

**MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN MELALUI
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, PERSON
ORGANIZATION FIT, DAN KOMPENSASI
(Studi Pada KPRI NEU RSUD Banyumas)**

Amin Budiastuti¹, Rosalina Anindia Sari Kartika², Guntoro³

Email: budiastutiamin@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satria Purwokerto^{1, 2, 3}

Abstract

The research aims to analyze the effect of perceived organizational support, person-organization fit and compensation on employee's job motivation. This research conducted at KPRI NEU RSUD Banyumas in December 2020. The type of research is survey method and data were collected based on questionnaires. The population of this study was 112 people. The number of respondents was 53 determined by proportionate stratified random sampling method. Data were analysed using multiple linear regressions and t-test. The result showed perceived organizational support, person-organization Fit, and compensation have a significant effect on job motivation with the values of tcount which bigger than t table. Organization should make effort to increase job motivation by increasing perceived organization support, person-organization fit, and compensation.

Keywords: *Perceived organizational support, person-organization fit, compensation, job motivation*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh perceived organizational support, person-organization fit, dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di KPRI NEU RSUD Banyumas pada bulan Desember 2020. Penelitian ini menggunakan metode survey dan data dikumpulkan melalui kuesioner. Populasi berjumlah 112 orang. Jumlah responden ditentukan sebanyak 53 orang dengan teknik proportionate stratified random sampling. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dan t test. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perceived organizational support, person-organization fit, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Organisasi sebaiknya melakukan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan cara meningkatkan perceived organizational support, person-organization fit, dan kompensasi.

Kata kunci: *Perceived organizational support, person-organization fit, kompensasi, motivasi kerja*

A. Pendahuluan

Mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan hal penting dalam pencapaian keberhasilan organisasi. Kinerja organisasi harus diupayakan agar unggul dalam persaingan usaha yang semakin ketat. Motivasi kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting karena karyawan dengan motivasi

kerja yang tinggi akan mengupayakan pekerjaannya secara optimal sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Oleh karena diperlukan pengelolaan karyawan secara terintegrasi agar tujuan organisasi tercapai dengan cara meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

Motivasi kerja sebagai proses mempengaruhi atau mendorong seseorang agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan, Samsudin (2005). Motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui beberapa faktor baik faktor internal maupun eksternal. Faktor-faktor yang menjadi perhatian saat ini antara lain *perceived organizational support* atau dukungan organisasi, *person organizational-fit* atau kesesuaian nilai-nilai karyawan dengan nilai-nilai organisasi, dan kompensasi yang merupakan balas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawan.

Menurut Eisenberger dkk, (1986) dalam Wu Wann Yih dan Sein Htaik (2011) *perceived organizational support* mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. *Perceived organizational support* merupakan gagasan tentang kepercayaan karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan kesejahteraan karyawan. Dukungan organisasi terhadap pekerjaan dan kesejahteraan karyawan diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Person organization fit (P-O fit) adalah kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Kristof, 2007). *Person organization fit* menunjukkan adanya kecocokan atau kesesuaian karyawan dengan nilai-nilai organisasi. *Person-organization fit* karyawan berpengaruh pada motivasi kerja karyawan karena dengan adanya kesesuaian nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai karyawan membuat karyawan memiliki dorongan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan, Hasibuan (2014). Imbalan yang cukup dari organisasi kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya membuat karyawan bekerja lebih baik dalam tugasnya. Motivasi kerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja tersebut di atas perlu diupayakan pada tingkat tertinggi, karena merupakan modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Koperasi Pegawai Republik Indonesia Nyinau Ekonomi Utomo (NEU) merupakan Koperasi di lingkungan RSUD Banyumas membutuhkan sumber daya

manusia yang memiliki dorongan kuat dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Mengingat pentingnya motivasi kerja maka diperlukan berbagai upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

B. Telaah Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

1. Motivasi kerja

Motivasi merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin untuk keberhasilan organisasi mencapai tujuan. Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu (Munandar, 2011). Menurut Handoko (2003) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Manfaat motivasi kerja adalah membuat karyawan bekerja lebih giat lagi, masuk kerja lebih teratur, dan sesuai jadwal. Indikator motivasi kerja: kebutuhan, tanggung jawab atas pekerjaan, kemauan, daya pendorong, kerelaan.

2. *Perceived Organizational Support*

Menurut Eisenberger et al., (1986) dalam Wu Wann Yih dan Sein Htaik (2011) *perceived organizational support* mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. *Perceived organizational support* merupakan gagasan tentang kepercayaan karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan kesejahteraan karyawan. Variabel ini diukur dengan indikator-indikator: penghargaan organisasi terhadap kontribusi karyawan, penghargaan organisasi terhadap usaha ekstra karyawan, perhatian organisasi terhadap keluhan karyawan, kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan, kepedulian organisasi terhadap kepuasan karyawan.

Hasil penelitian Gunawan, dkk (2018) menunjukkan terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap motivasi kerja dengan t-statistik sebesar $26,55 > 1,96$. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis diajukan sebagai berikut:

H1 : *Perceived organizational support* berpengaruh terhadap motivasi kerja.

3. *Person-organization fit*

Person organization fit (P-O fit) adalah kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Kristof, 2007). *Person organization fit* menunjukkan adanya kecocokan atau kesesuaian karyawan dengan nilai-nilai organisasi. Hal ini didasarkan pada asumsi keinginan individu untuk memelihara kesesuaian mereka dengan nilai-nilai organisasi (Schneider, 2001). Indikator *person organization fit*: karyawan merasa nilai-nilai personal yang dianut sesuai dengan nilai-nilai organisasi, kesesuaian nilai-nilai dalam memberikan perhatian kepada orang lain, kesesuaian nilai-nilai dalam kejujuran, kesesuaian nilai-nilai dalam menghormati sesama, kesesuaian nilai-nilai dalam keadilan.

Hasil penelitian Fatma, dkk (2011) menunjukkan *person organization fit* secara positif terkait dengan motivasi kerja. Adanya kesesuaian nilai-nilai karyawan dengan organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis diajukan sebagai berikut:

H2 : *Person organization fit* berpengaruh terhadap motivasi kerja.

4. *Kompensasi*

Menurut Hasibuan (2014) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi karyawan kepada perusahaan (Marwansyah, 2010). Indikator kompensasi adalah: gaji, insentif, asuransi, tunjangan, bonus.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sarira (2015) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja serta memiliki hubungan yang kuat. Dengan kompensasi yang baik maka akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis diajukan sebagai berikut:

H3 : Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja.

C. Metode Penelitian dan Analisis

1. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei. Data diperoleh dari data primer melalui penyebaran kuisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan KPRI NEU RSUD Banyumas berjumlah 112 orang. Ukuran sampel dihitung dengan metode yang dikembangkan Slovin dalam Sugiyono (2014) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran digunakan 10 %.

Jumlah sampel ditentukan sebagai berikut:

$$n = \frac{112}{1 + 112 (0,1)^2}$$

$$n = 52,82 \text{ dibulatkan } 53$$

Teknik pengambilan sampel *proportional stratified random sampling* yaitu mengambil sampel pada tiap-tiap bagian, jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dari masing-masing bagian secara acak. Instrumen yang digunakan dalam bentuk pertanyaan tertutup menggunakan skala likert 1-5.

2. Metode Analisis

a. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat keakuratan butir-butir pertanyaan setiap variabel yang diteliti. Rumus yang digunakan adalah korelasi *product moment*, Sugiyono (2014):

$$r = \frac{N (\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x)^2)(N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi *prudent moment*

X = Nilai dari jawaban kuesioner

y = Nilai dari total jawaban

N = jumlah sampel

Dengan level of significance 95% kriteria pengujian item pertanyaan adalah:

Nilai r hitung $\geq$ r tabel, maka item kuesioner yang digunakan valid

Nilai r hitung $<$ r tabel, maka item kuesioner yang digunakan tidak valid

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Pengujian reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha dengan rumus sebagai berikut, Arikunto (2014):

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah Varian butir

σ_1^2 : Varian Total

Dengan $\alpha = 5\%$ (0,05) maka:

Jika $r_{11} \geq r$ tabel, maka item yang digunakan reliabel

Jika $r_{11} < r$ tabel, maka item yang digunakan tidak reliabel

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas data, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas dan uji linearitas. Uji normalitas untuk mengetahui apakah residual yang telah distandardisasikan berdistribusi normal atau tidak, Suliyanto (2011). Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Dalam uji Kolmogorov-Smirnov suatu data dikatakan normal jika mempunyai *asymptotic significant* lebih dari 0,05.

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Hasil uji multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila nilai VIF < 5, artinya tidak ada gejala multikolinieritas.

Uji heterokedastisitas menilai apakah ada ketidaksamaan dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier, Gujarati (2013). Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji *glesjer test* yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual.

Uji linearitas untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linear atau tidak secara signifikan dengan kriteria pengujian, Suliyanto (2011):

Apabila nilai *Linearity* < 0,05 berarti terjadi hubungan linear

Apabila nilai *Linearity* > 0,05 berarti tidak terjadi hubungan linear

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, Ghazali (2016) dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Motivasi kerja

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi

X₁ = Perceived organizational support

X₂ = Person organization fit

X₃ = Kompensasi

e = Variabel pengganggu

d. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi untuk menjelaskan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, Supranto (2011). Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$ dengan rumus :

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y}{\sum X_1 Y^2}$$

Keterangan:

R² = Koefisien Determinasi

b₁ b₂ b₃ = Koefisien garis regresi X₁ X₂ dan X₃

Y = Motivasi kerja

X₁ = Perceived organizational support

X₂ = Person organization fit

X₃ = Kompensasi

e. Analisis Pengaruh secara parsial (Uji t)

Untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara parsial, Supranto, (2001) dengan rumus :

$$t = \frac{b_j}{Sb_j}$$

keterangan :

t = Nilai t hitung

b_j = Koefisien regresi

Sb_j = Kesalahan baku koefisien regresi

Dengan *level of significant* $\alpha = 0,05$ maka kriteria hipotesis :

H_0 : $b_j = 0$ secara parsial tidak ada pengaruh *perceived organizational support*, *person organization fit*, dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.

H_a : $b_j \neq 0$ secara parsial ada pengaruh *perceived organizational support*, *person organization fit*, dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.

Kriteria pengujian :

H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Deskripsi Jawaban Responden

Standar penilaian pada kategori dalam interval kelas (Sugiyono, 2014).

Interval kelas = (nilai tertinggi – nilai terendah) : banyaknya kelas yang digunakan, pada tabel 1. Deskripsi jawaban responden pada tabel 2 di bawah ini.

Tabel 1.

Standar kategori penilaian hasil distribusi jawaban responden

Skala interval	Kategori
1,00 – 1,80	Rendah
1,80 – 2,60	Kurang
2,60 – 3,40	Cukup
3,40 – 4,20	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi

Tabel 2.

Deskripsi jawaban responden

Variabel	Rata-rata	Kategori
Perceived organizational support	4,12	Tinggi
Person organization fit	3,77	Tinggi
Kompensasi	4,04	Tinggi
Motivasi kerja	4,10	Tinggi

Sumber: data primer diolah.

Skor rata-rata *perceived organizational support*, *person organization fit*, kompensasi, dan motivasi sebesar 4,12; 3,77; 4,04; 4,10 berada dalam rentang nilai 3,41 sampai dengan 4,20; termasuk dalam kategori tinggi.

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$. Hasil pengujian pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3.
Uji Validitas

Item	r hitung				R tabel	Keterangan
	X1	X2	X3	Y		
1	0,730	0,774	0,756	0,627	0,276	Valid
2	0,797	0,832	0,711	0,622	0,276	Valid
3	0,652	0,673	0,773	0,512	0,276	Valid
4	0,681	0,727	0,785	0,658	0,276	Valid
5	0,691	0,716	0,751	0,660	0,276	Valid

Sumber : Data yang diolah

Tabel 3 menunjukkan semua pertanyaan *perceived organizational support* (X1), *person organization fit* (X2), kompensasi (X3) dan motivasi (Y) valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Berarti semua pertanyaan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Tabel 4.
Uji Reliabilitas

Variabel	r hitung	r tabel	keterangan
<i>Perceived organizational support</i> (X1)	0,790	0,276	Reliabel
<i>Person organization fit</i> (X2)	0,800	0,276	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,795	0,276	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,591	0,276	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah

Uji reliabilitas pada tabel 4 diperoleh nilai r hitung *perceived organizational support*, *person organization fit*, kompensasi dan motivasi lebih besar dari r tabel. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa alat ukur dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi klasik

Uji normalitas, multikolinearitas, heterokedastisitas, dan linieritas menunjukkan model regresi dapat digunakan untuk estimasi. Uji normalitas pada tabel 5, menunjukkan nilai probabilitas *asympt.sig* (2-tailed) lebih besar dari nilai

$\alpha = 0,05$ atau $(0,200 > 0,05)$, maka nilai residual terstandarisasi model regresi yang disajikan dinyatakan menyebar secara normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Standard ized Residual
N	53
Normal Parameters ^{a,b} Mean	0
Std. Deviation Most Extreme	0,97072534
Absolute Differences	0,081
Positive	0,081
Negative	-0,064
Test Statistic	0,081
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}
a test distribution is Normal	

Sumber : Data primer diolah

Hasil uji multikolinearitas tersaji pada tabel 6, nilai VIF dari *perceived organizational support*, *person organization fit*, dan kompensasi lebih kecil dari batasan VIF yang disyaratkan yaitu 5, artinya tidak ada gejala multikolinearitas.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Perceived org support (X1)	0,570	1,840
Person Organization Fit (X2)	0,541	1,848
Kompensasi (X3)	0,661	1,513

Sumber : Data primer yang diolah

Uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi *perceived organizational support*, *person organization fit*, dan kompensasi lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$. Berarti tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Alpha
Perceived organizational support(X2)	0,577	0,05
Person Organization Fit (X2)	0,510	0,05
Kompensasi (X3)	0,158	0,05

Sumber : Data primer yang diolah

Uji linieritas pada tabel 8 menunjukkan: nilai *deviation from linearity sig.* *perceived organizational support*, *person organization fit*, dan kompensasi lebih besar dari nilai α atau $(0,343 > 0,05)$; $(0,782 > 0,05)$; $(0,414 > 0,05)$, artinya ada

hubungan linear secara signifikan *perceived organizational support*, *person organization fit*, dan kompensasi dengan motivasi kerja.

Tabel 8. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Alpha	Keterangan
Perceived organizational support	0,343	0,05	Linear
<i>Person Organization Fit</i>	0,782	0,05	Linear
Kompensasi	0,414	0,05	Linear

Sumber : Data primer diolah

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil perhitungan regresi linear berganda terdapat pada tabel 9 berikut ini.

Tabel 9. Hasil perhitungan regresi linear berganda

No	Variabel	Koef. regresi	t hitung	t tabel
1	Perceived org support (X_1)	0,298	3,627	2,018
2	Person org fit (X_2)	0,323	4,326	2,018
3	Kompensasi (X_3)	0,143	2,333	2,018
Konstanta		= 5,728		
Koefisien determinasi (R^2)		= 0,719		

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 9 dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,728 + 0,298 X_1 + 0,323 X_2 + 0,143 X_3$$

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi 0,719 artinya *perceived organizational support*, *person organization fit* dan kompensasi mampu menjelaskan motivasi kerja sebesar 71,9 persen dan sisanya 28,1 persen dijelaskan oleh variabel lain.

6. Pengujian secara Parsial (uji t)

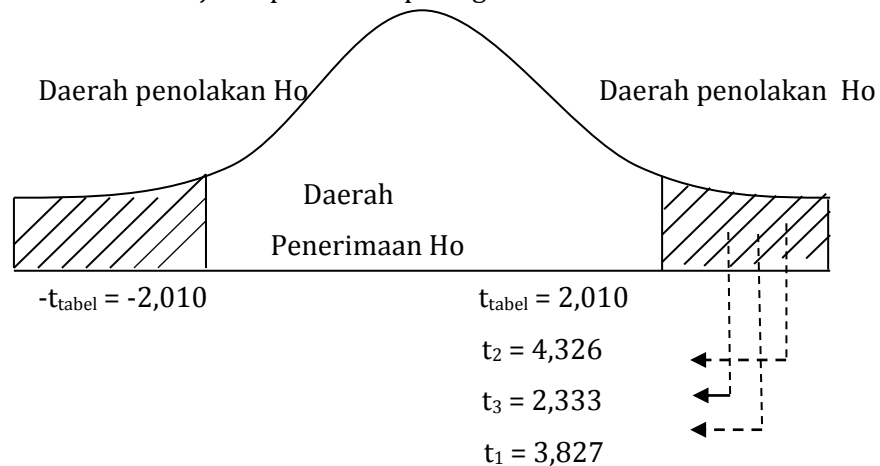
Hasil analisis uji t dapat dilihat pada tabel 10. Nilai t tabel dengan $\alpha = 0,025$ diperoleh $\pm 2,010$, nilai t hitung *perceived organizational support* (t_1) 3,287 lebih besar dari t tabel ($3,287 > 2,010$) maka *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Nilai t hitung *person organization fit* (t_2) lebih besar dari t tabel ($4,326 > 2,010$) maka *person organization fit* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Nilai t hitung kompensasi (t_3) 2,333 lebih besar dari t tabel ($2,333 > 2,010$) maka kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Tabel 10. Hasil perhitungan uji t.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.728	1.390		4.121	.000
1 X1	.298	.092	.381	3.827	.010
X2	.323	.075	.445	4.326	.000
X3	.143	.061	.217	2.333	.021

a dependent variable: Y

Gambar kurva uji t dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini:



Gambar 1. Kurva uji t.

7. Pembahasan Hipotesis

a. Pengaruh *perceived organizational support* terhadap motivasi kerja

Diterimanya hipotesis 1 menunjukkan terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi dukungan organisasi terhadap karyawan semakin tinggi pula motivasi karyawan, sebaliknya semakin rendah persepsi dukungan organisasi terhadap karyawan semakin rendah motivasi kerja karyawan.

b. Pengaruh *person organization fit* terhadap motivasi kerja

Diterimanya hipotesis 2 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *person organization fit* terhadap motivasi kerja, artinya tinggi rendahnya motivasi kerja dipengaruhi oleh *person organization fit*. Adanya kesesuaian

nilai-nilai karyawan dengan nilai-nilai organisasi mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada.

c. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja

Diterimanya hipotesis 3 menunjukkan terdapat pengaruh kuat kompensasi terhadap motivasi kerja, artinya tinggi rendahnya motivasi kerja dipengaruhi oleh kompensasi. Pemberian penghargaan berupa finansial dan non-finansial oleh organisasi mampu meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

E. Kesimpulan dan Implikasi

1. Kesimpulan

- a. *Perceived organizational support* berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, dibuktikan nilai t hitung *perceived organizational support* lebih besar dari t tabel ($3,476 > 2,010$) sehingga hipotesis pertama yang menyatakan *perceived organizational support* berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, diterima.
- b. *Person Organization Fit* berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, nilai t hitung *person organization fit* lebih besar dari t tabel ($4,326 > 2,010$) sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *person organization fit* berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, diterima.
- c. Kompensi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, hal ini dibuktikan nilai t hitung kompensasi lebih besar dari t tabel ($2,333 > 2,010$) sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, diterima.

2. Implikasi

- a. Upaya yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah organisasi hendaknya meningkatkan pemberian dukungan terhadap karyawan. Pemberian dukungan dan kepedulian terhadap pekerjaan dan kesejahteraan karyawan berguna untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar lebih terdorong dalam melakukan pekerjaan.
- b. Upaya yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah organisasi sebaiknya meningkatkan *Person organizational fit* setiap karyawan, karena adanya kesesuaian nilai-nilai karyawan dengan organisasi membuat karyawan berupaya lebih giat dalam bekerja.

- c. Upaya yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah organisasi hendaknya meningkatkan pemberian kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan kepada setiap karyawan. Hal ini berguna untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar lebih terdorong dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS23*. BPFE Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gujarati, Damodar. 2013. *Dasar-dasar Ekonometrika*. Salemba Empat, Jakarta.
- Gunawan, D. Alexsander, Mujanah, Siti, Murgiyanto. 2018. Pengaruh Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja, dan Perceived Organizational Support Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Surya Persada. *Jurnal GLOBAL* Vol.02, No.02 Tahun 2018, FE Untag Surabaya.
- Handoko, Hani T. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara, Jakarta, 2003.
- Ipplik, N. Fatma, Kemal Can Kilic & Azmi Yalcin. 2011. The Simultaneous Effect of Person Organization fit and Person job fit on Turkish Hotel Managers. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol.23. No.5, 2011. PP.644-661. Turkey; Emerald group publishing Limited.
- Kristoff, Amy.L. 2007. Person Organization Fit: An Intergrative Review of Its Conceptualization, Measurement and Implication. *Journal Personel of Psychology*, Vol.49 No.1. University Of Maryland.
- Marwansyah, 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Munandar, A. S. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia, Jakarta.
- Samsudin, Sadili. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.
- Schneider, B. 2001. Fit about fit. *Appl. Psychol.*, 50 (1): 141-152.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi 5. ALFABETA, Bandung.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori & Aplikasi Dengan SPSS*. Andi,Yogyakarta.
- Supranto, J. 2011. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Erlangga, Jakarta.
- Sarira, N.B. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi kerja Karyawan PT. Insani Baraperkasa di Samarinda. *Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis* 3(4). 951-965.
- Saifudin, A. 2004. *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Wann Yih, Wu., dan Htaik, Sein. 2011. *The Impact of Perceived Organizational support, Job Satisfication, And Organizational Commitment on Job Performance In Hotel Industry*. The 11 International DSI And The 16th APDSI Joint Meeting, Taipei, Taiwan,<http://iceb.nccu.edu.tw/proceedings/APDSI/2011/web/session/theimpactsofperceivedorganizationalsupport.pdf>.