H. (2015). *Proyek Membangun Responsive Web Design Dengan Bootstrap*. Yogyakarta: Lokomedia. Yogyakarta: Lokomedia.
- Anita, A. (2022). *PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Study Pada PT. Sapta Sari Tama Banjarmasin)*. *Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB*. <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/id/eprint/11654>
- Damanik, M. (2021). *PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN REMUNERASI TERHADAP BUDAYA KERJA DAN PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN DIREKTORAT JENDERAL PAJAK KPP PRATAMA PEMATANG SIANTAR*. *JMPIS (Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial)*. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1>
- Fahmi, I. (2013). *Pengantar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara., A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kedua belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Samsudin, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sunyoto, D. (2012). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.