

PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT* TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA III (PERSERO)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Universitas Medan Area

OLEH :

PUTRI AUDIA

148600273



FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2018

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 23/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)23/11/22

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh *Person Organization Fit (Po-Fit)* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)
Nama : Putri Audia
NPM : 14.860.0273
Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi

Pembimbing II

Nafeesa, S.Psi, M.Psi

Ka. Bagian

Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi

Dekan

Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd

Tanggal Lulus : 13 April, 2019

iii

LEMBAR PENGESAHAN

Dipertahakankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian
dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh Derajat
Sarjana (S1) Psikologi

Pada Tanggal

15 APRIL 2019

Mengesahkan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

Dekan



Abdul Munir, M.Pd

Dewan Penguji

1. Hasanuddin, M.Ag, PhD
2. Azhar Azis, S.Psi, MA
3. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi
4. Nafeesa, S.Psi, M.Psi

Tanda Tangan

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain yang telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 5 Agustus 2019



Putri Audia
14.860.0273



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Putri Audia
NPM : 14.860.0273
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Pengaruh *Person Organization Fit (Po-Fit)* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di :
Medan
Pada tanggal :
13 Agustus 2019
Yang menyatakan


(Putri Audia)

EFFECT OF PERSON ORGANIZATION FIT (PO-FIT) ON EMPLOYEE WORK MOTIVATION IN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

PUTRI AUDIA
148600273

ABSTRACT

This study aims to see the effect of person organization fit with employee work motivation in the general section at PT. Plantation Nusantara III (Persero) Medan. The subjects in this study were employees of the general part of the company, which amounted to 35 employees. The sampling technique uses the Total Sampling technique. Data retrieval is done by using two scales, namely person organization fit scale and work motivation scale. Data analysis using simple regression technique (r_{xy}) that is equal to 0.733 with $F = 38.241 > 0.000$, meaning that there is a positive and significant influence between person organization fit with employee work motivation which shows that the higher the application of person organization fit, high work motivation. Conversely the lower the application of person organization fit, the observed motivation is low. Person organization fit mean empiric = 157.80 > hypothetical mean = 125 and SD = 11,814). And work motivation is also classified as high because (empirical mean = 96.91 > hypothetical mean = 80 and SD = 5.281). The determinant coefficient of the correlation is $r^2 = 0.537$. Person organization fit contributes to work motivation by 53.7%. The results of this study, according to the hypothesis with the results of research in the field. It is stated that the hypothesis is accepted.

Keywords: Work Motivation, *Person Organization Fit*

**PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT (PO-FIT) TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA
III (PERSERO) MEDAN**

PUTRI AUDIA

148600273

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh person organization fit dengan motivasi kerja karyawan pada bagian umum di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian umum perusahaan, yang berjumlah 35 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Total Sampling*. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan dua skala, yaitu skala person organization fit dan skala motivasi kerja. Analisis data menggunakan teknik regresi sederhana (r_{xy}) yaitu sebesar 0,733 dengan $F=38,241 > 0,000$, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara person organization fit dengan motivasi kerja karyawan yang menunjukkan bahwa semakin tinggi pengaplikasian person organization fit, motivasi kerja yang diamati tinggi. Sebaliknya semakin rendah pengaplikasian person organization fit, motivasi yang diamati rendah. Person organization fit mean empiric = 157,80 > mean hipotetik = 125 dan SD = 11,814). Dan motivasi kerja juga tergolong tinggi karena (mean empiric = 96,91 > mean hipotetik = 80 dan SD = 5,281). Adapun koefisien determinan dari korelasi tersebut sebesar $r^2 = 0,537$. Person organization fit memberikan sumbangan terhadap motivasi kerja sebesar 53,7%. Hasil penelitian ini, sesuai antara hipotesis dengan hasil penelitian di lapangan. Dinyatakan hipotesis diterima.

Kata kunci : Motivasi Kerja, *Person Organization Fit*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT, yang senantiasa memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan karya tulis ini. Penulisan skripsi yang berjudul *Pengaruh Person Organization Fit terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*, ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi Universitas Medan Area.

Peneliti menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini. Peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dikarenakan dukungan dan bantuan dari pihak-pihak yang terkait. Maka, dalam kesempatan ini, peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orangtua peneliti, yang selalu sabar memberikan dukungan kepada peneliti baik itu dukungan moral maupun materi serta memberikan semangat kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi. Selain itu saya berterima kasih kepada :

1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area sebagai tempat peneliti menimba ilmu.
2. Prof. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area
3. Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

4. Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi.,M.Psi selaku dosen pembimbing I yang dengan sabar selalu membimbing , mengingatkan, memberi motivasi peneliti dan telah banyak memberi masukan-masukan yang berarti dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Nafeesa selaku dosen pembimbing II yang selalu memberi inspirasi dan juga motivasi serta dengan sabar selalu membimbing peneliti untuk terus berjuang dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang telah memberikan kesempatan peneliti untuk meneliti di perusahaan tersebut begitu pula dengan seluruh karyawan bagian umum yang sudah bersukarela menjadi responden penelitian skripsi ini.
7. Kepada keluarga, pacar dan sahabat tercinta saya yang telah mewarnai kehidupan kuliah peneliti dan memberi motivasi agar bisa menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata saya menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak kekurangannya. Untuk itulah, kritik dan saran yang mendidik dan dukungan yang membangun, senantiasa peneliti terima.

Medan, 19 Februari 2019

Peneliti

Putri Audia

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
A. Karyawan.....	10
1. Pengertian Karyawan	10
2. Status karyawan	10
B. Perusahaan	12
1. Visi	12
2. Misi	12
3. Tata nilai	12
4. Tentang Perusahaan	13
C. Motivasi Kerja	14
1. Pengertian Motivasi kerja	14
2. Faktor Motivasi Kerja.....	16
3. Aspek Motivasi Kerja	21

4. Jenis Motivasi Kerja	23
5. Elemen Motivasi Kerja	23
6. Ciri-Ciri Karyawan Termotivasi Kerja	24
D. Person Organization Fit	26
1. Pengertian Po-fit	26
2. Aspek Po-Fit	27
3. Dimensi Po-Fit	28
E. Pengaruh Po-Fit terhadap Motivasi Kerja	30
F. Kerangka Konseptual	31
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	
A. Metode Penelitan	33
B. Identifikasi Variabel Penelitian	33
C. Defenisi Operasional	34
D. Populasi dan Sampel	34
E. Teknik Pengumpulan Data	35
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	36
G. Analisis Data	37
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ALAT UKUR	
A. Orientasi Kancah Penelitian	39
1'. Sejarah Organisasi	39
2. Visi dan Misi Organisasi	40
B. Persiapan Penelitian	40
1. Persiapan Administrasi	40
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian	41
3. Uji Coba Alat Ukur	42
C. Pelaksanaan Penelitian	45
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	46

1. Uji Normalitas	47
2. Uji Linieritas	48
E. Hasil Analisis Regresi Linier	49
1. Mean Hipotetik	50
2. Mean Empirik	50
3. Kriteria	50
F. Pembahasan	53
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	56
B. Saran	57

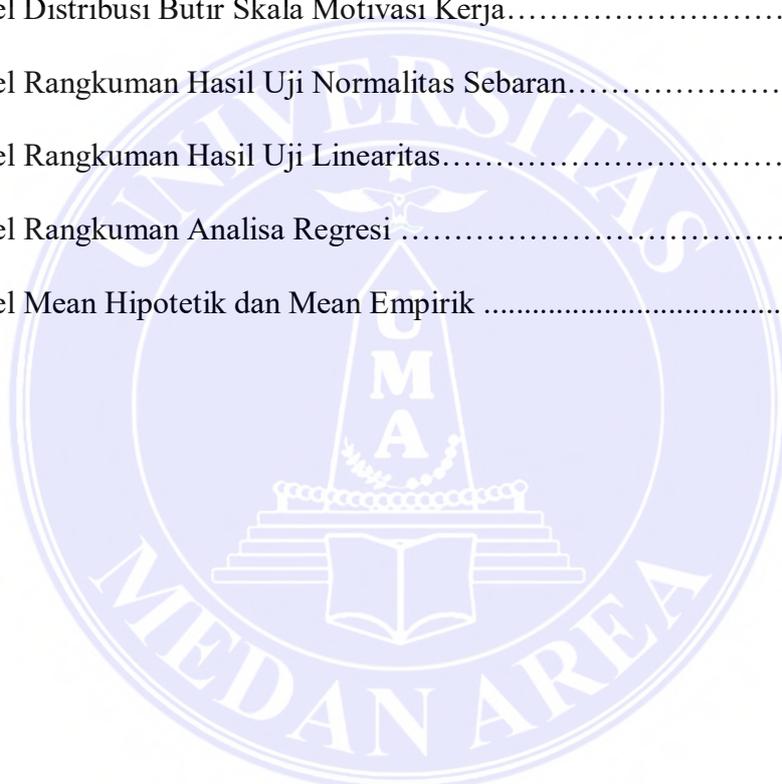
DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

1. Tabel Dimensi Po-fit	29
2. Tabel Distribusi Penyebaran Po-fit.....	41
3. Tabel Distribusi Penyebaran Motivasi Kerja.....	42
4. Tabel Distribusi Butir Skala Po-fit.....	43
5. Tabel Distribusi Butir Skala Motivasi Kerja.....	44
6. Tabel Rangkuman Hasil Uji Normalitas Sebaran.....	48
7. Tabel Rangkuman Hasil Uji Linearitas.....	49
8. Tabel Rangkuman Analisa Regresi	49
9. Tabel Mean Hipotetik dan Mean Empirik	51



DAFTAR GAMBAR

1. Struktur Organisasi.....	14
2. Kurva Motivasi Kerja	52
3. Kurva Po-fit.....	52



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki hasil kebun yang sangat melimpah dan hasil dari perkebunan. Perkebunan tersebut merupakan salah satu komoditi ekspor yang sangat menjanjikan. Lahan perkebunan di Indonesia tersebar dari Sabang-Merauke. Hampir seluruh aset lahan perkebunan di Indonesia dikelola oleh BUMN (Badan Usaha Milik Negara). Badan usaha yang khusus mengelolanya adalah PTPN (PT. Perkenunan Nusantara) yang tersebar di Indonesia.

Salah satu PT. Perkenunan yang ada di Medan, Sumatera Utara adalah PT. Perkebunan Nusantara III yang terletak di Jl. Sei Batang Hari No. 2 Medan. Banyaknya perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan juga menimbulkan atmosfer persaingan yang sangat kentara. Karena setiap perusahaan mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Untuk dapat mencapai tujuannya pemimpin perusahaan harus memiliki strategi dalam menjalankan roda perusahaan.

Salah satu sasaran strategi yang wajib diperhatikan adalah sumber daya manusia (SDM) atau karyawan yang bekerja diperusahaan. Sesuai dengan yang disebutkan oleh Tepeci (2001), bahwa sebuah organisasi dapat berjalan efektif bila didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM). Sehingga perlu adanya ketelitian yang dilakukan pihak MSDM perusahaan dalam melakukan proses seleksi calon

karyawan agar dapat mengembangkan atau menaikkan kualitas perusahaan sesuai dengan target tertentu.

Proses assessment, seleksi dan penempatan harus menjadi fokus utama dalam sebuah organisasi perusahaan untuk mencari orang yang sesuai dengan jabatan tertentu serta memiliki visi dan misi yang sesuai dengan perusahaan. Untuk mengasah keterampilan karyawan, perusahaan harus mengadakan pelatihan dan pengembangan dalam bidang tertentu. Hal ini bertujuan agar menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kemauan ataupun memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik.

Selain itu, perusahaan juga tidak bisa lepas dari peran teknologi. Pada abad ke-21 ini, teknologi sangat mempengaruhi dalam segala aspek kehidupan manusia. Para generasi milenial, banyak yang menggunakan teknologi internet untuk mengakses informasi apapun yang mereka dibutuhkan. Tak jarang para calon karyawan juga mencari informasi tentang proses seleksi, bagaimana tahapan tes yang dilakukan guna persiapan sebelum melakukannya secara langsung.

Latar belakang pendidikan menjadi salah satu tolak ukur apakah calon karyawan tersebut memiliki kualitas yang baik atau tidak. Namun disisi lain, nilai dalam diri dari calon karyawan juga perlu diperhatikan. Menurut Gordon Allport (1964), nilai diri adalah suatu keyakinan yang dapat membuat seseorang melakukan tindakan berdasarkan pilihannya.

Hampir sama dengan yang disebutkan oleh Kluckhohn (1957), yang mengatakan bahwa nilai diri merupakan sebuah konsepsi dari apa yang diinginkan dan mempengaruhi seseorang dalam menentukan tindakan terhadap cara dan juga

tujuan yang ingin dicapai. Jadi, dapat disimpulkan bahwa nilai diri merupakan salah satu yang harus diperhatikan dalam menyeleksi calon karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Nilai dalam diri individu penting untuk menjadi aspek yang dilihat karena menurut beberapa ahli nilai diri dapat mempengaruhi dalam menentukan tindakan apa yang dilakukan nantinya saat bekerja. Karena perusahaan juga mempunyai target yang ingin dicapai, sehingga tentu diperlukan karyawan yang nantinya dapat memiliki inovasi dan inisiatif untuk lebih menyempurnakan pekerjaannya. Sehingga membantu perusahaan untuk mencapai targetnya.

Hal tersebut dapat berjalan optimal apabila MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) di sebuah perusahaan melakukan tugas sesuai dengan prosesnya untuk mencari sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan. Samsudin (2006) menyebutkan, aktivitas manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan untuk menyediakan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif dan berkualitas bagi organisasi atau perusahaan.

Selain harus selektif dalam menentukan sumber daya manusia yang dibutuhkan, perusahaan juga harus memperhatikan karyawan yang sudah bekerja diperusahaan. Karyawan yang sudah bekerja harus diberikan perhatian agar mereka dapat menjalankan tugas yang diberikan dengan lebih baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Maka untuk dapat menjalankan tugas dengan baik maka peran motivasi kerja sangat penting.

Motivasi kerja merupakan inti dari tercapainya hasil kerja yang maksimal. Robbins, (1998) berpendapat bahwa motivasi adalah kesediaan untuk

mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Menurut paparan tersebut, adanya hubungan timbal balik antara karyawan dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Pihak karyawan berusaha untuk dapat memenuhi kebutuhannya dengan cara mengeluarkan seluruh kemampuannya untuk mengabdikan pada perusahaan.

Pinder, (1998) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Dalam hal ini, Pinder menyebutkan bahwa motivasi bukan hanya berasal dari dalam diri karyawan namun juga bisa berasal dari luar atau dengan kata lain bisa dibidang sarana dan prasarana yang diberikan oleh perusahaan. Tidak hanya sarana dan prasarana yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja, namun kesesuaiannya dengan nilai-nilai atau tata nilai perusahaan juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Person organization fit dapat diartikan sebagai kecocokan atau kesesuaian antara calon karyawan dengan atribut-atribut organisasi (Sekiguchi, 2004). *Person organization fit* menjelaskan hubungan antara individu dengan nilai dari sebuah organisasi, tujuan yang selaras dengan pimpinan organisasi, perbandingan antara kebutuhan, system organisasi dan struktur organisasi, dan perbandingan antara karakteristik individu dengan iklim organisasi (Kristof, 2001). Dengan adanya sistem penyelesaian menggunakan PO-Fit ini, dapat meningkatkan kualitas

perusahaan dengan cepat karena langsung dapat menentukan mana karyawan yang pantas bergabung menjadi karyawan dan mana karyawan yang kurang pantas menjadi karyawan.

Dalam melakukan perekrutan karyawan, perusahaan sering menggunakan pendekatan kesesuaian antara individu dengan pekerjaan yang ditawarkan (*Person-Job Fit*). Kristof (1996) berpendapat bahwa *person job fit* kurang baik dalam proses seleksi karyawan, mereka berpendapat bahwa efektivitas organisasi tidak hanya didukung oleh kesuksesan tugas pekerjaan karyawan saja tetapi perlu memperhatikan perilaku karyawan secara luas. Salah satu cara yang harus dilakukan perusahaan adalah memastikan kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (*Person-Organization Fit*).

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, merupakan salah satu perusahaan dibidang perkebunan yang besar dan memiliki Visi *Menjadi Perusahaan Agribisnis dengan Kinerja Prima dan Melaksanakan Tata Kelola Bisnis Terbaik*. Serta, Misinya adalah mengembangkan industri hilir berbasis perkebunan secara berkesinambungan, menghasilkan produk berkualitas untuk pelanggan, memperlakukan karyawan sebagai asset strategis dan mengembangkan secara optimal, menjadikan perusahaan terpilih yang memberikan “imbal hasil” terbaik bagi para investor, menjadikan perusahaan yang paling menarik untuk bermitra bisnis, memotivasi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam pengembangan komunitas, melaksanakan seluruh aktivitas perusahaan yang berwawasan lingkungan. Dan juga memiliki tata nilai *Proactivity* (selalu bersikap proaktif, dengan penuh inisiatif mengevaluasi resiko yang mungkin terjadi),

Excellence (selalu memperlihatkan gairah keunggulan dan berusaha bekerja keras untuk hasil maksimal sesuai dengan kompetensi kita), *teamwork* (selalu mengutamakan kerjasama tim, agar mampu menghasilkan sinergi optimal bagi perusahaan), *innovation* (selalu menghargai kreativitas dan menghasilkan inovasi dalam metoda baru dan produk baru), *responsibility* (selalu bertanggung jawab atas akibat keputusan yang diambil dan tindakan yang dilakukan).

Melihat dari paparan visi, misi serta tata nilai perusahaan yang banyak menekankan aspek psikologis karyawan, maka seharusnya semua karyawan baik karawan baru maupun karyawan lama harus menjunjung tinggi dan memahami makna dari visi, misi serta tata nilai yang dianut perusahaan. Kecocokan antara nilai individu dengan nilai perusahaan, kecocokan antara nilai individu dengan atasan serta kecocokan nilai individu dengan rekan sekerja dan disamping itu juga ada faktor pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh calon karyawan akan memberikan hasil yang positif bagi perusahaan.

Namun, kenyataan yang ada dilapangan, banyak karyawan yang bekerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan memiliki kebiasaan yang buruk berkaitan dengan tata nilai di perusahaan. contoh kecil yang dapat diamati adalah karyawan banyak yang menunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan, karyawan baru memberikan tugas yang telah selesai apabila sudah di tagih oleh atasan, serta apabila tidak ditagih oleh atasan, karyawan memberikan tugasnya pada batas akhir hari yang ditentukan. Dalam hal ini jelas terlihat jika terjadi ketidak sesuaian antara perilaku karyawan saat bekerja dan tata nilai yang dianut oleh perusahaan.

Hal ini terjadi karena perusahaan belum terlalu mengoptimalkan pengamplikasian *person organization fit* pada saat proses seleksi karyawan. Sehingga banyak karyawan yang kurang memahami tata nilai yang dianut perusahaan. Fenomena seperti ini terjadi karna pada proses assessment, seleksi dan penempatan yang hanya menganalisis aspek kecocokan antara pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dengan pekerjaan. Namun kurang memperhatikan kesesuaian antara nilai diri individu dan nilai yang dianut perusahaan.

Berdasarkan penelitain tentang *Person-Organization Fityang* dilakukan oleh Annur Intan Pramesti yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *person organization fit* dengan motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Bank Jatim Cabang Lamongan terdapat hubungan yang positif antara *person organization fit* terhadap motivasi karyawan. Hal ini menunjukkan *person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan, sehingga adanya *person organization fit* akan meningkatkan motivasi karyawan. Begitu juga dengan hasil analisis pengaruh *person organization fit* terhadap kinerja karyawan, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *person organization fit* terhadap kinerja karyawan..

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis ingin melakukan penelitian yang hampir sama untuk mengetahui kecocokan nilai individu dengan nilai organisasi (*Person Organization Fit*) serta pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan bagian umum pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, motivasi kerja adalah dorongan atau semangat kerja seseorang atau karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Motivasi yang rendah berdampak buruk bagi kualitas perusahaan dan nantinya hal yang tidak diinginkan bisa terjadi seperti perusahaan gagal berinovasi dan bersaing dengan perusahaan lain.

Untuk mengatasi hal yang tidak diinginkan tersebut, dapat ditinjau dari kecocokan individu dengan perusahaan (*Person organizational fit*). Ketidaksesuaian antara individu dengan nilai-nilai, visi dan misi akan membuat karyawan tidak termotivasi untuk bekerja atau mengeksplor kemampuan yang dimiliki dalam dirinya. Apabila hal ini tidak ditindak lanjuti, maka dikhawatirkan kualitas perusahaan dapat menurun.

C. Batasan Masalah

Person organization fit menjelaskan hubungan antara individu dengan nilai dari sebuah organisasi, tujuan yang selaras dengan pimpinan organisasi, perbandingan antara kebutuhan, system organisasi dan struktur organisasi, dan perbandingan antara karakteristik individu dengan iklim organisasi (Kristof, 2001). Sedangkan motivasi kerja kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu (Robbins, 1998). Subyek penelitian

ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berada di bagian umum dan berjumlah 35 orang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah adalah: Apakah ada pengaruh kecocokan individu dengan perusahaan (*person organizational fit*) terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kecocokan nilai-nilai individu dengan nilai-nilai perusahaan (*person organizational fit*) terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah khasanah bacaan dan pengaplikasian ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi mengenai motivasi kerja dan kecocokan nilai individu dengan nilai perusahaan (*person organizational fit*).

2. Manfaat Praktis

Melalui hasil penelitian diharapkan dapat berguna bagi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Dalam penelitian ini pentingnya memperhatikan PO-Fit pada saat seleksi diharapkan dapat membantu perusahaan untuk semakin maju dan berkembang.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Karyawan

1. Pengertian karyawan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji atau upah. Sedangkan menurut Hasibuan (Dalam Manulang, 2002) karyawan merupakan orang penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Subri (Dalam Manulang, 2002) berpendapat karyawan merupakan penduduk dalam usia kerja (15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Berdasarkan pengertian karyawan yang dipaparkan oleh beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah orang yang berada pada taraf usia produktif yang menjual jasa berupa pikiran dan tenaga di sebuah lembaga dan mendapat kompensasi.

2. Status karyawan

Jika dikelompokkan berdasarkan statusnya, karyawan dalam perusahaan dapat dibagi menjadi dua jenis kelompok karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

a. **Karyawan Tetap**

Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (permanen). Karyawan tetap biasanya cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Selain itu, karyawan tetap juga cenderung jauh lebih aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan) dibandingkan dengan karyawan tidak tetap.

b. **Karyawan Tidak Tetap**

Karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. Karyawan tidak tetap biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga tambahan lagi. Jika dibandingkan dengan karyawan tetap, karyawan tidak tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih sedikit dan juga cenderung sedikit tidak aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan).

Berdasarkan jenis status karyawan yang dipaparkan oleh beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan tetap adalah orang yang bekerja dengan jangka waktu yang tidak ditetapkan (permanen). Sedangkan karyawan tidak tetap adalah karyawan yang bisa diberhentikan kapan saja oleh perusahaan, tergantung kebijakan perusahaan.

B. PERUSAHAAN

1. VISI

Menjadi Perusahaan Agribisnis dengan Kinerja Prima dan Melaksanakan Tata Kelola Bisnis Terbaik.

2. MISI

- Mengembangkan industri hilir berbasis perkebunan secara berkesinambungan.
- Menghasilkan produk berkualitas untuk pelanggan.
- Memperlakukan karyawan sebagai asset strategis dan mengembangkan secara optimal.
- Menjadikan perusahaan terpilih yang memberikan “imbal hasil” terbaik bagi para investor.
- Menjadikan perusahaan yang paling menarik untuk bermitra bisnis.
- Memotivasi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam pengembangan komunitas.
- Melaksanakan seluruh aktivitas perusahaan yang berwawasan lingkungan.

3. TATA NILAI

- *Proactivity* (selalu bersikap proaktif, dengan penuh inisiatif mengevaluasi resiko yang mungkin terjadi)
- *Excellence* (selalu memperlihatkan gairah keunggulan dan berusaha bekerja keras untuk hasil maksimal sesuai dengan kompetensi kita)

- *Teamwork* (selalu mengutamakan kerjasama tim, agar mampu menghasilkan sinergi optimal bagi perusahaan)
- *Innovation* (selalu menghargai kreativitas dan menghasilkan inovasi dalam metoda baru dan produk baru)
- *Responsibility* (selalu bertanggung jawab atas akibat keputusan yang diambil dan tindakan yang dilakukan).

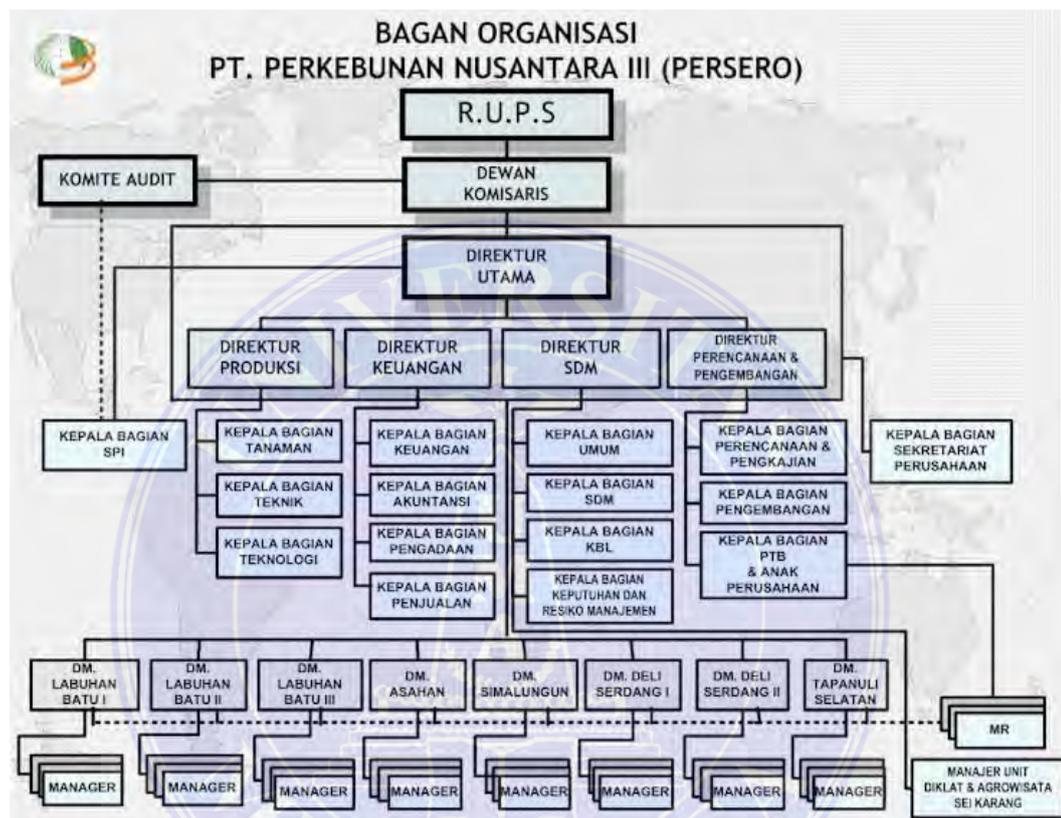
4. PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

PT.Perkebunan Nusantara III (persero) Medan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan memiliki struktur organisasi garis, dimana hubungan antara pimpinan dan bawahan bersifat langsung melalui suatu garis wewenang dan tanggung jawab yang penuh atas pekerjaan yang ada pada setiap bagian, hal ini memiliki keuntungan antara lain:

1. Garis pimpinan berjalan secara tegas karena pimpinan memiliki hubungan langsung terhadap bawahannya.
2. Rasa solidaritas yang tinggi diantara karyawan karena setiap karyawan saling mengenal satu dengan yang lainnya.
3. Kesatuan komando terjamin dengan baik karena Pimpinan berada di satu tangan.

Untuk lebih jelasnya, Struktur organisasi PT.Perkebunan Nusantara III (persero) Medan dapat dilihat pada gambar 3 Struktur Organisasi yang telah

ditetapkan dengan surat keputusan Direktorat PT.Perkebunan Nusantara III (persero) Medan No. III. 80/Kpts/M.01/1996 tanggal 06 Mei 1996.



Gambar 1. Struktur Organisasi PT.Perkebunan Nusantara III

Sumber: <http://www.ptpn3.co.id/strukorg.htm>

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin (*movere*) yang berarti (dorongan atau daya penggerak). Motivasi ini diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Adapun kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan. Terkait dengan hal tersebut, maka yang

dimaksud dengan motivasi adalah mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. (Hasibuan, 2003).

Gibson, et. al., 1995, berpendapat bahwa motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi kerja sebagai pendorong timbulnya semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang berpengaruh terhadap besar kecilnya prestasi yang diraih. Sedangkan menurut Merihot (2003), mendefinisikan motivasi kerja sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras.

Robbins, (1998) berpendapat bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Senada dengan pendapat tersebut. Munandar, (2001), mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Bila kebutuhan telah terpenuhi maka akan dicapai suatu kepuasan. Sekelompok kebutuhan yang belum terpuaskan akan menimbulkan ketegangan, sehingga perlu dilakukan serangkaian kegiatan untuk mencari pencapaian tujuan khusus yang dapat memuaskan sekelompok kebutuhan tadi, agar ketegangan menjadi berkurang.

Pinder, (1998) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Robbins (dalam Malayu, 2003) mendefenisikan motivasi kerja sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan, bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang maksimal.

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Stoner dan Winkel (dalam Ali, 2011), mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja.

a. Karakteristik Individu, yaitu faktor-faktor yang ada dalam diri individu mempengaruhi motivasi kerja individu tersebut seperti minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja yang berbeda-beda antara individu yang satu dengan individu yang lain, dengan demikian motivasi orang di dalam melakukan pekerjaan juga berbeda.

b. Karakteristik Pekerjaan, yaitu pekerjaan itu sendiri yang mempengaruhi motivasi kerja seperti sifat dan tugas pegawai yang meliputi jumlah tanggungjawab juga macam tugas. Kondisi ini berperan dalam meningkatkan atau justru menurunkan motivasi kerja karyawan.

c. Karakteristik Situasi Kerja, yaitu faktor-faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang, seperti apakah rekan kerja mendorong individu untuk bekerja dengan standar tinggi atau rendah.

Menurut Maslow yang dikutip Malayu S.P. Hasibuan (2004) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*) Kebutuhan fisiologis merupakan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2) Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*) Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu bekerja.

3) Kebutuhan sosial atau afiliasi (*affiliation or acceptance Needs*) Kebutuhan sosial meliputi interaksi dengan rekan kerja, perasaan dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

4) Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (*Esteem or Status Needs*) Kebutuhan yang mencerminkan harga diri erat kaitannya dengan prestise. Idealnya *prestise* timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian, akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula *prestise*-nya.

5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*) Kebutuhan akan aktualisasi diri diperoleh dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Selain itu, faktor motivasi juga dapat dilihat berdasarkan jenis faktor yang mempengaruhinya, yaitu:

a. Faktor Internal

1. Faktor Persepsi individu mengenai diri sendiri

Seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi seseorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak.

2. Faktor Harga diri dan prestasi

Faktor ini mendorong atau mengarahkan individu (memotivasi) untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat, dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat; serta dapat mendorong individu untuk berprestasi.

3. Faktor Harapan

Adanya harapan-harapan akan masa depan. Harapan ini merupakan informasi objektif dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif seseorang. Harapan merupakan tujuan dari perilaku.

4. Faktor Kebutuhan

Manusia dimotivasi oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri yang berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih potensinya secara total. Kebutuhan akan mendorong dan mengarahkan seseorang untuk mencari atau menghindari, mengarahkan dan memberi respon terhadap tekanan yang dialaminya.

5. Faktor Kepuasan kerja

Lebih merupakan suatu dorongan afektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai goal atau tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.

b. Faktor Eksternal

1. Faktor Jenis dan sifat pekerjaan

Dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu sesuai dengan objek pekerjaan yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan pekerjaan yang akan ditekuni. Kondisi ini juga

dapat dipengartuhi oleh sejauh mana nilai imbalan yang dimiliki oleh objek pekerjaan dimaksud.

2. Faktor Kelompok kerja dimana individu bergabung

Kelompok kerja atau organisasi tempat dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu; peranan kelompok atau organisasi ini dapat membantu individu mendapatkan kebutuhan akan nilai-nilai kebenaran, kejujuran, kebajikan serta dapat memberikan arti bagi individu sehubungan dengan kiprahnya dalam kehidupan sosial.

3. Faktor Situasi lingkungan pada umumnya

Setiap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa mampunya dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya.

4. Faktor Sistem imbalan yang diterima

Imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah tingkah laku dari satu objek ke objek lain yang mempunyai nilai imbalan yang lebih besar. Sistem pemberian imbalan dapat mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan; perilaku dipandang sebagai tujuan, sehingga ketika tujuan tercapai maka akan timbul imbalan.

Berdasarkan paparan diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi terdiri atas dua bentuk yaitu faktor internal (Faktor persepsi individu mengenai diri sendiri, Faktor harga diri dan prestasi, Faktor harapan, Faktor kebutuhan, Faktor kepuasan kerja) serta faktor eksternal (Faktor jenis dan sifat pekerjaan,

Faktor kelompok kerja dimana individu bergabung, Faktor situasi lingkungan, Faktor sistem imbalan yang diterima).

3. Aspek-aspek Motivasi Kerja

Jurgensen (dalam Ibrahim, 2009) yang mengidentifikasi beberapa aspek yang mendasari timbulnya motivasi kerja, yaitu :

- a. Rasa aman (*security*), yaitu dapat melakukan pekerjaannya tanpa dibebani resiko yang dapat membahayakan diri karyawan. Perasaan rasa aman ini meliputi hal yang luas, dimana didalamnya termasuk rasa aman ditinjau dari kecelakaan kerja, rasa aman dari kelanjutan hubungan kerja atau sewaktu-waktu terkena PHK.
- b. Kesempatan untuk maju (*advancement*), yaitu kesempatan untuk memperoleh posisi yang lebih tinggi dari kedudukan sebelumnya.
- c. Nama baik tempat bekerja (*company*), yaitu adanya kebanggaan dan semangat pada tempat dimana seseorang bekerja apabila perusahaan tempatnya bekerja sudah terkenal dan memiliki nama baik di masyarakat.
- d. Teman sekerja (*CoWorkers*), yaitu kerja sama antar teman sekerja akan memberikan perasaan tenang, keakraban dan akan memperlancar aktivitas kerja.
- e. Jenis pekerjaan (*Type of work*), yaitu adanya kesesuaian antara keinginan dan kemampuan karyawan dalam bidang pekerjaannya.
- f. Gaji, yaitu kesesuaian antara upah yang diberikan dengan pekerjaan yang dikerjakan.

- g. Hubungan atasan dengan bawahan, yaitu atasan yang mempunyai hubungan baik dengan karyawan serta yang dapat membimbing bawahannya.
- h. Jam kerja, yaitu jam kerja yang tidak membosankan karena dapat menurunkan gairah kerja karyawan.
- i. Keadaan tempat kerja, yaitu tempat kerja yang memiliki sirkulasi udara yang baik.
- j. Fasilitas yang disediakan, yaitu asuransi kesehatan, transportasi, perumahan, dan lain-lain.

Menurut George dan Jones (dalam Ella, 2015) mengemukakan tiga aspek-aspek motivasi kerja, yaitu:

- a. Perilaku (*direction of behavior*)
- b. Tingkat usaha (*level of effort*)
- c. Tingkat kegigihan (*level of persistence*)

Winardi (2001) mengungkapkan tiga aspek motivasi yang mengarah tercapainya tujuan tertentu, yaitu:

- a. Keinginan, seseorang yang memiliki keinginan untuk maju maka termotivasi dalam melakukan suatu pekerjaan.
- b. Kebutuhan, karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi maka seseorang akan memiliki motivasi yang tinggi.
- c. Rasa aman, seseorang termotivasi karena dalam dirinya ingin merasa aman.

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan diatas, maka yang menjadi aspek-aspek dari motivasi kerja tersidi dari rasa aman, hubungan atasan dengan

bawahan, gaji, teman sekerja, keadaan tempat kerja, kebutuhan, serta fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.

4. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Malayu S. P Hasibuan (2006), yaitu:

- 1) Motivasi positif (*insentif positif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negatif (*insentif negatif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Berdasarkan uraian tentang jenis motivasi diatas, maka dalam engunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

5. Elemen – elemen Motivasi Kerja

Menurut Amabile *et al* (2009), elemen-elemen dari motivasi intrinsik antara lain *Self determination*, determinasi diri untuk pekerjaan yang dilakukan, *Task involvement*, keterlibatan dalam suatu tugas, *Competence*, berkemampuan untuk pekerjaan, *Curiosity*, mempunyai rasa ingin tahu, *Interest*, tertarik terhadap

pekerjaan yang dilakukan. Sebaliknya, apabila para pekerja tidak merasa puas dengan pekerjaannya, munculnya ketidakpuasan itu pada umumnya dikaitkan dengan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik atau bersumber dari luar seperti kebijakan organisasi, pelayanan administrasi, supervisi dari atasan, hubungan dengan teman sekerja, kondisi kerja, gaji yang diperoleh, dan ketenangan kerja.

Menurut Amabile *et al* (2009), elemen-elemen dari motivasi ekstrinsik diantaranya *Competition*, mempunyai rasa untuk berkompetisi, *Evaluation*, evaluasi diri dari hasil kerja, *Status*, status diri, *Money or other tangible incentive*, uang ataupun insentif yang nyata, *The avoidance of punishment*, menghindari hukuman, *The dictates of other people*, perintah dari orang lain.

Berdasarkan paparan diatas, dapat disimpulkan bahwa elemen motivasi terdiri atas elemen intrinsik (*Self determination, Task involvement, Competence, Curiosity, Interest*) dan elemen ekstrinsik (*Competition, Evaluation, Status, Money or other tangible incentive, The avoidance of punishment, The dictates of other people*).

6. Ciri-ciri Karyawan yang Termotivasi Dalam Berkerja

Menurut teori motivasi proses, karyawan dengan motivasi berprestasi tinggi sangat menyukai tantangan, berani mengambil risiko, sanggup mengambil alih tanggungjawab, senang bekerja keras. Dorongan ini akan menimbulkan kebutuhan berprestasi karyawan yang membedakan dengan yang lain, karena selalu ingin mengerjakan sesuatu dengan lebih baik. Berdasarkan pengalamam dan antisipasi dari hasil yang menyenangkan serta jika prestasi sebelumnya dinilai

baik, maka karyawan lebih menyukai untuk terlibat dalam perilaku berprestasi. Sebaliknya jika karyawan telah dihukum karena mengalami kegagalan, maka perasaan takut terhadap kegagalan akan berkembang dan menimbulkan dorongan untuk menghindarkan diri dari kegagalan.

Ciri-ciri perilaku karyawan yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi menurut McClelland adalah:

- a. Menyukai tanggungjawab untuk memecahkan masalah.
- b. Cenderung menetapkan target yang sulit dan berani mengambil risiko.
- c. Memiliki tujuan yang jelas dan realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh.
- e. Lebih mementingkan umpan balik yang nyata tentang hasil prestasinya.
- f. Senang dengan tugas yang dilakukan dan selalu ingin menyelesaikan dengan sempurna.

Sebaliknya ciri-ciri karyawan yang memiliki motivasi berprestasi rendah adalah:

- g. Bersikap apatis dan tidak percaya diri.
- h. Tidak memiliki tanggungjawab pribadi dalam bekerja.
- i. Bekerja tanpa rencana dan tujuan yang jelas.
- j. Ragu-ragu dalam mengambil keputusan.
- k. Setiap tindakan tidak terarah dan menyimpang dari tujuan.

Berdasarkan ciri-ciri yang disebutkan oleh ahli diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi adalah orang-orang yang memiliki semangat untuk memajukan perusahaan, memiliki tanggung jawab atas

pekerjaannya dan berani mengambil resiko. Sedangkan karyawan yang memiliki motivasi rendah adalah orang yang tidak bertanggung jawab dengan pekerjaannya, tidak percaya diri dan tindakannya menyimpang dari tujuan perusahaan.

D. Person Organizational Fit (PO-Fit)

1. Pengertian Person Organizational Fit (PO-Fit)

Person organization fit (P-O fit) secara luas didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Kristof, 2007). Pada penelitian mengenai seleksi karyawan, *person organization fit* dapat diartikan sebagai kecocokan atau kesesuaian antara calon karyawan dengan atribut-atribut organisasi (Judge & Ferris, 2007). *Person organization fit* didasarkan pada asumsi keinginan individu untuk memelihara kesesuaian mereka dengan nilai-nilai organisasi (Schneider, Goldstein, & Smith, 2001).

Donald dan Pandey (dalam Astuti, 2010) mendefinisikan *Person-Organization Fit* adalah adanya kesesuaian/kecocokan antara individu dengan organisasi, ketika: 1. Setidak-tidaknya ada kesungguhan untuk memenuhi kebutuhan pihak lain, atau 2. Mereka memiliki karakteristik dasar yang serupa.

Person organization fit menjelaskan hubungan antara individu dengan nilai dari sebuah organisasi, tujuan yang selaras dengan pimpinan organisasi, perbandingan antara kebutuhan, system organisasi dan struktur organisasi, dan perbandingan antara karakteristik individu dengan iklim organisasi (Kristof, 2001).

Menurut Hana Chrysanti Widyastuti (2009), *P-O Fit* merupakan kecocokan antara individu dengan organisasinya mulai dari pemikiran sampai dengan visi misi, karena organisasi berperan penting terhadap nilai-nilai yang dimiliki oleh setiap individu yang berpengaruh terhadap tingkat kinerja dari individu tersebut. Sehingga, diperlukan faktor-faktor yang mendukung untuk penyesuaian yang baik antara individu dengan organisasi.

Berdasarkan pengertian *person organization fit* diatas, dapat disimpulkan bahwa bukan hanya kesesuaian atau kecocokan antara nilai-nilai individu dengan nilai perusahaan sangat penting. Namun juga harus memperhatikan kesesuaian tujuan, kesesuaian kebutuhan karyawan dan kesesuaian antara kultur-kepribadian. Karakter individu yang dimaksud dalam *person organization fit* ini yaitu kesiapan menjalankan tugas yang diberikan perusahaan demi kemajuan perusahaan ataupun konsekuensi dan resiko yang harus diterima individu tersebut.

2. Aspek *Person Organization Fit*

Person Organization Fit dapat diartikan dalam empat konsep (Kristof, 2007), yaitu :

1. Kesesuaian nilai (*value congruence*), adalah hubungan antara nilai individu dengan nilai organisasi.
2. Kesesuaian tujuan (*goal congruence*), adalah kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi dalam hal ini adalah dengan pemimpin dan rekan sejawat.
3. Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfillment*) adalah kesesuaian antara kebutuhan-kebutuhan karyawan dengan sistem dan struktur organisasi.

4. Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (*culture personality congruence*) adalah kesesuaian antara kepribadian (non nilai) dari setiap individu dan iklim atau kultur organisasi.

Berdasarkan paparan diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek dari *person-organization fit* menurut Kristoff adalah kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan, kesesuaian kebutuhan karyawan dan kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian.

3. Dimensi *Person Organization Fit*

Menurut Aury dan Daugherty (2003), dimensi dari *person-organization fit* adalah adanya kesesuaian dengan tujuan perusahaan, kesesuaian dengan rekan kerja, dan kesesuaian dengan supervisor. Berikut Tabel tentang dimensi *person-organization fit*.

Tabel 1
Dimensi-Dimensi *Person-Organization Fit* (P-O Fit) dari Aury & Daugherty (2003)

Elemen – Elemen Organisasi

Komponen Sikap Individual	Kebijakan dan Prosedur Perusahaan	Supervisor atau Manager	Rekan Kerja
Cognition	Kesesuaian Cognitive Perusahaan	Kesesuaian Cognitive Supervisor	Kesesuaian Cognitive Rekan Kerja
Affect	Kesesuaian Affective Perusahaan	Kesesuaian Affective Supervisor	Kesesuaian Affective Rekan Kerja

Sumber : Aury, C. W., and Daugherty P. J., 2003.

Menurut definisi Kristof-Brown *et al.*, (2005), ada tiga komponen untuk *person-organization fit* yaitu :

- 1) kesesuaian kepribadian karyawan dengan karakteristik organisasi
- 2) kesesuaian tujuan antara karyawan dan organisasi
- 3) konsistensi antara nilai-nilai karyawan dan budaya organisasi.

Westerman dan Cyr (2004) menggambarkan *person-organization fit* sebagai bangunan multidimensional yang terdiri dari tiga jenis yaitu: nilai-nilai, kepribadian, dan lingkungan kerja.

Beberapa peneliti berpendapat bahwa individu dan organisasi saling tertarik manakala terdapat kesesuaian (*compatibility*) antara satu dengan yang lain, hal ini sangat berpengaruh terhadap organisasi dalam merekrut karyawan dan juga sikap karyawan untuk memilih pekerjaan tersebut. Beberapa bukti empiris mendukung pernyataan ini (Boxx *et al.*, 1991; Chatman, 1991; O' Reilly, Chatman & Caldwell, 1991; Vancouver & Smitt, 1991).

E. Pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

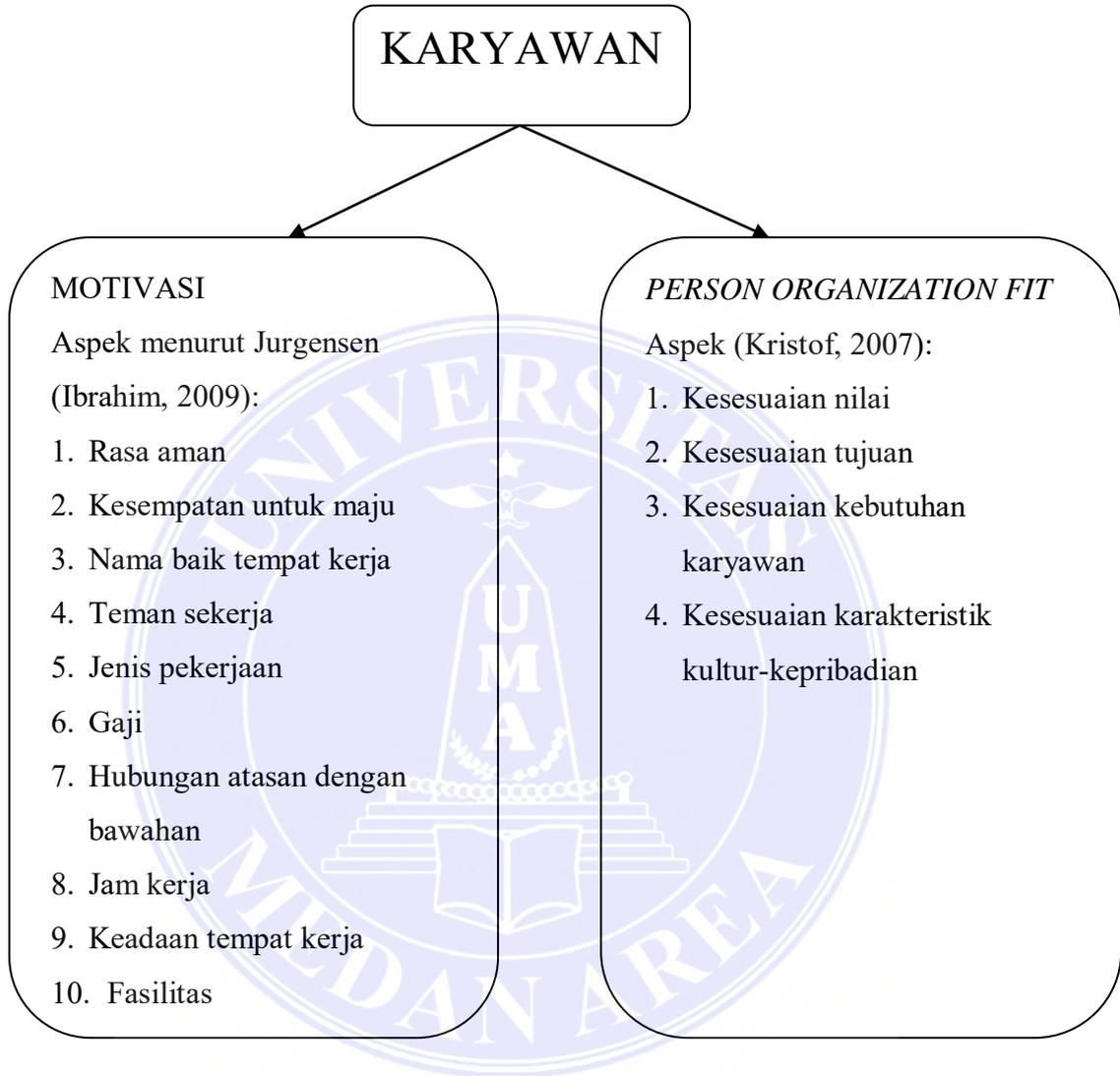
Person organization fit didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Kristof, 2007). Robbins, (1998) berpendapat bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu.

Penelitian ini untuk melihat apakah dengan menerapkan *person organization fit* di perusahaan bisa meningkatkan motivasi para karyawan di

perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Annur Intan Pramestibertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *person organization fit* dengan motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Bank Jatim Cabang Lamongan dengan jumlah subjek penelitian sebanyak 120 responden. Alat pengumpul data berupa kuisisioner dan wawancara. Analisis data dilakukan dengan tehnik statistik regresi sederhana dengan bantuan program SPSS versi 17. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana terdapat hubungan yang positif antara *person organization fit* terhadap motivasi karyawan. Hal ini menunjukkan *person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan, sehingga adanya *person organization fit* akan meningkatkan motivasi karyawan. Begitu juga dengan hasil analisis pengaruh *person organization fit* terhadap kinerja karyawan, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *person organization fit* terhadap kinerja karyawan..

Selain itu, Penelitian Colin Silverthron (2004) Tujuan penelitian Silverthron adalah untuk mengetahui hubungan antara *person organization fit* dengan budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Metode penelitian yang dipakai adalah regresi (ANOVA, uji F, uji t) dan korelasi. Sampel yang digunakan 120 orang di Taiwan. Variable yang dipakai yaitu budaya organisasi, *person organization fit*, komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Silverthron mendapat kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, *person organization fit* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan *person organization fit* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

F. Kerangka Konseptual



G. HIPOTESIS

Dari tinjauan teori diatas, dan berdasarkan uraian permasalahan yang dikemukakan, maka dapat di buat hipotesis penelitian sebagai berikut : Ada pengaruh antara *person organization fit* dengan motivasi kerja di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Dengan asumsi semakin tinggi tingkat penerapan *person organization fit* maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah tingkat penerapan *person organization fit* maka semakin rendah pula tingkat motivasi kerja karyawan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian yang dipakai pada penelitian ini adalah kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2003) adalah metode berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini juga disebut metode *discovery*, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai IPTEK baru. Metode ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2003). Dalam penelitian kuantitatif terdapat dua variabel, yaitu :

Variabel dalam penelitian ini, yaitu :

Variabel bebas (independent variable) : *Person Organization Fit*

Variabel terikat (dependent variable) : Motivasi kerja

C. Defenisi Operasional

1. *Person Organization Fit*

Person Organization Fit adalah kecocokan atau kesesuaian antar nilai-nilai yang dimiliki oleh individu dengan nilai-nilai yang ada pada perusahaan atau organisasi. Selain itu, harus memperhatikan aspek kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan, kesesuaian kebutuhan karyawan, kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (Kristoff, 2007).

2. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah sebuah dorongan ataupun kemauan individu untuk bekerja, bukan hanya untuk kepentingan pribadi tetapi juga memperhatikan kepentingan perusahaan atau organisasi.

Aspek motivasi kerja menurut Jurgansen (dalam Ibrahim, 2009) yaitu, rasa aman, kesempatan untuk maju, nama baik tempat kerja, teman sekerjaan, jenis pekerjaan, gaji, hubungan atasan dengan bawahan, jam kerja, keadaan tempat kerja, fasilitas.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2003) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara III pada bagian umum yang berjumlah 35 orang.

2. Sampel penelitian dan teknik pengambilan sampel

Menurut Sugiono (2012), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik *total sampling* atau *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini akan dilakukan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan pada bagian umum dengan jumlah 35 orang karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala yang disebarkan kemudian dikumpulkan dan diolah dimana skala ini terdiri dari skala motivasi kerja dan skala jarak tempat tinggal. Pernyataan dalam skala berisi tentang aspek-aspek dari motivasi dan aspek-aspek *person organization fit*.

Skala ukur yang digunakan dengan memakai skala Likert berupa 4 pilihan jawaban yang berisikan pernyataan-pernyataan positif (*favorable*) dan pernyataan negative (*unfavorable*). Penilaian yang diberikan pada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan favorable adalah: Sangat setuju (SS) nilai 4, Setuju

(S) nilai 3, Tidak setuju (TS) nilai 2, Sangat tidak setuju (STS) nilai 1. Untuk item berbentuk unfavorable adalah: Sangat setuju (SS) nilai 1, Setuju (S) nilai 2, Tidak setuju (TS) nilai 3, Sangat tidak setuju (STS) nilai 4.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas alat ukur

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2003).

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah analisis *product moment* dari person, yakni dengan mendeklamasikan antara skor yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item pengaruh antara skor item dengan skor total haruslah signifikan berdasarkan ukuran statistic tertentu, maka derajat pengaruh dapat dicari dengan menggunakan koefisiensi dari person dengan menggunakan validitas sebagai berikut:

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

Keterangan:

r: Koefisiensi korelasi antara variabel x (skor subjek setiap item) dengan variabel

$\sum xy$: jumlah dari hasil perkalian antara variabel y (total skor subjek dari seluruh item) dengan variabel x

$\sum x$: jumlah skor seluruh item x

$\sum y$: jumlah skor seluruh item y
 n : jumlah subjek

2. Reliabilitas alat ukur

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa seluruh instrument cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Reliable artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Analisis reliabilitas skala variasi jarak tempat tinggal dapat dipakai metode Alpha Cronbach's dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_1^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} : reliabilitas instrument
 K : banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma$: jumlah varian butir
 σ_1^2 : varian total

G. Analisis Data

Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana, dengan tujuan utama penelitian ini yakni ingin melihat apakah ada pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap *person organization fit* pada karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yaitu :

1. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data dari variabel penelitian telah menyebar secara normal.
2. Uji linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data variabel bebas memiliki pengaruh yang linier dengan variabel terikat.

Analisis regresi linier sederhana terdiri dari satu variabel bebas (predictor) dan satu variabel terikat (respon), dengan persamaan :

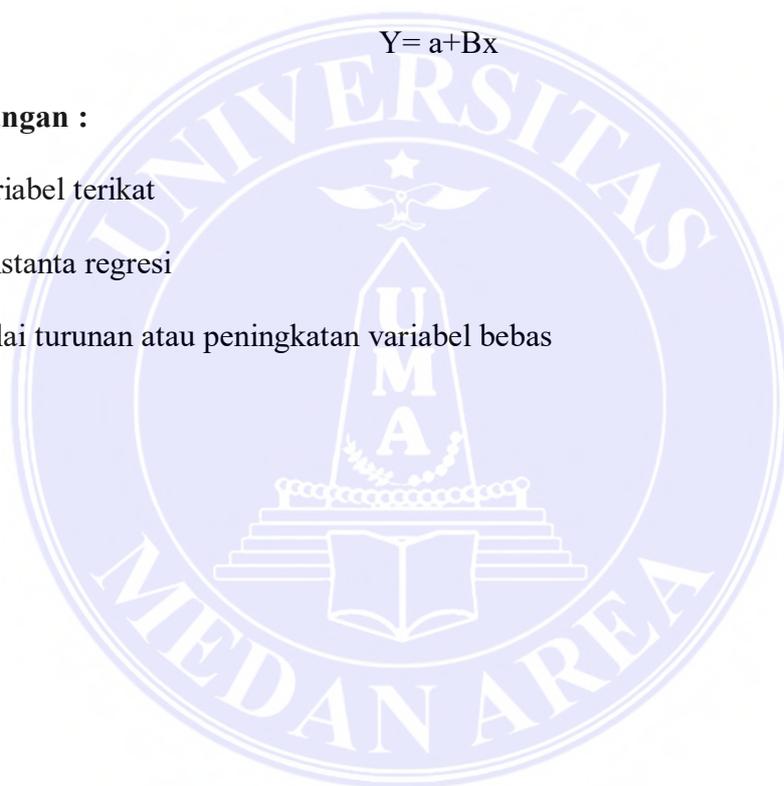
$$Y = a + Bx$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat

a : Konstanta regresi

bX: Nilai turunan atau peningkatan variabel bebas



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat dipaparkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh positif antara *person organization fit* dengan motivasi kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,733$; $p < 0,000$. Ini berarti bahwa semakin tinggi *person organization fit*, maka semakin tinggi motivasi kerja dan sebaliknya semakin rendah *person organization fit* maka semakin rendah tingkat motivasi kerja. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima.
2. *Person organization fit* mempengaruhi motivasi kerja . Faktor ini membentuk atau mempengaruhi motivasi kerja sebesar 53,7%. Melihat presentase ini, maka masih dinyatakan bahwa *person organization fit* memiliki persentase yang besar sehingga berpengaruh terhadap motivasi kerja. Terdapat beberapa faktor–faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja.
3. Nilai rata–rata empirik dari variabel *person organization fit* yang diperoleh, yakni 157,80 dan rata–rata mean empirik motivasi kerja yang diperoleh 96,91.

B. SARAN

Sesuai dengan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah dibuat, maka hal-hal yang dapat disarankan adalah sebagai berikut:

a. Saran kepada subjek penelitian

Berpedoman pada hasil penelitian di atas yang menyatakan bahwa person organization fit pada karyawan umum PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan tergolong tinggi, berarti motivasi kerja karyawan pada bagian umum PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan berdampak positif dan sebaiknya harus ditingkatkan.

b. Saran kepada pihak perusahaan

Diharapkan kepada perusahaan agar lebih memperbanyak pelatihan dan pengembangan terhadap karyawan dan memberikan apresiasi pada karyawan yang berprestasi dan memiliki motivasi kerja yang baik. Serta lebih memperdalam pengaplikasian *person organization fit* saat proses seleksi karyawan baru. Pemahaman yang baik terhadap *person organization fit* dapat membantu saat menyeleksi karyawan yang memiliki nilai diri yang sama dengan perusahaan agar dapat mewujudkan visi dan misi perusahaan.

c. Saran kepada peneliti selanjutnya

Peneliti menyadari banyak kekurangan dalam penelitian ini. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya yang tertarik pada judul ini lebih dapat mengontrol dan mengkomunikasikan dengan baik kepada responden agar tercipta suasana nyaman pada saat pengisian skala, juga diharapkan sampel

pada penelitian selanjutnya lebih banyak agar hasil yang didapat lebih baik dari hasil penelitian sebelumnya. Disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang *person organization fit* untuk dapat mencari variabel-variabel lain seperti kinerja karyawan, budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dll.



DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow, 2010, *Motivation and Personality*. Rajawali, Jakarta.
- Allport, Gordon W. 1954. *The Nature of Prejudice*. Oxford, England: AddisonWesley.
- Amabile, T. M., & Conti, R. (1999). Changes in the work environment for creativity during downsizing. *Academy of Management Journal*, 42: 630-640.
- A.S. Munandar. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok : Penerbit Universitas Indonesia (UI Press).
- Aurty, C. W., and Daugherty P. J., 2003. Warehouse Operation Employees: Linking Person-Organization Fit, Job Satisfaction and Coping Response. *Journal Of Bussines Logistics*, Vol. 24
- Boxx, W. R., Odom, R. Y., & Dunn, M. G. 1991. Organizational values and value congruency and their impact on satisfaction, commitment, and cohesion: an empirical examination within the public sector. *Public Personnel Management*, 20 (1), 195-205.
- Chatman, J. A. (1991). Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms. *Administrative Science Quarterly*, 36,459-484
- George, J. M., G. R. Jones. 2002. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall
- Gibson, R. S. 2005. *Principles of Nutritional Assessment*. Second Edition. Oxford University Press Inc, New York.
- Guntur Mahardika, 2006, *Pengaruh Person-Organization Fit (Kecocokan NilaiNilai Individu Dengan Nilai-Nilai Organisasi) Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada RSI PKU Muhammadiyah Pekalongan)*, Tesis, Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana, Universitas Diponegoro Semarang.
- Hasibuan, Malayu SP, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu S. P. 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi : Jakarta. Bumi Aksara

Jurgensen, R.C., Brown, R.C. & Jurgensen, J.W. (1993). Geometry. United States: Houghton Mifflin Company.

Kristof, A. L. 1996. Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology* 49

Kristof-Brown, A.L., Zimmerman, R.D., dan Johnson E.C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit'. *Personnel Psychology*, 58, 2, 281-342.

Manulang, 2002, Manajemen Personalia, Jakarta ; Ghalia Indonesia.

McClelland, David. (1987). *Human Motivation*. Cambridge: Cambridge University Press.

O'Reilly, C. A., Chatman, J. A., & Caldwell, D.F.1991. People and organizational culture: a profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*

Pinder, C.C. (1998). *Work motivation: Theory, Issues And Applications*. Illinois : Scoff, Foresmen and Company.

Pramesti, A. I. (2012). Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Cabang Lamongan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.

Robbins, Stephen P., 1998. *Organization Behavior, Concepts, Controvercies, Application*, seventh edition, Englewood Cliffs

Robbins, P. Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Schneider, B., Goldstein, H.W., & Smith, B.D. 1995. The ASA Framework: An Update. *Personnel Psychology*, 48: 747-773.

Sekiguchi, T. 2004. Person-Organization Fit And Person - Job Fit In Employee Selection: A Review Of The Literature. *Osaka Keidai Ronshu*. Vol. 54

Silverthorne, Colin. 2004. The Impact of Organizational Culture and Person-Organization Fit on Organizational Commitment and Job Satisfaction In Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, (25) : 592-599.

Stoner, James A.F, wankel, Charles, Perencanaan Pengambilan Keputusan Dalam Manajemen, Jakarta: PT Rineka Cipta, 1993.

Sugiyono. 2003. Metode Penelitian. Bandung: Alfabeta.

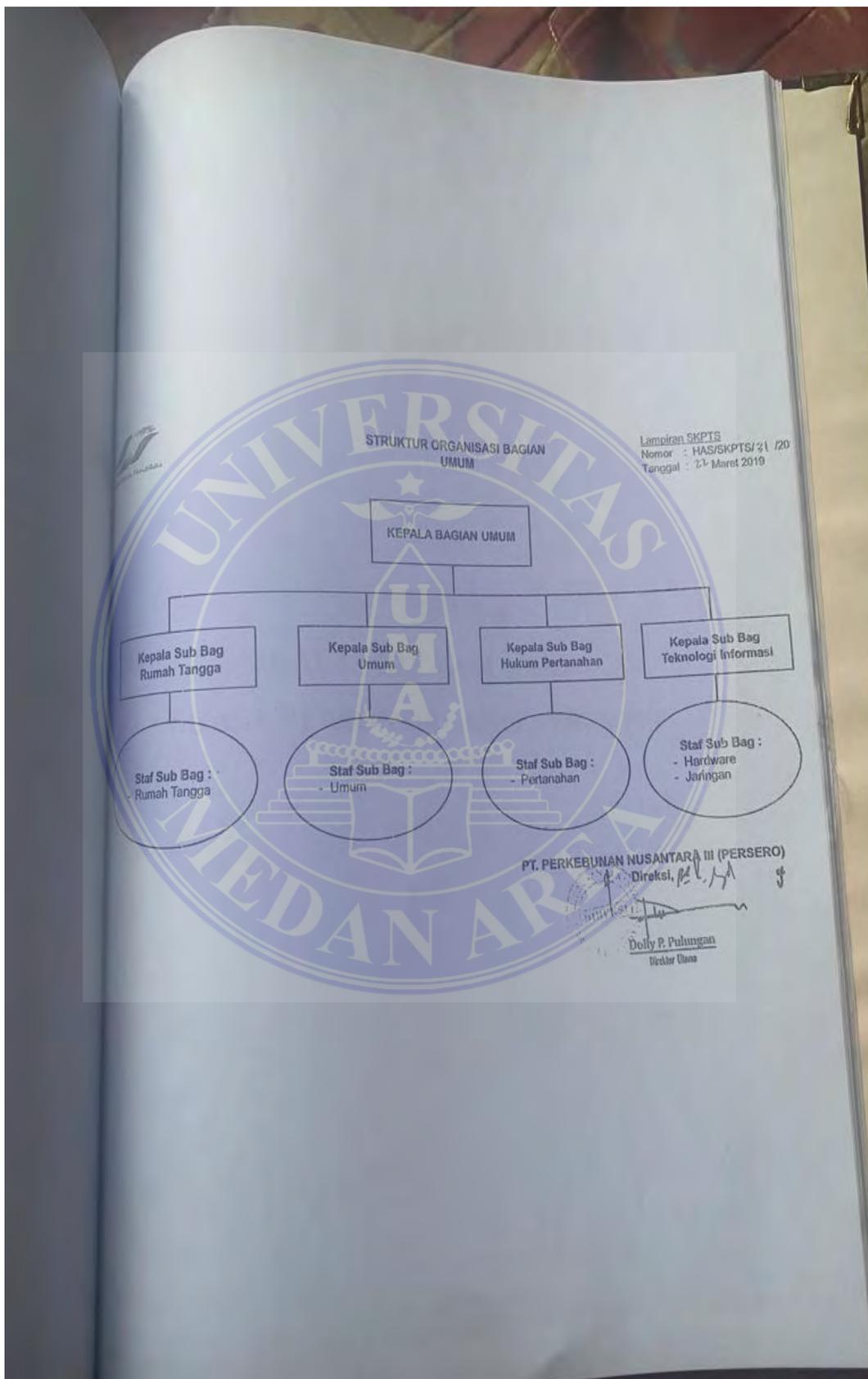
Tepeci, Mustapha. 2001. The Effect of Personal Values, Organizational Culture, Person Organization Fit on Individual Outcomes in Restaurant Industry. A Thesis in Man-Environment Relations. The Pennsylvania State University. The Graduate School of Hotel, Restaurant and Recreation Management.

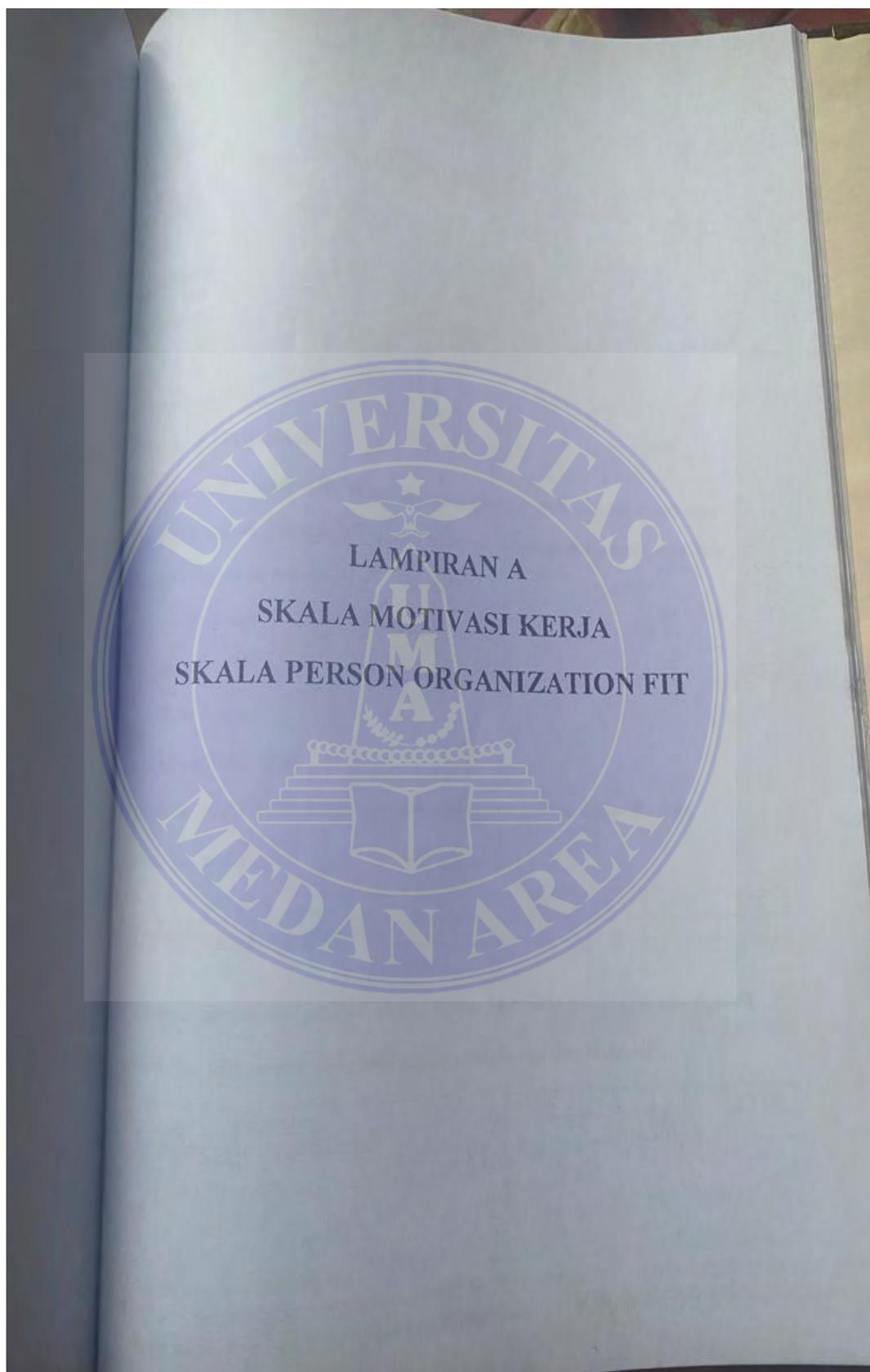
Vancouver, J. B., & Schmitt, N. W. 1991. An Exploratory Examination Of Person Organization Fit: Organizational Goal Congruence. *Personnel Psychology*, 44, 333-352.

Westerman, J. W., & Cyr, L. A. 2004. An Integrative Analysis Of Person Organization Fit Theories. *International Journal of Selection and Assessment*, 12, 252-261.

Widyastuti, Hana Chrysanti. (2009). Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Perawat Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang, eprints.undip.ac.id/11105/ diakses 12 Februari 2012.

Winardi. 2001. Motivasi & Pemotivasiian dalam Manajemen. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada





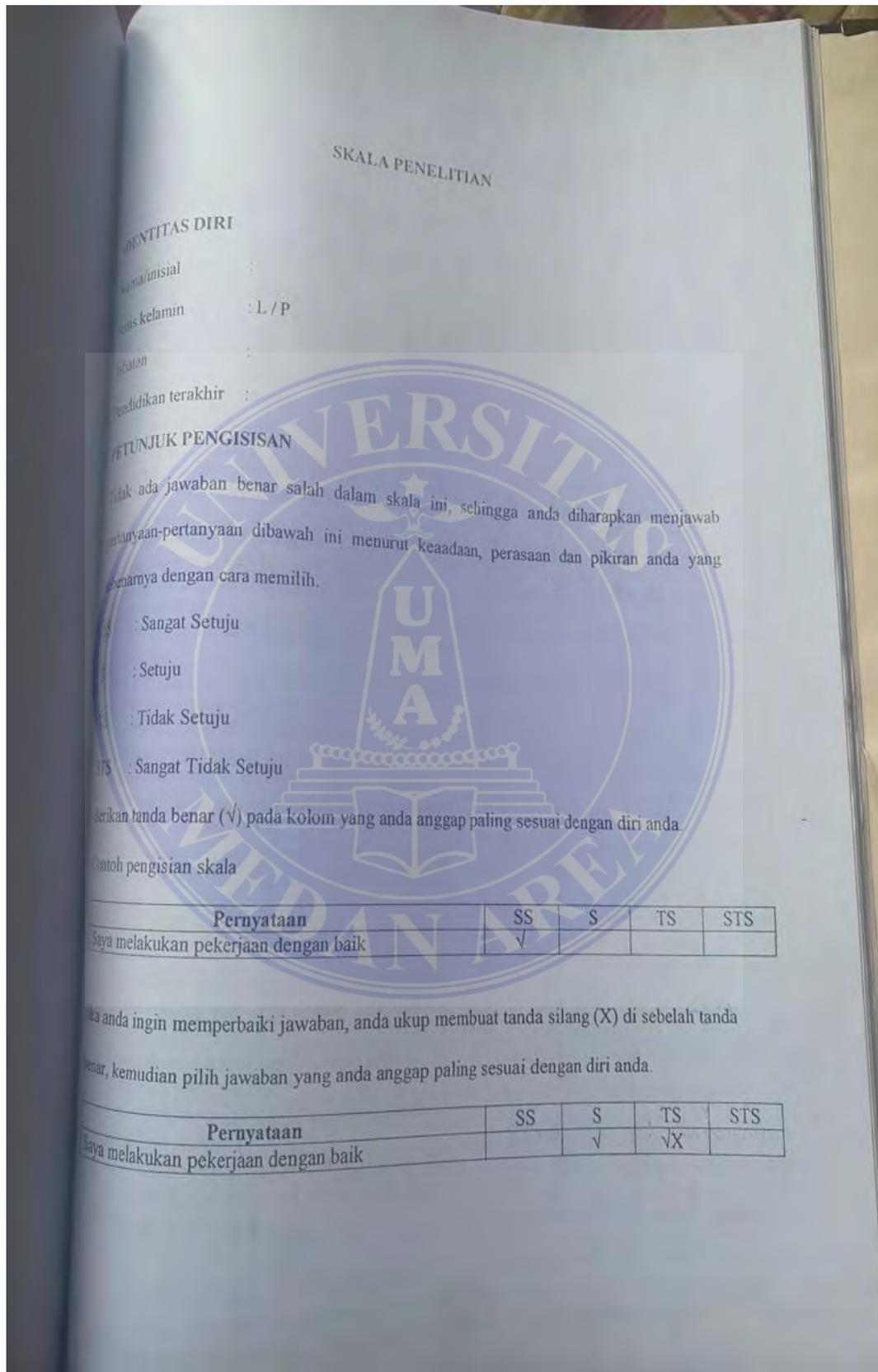
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 23/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)23/11/22



	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa bangga dapat menjadi bagian dari perusahaan ini				
2	Saya merasa puas dengan imbalan yang diberikan perusahaan				
3	Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan membuat saya lebih giat bekerja				
4	Saya lebih nyaman bekerja jika sambil mendengarkan music				
5	Saya masih melanjutkan pekerjaan meskipun jam kerja telah selesai				
6	Atasan mendorong karyawan untuk melakukan inovasi				
7	Saya merasa tenang karena perusahaan memberikan jaminan kerja hingga masa pensiun				
8	Menurut saya, kemampuan karyawan tidak sesuai dengan karirnya dipusahaan				
9	Saya sudah mengembangkan kreativitas yang saya miliki				
10	Karyawan sibuk dengan pekrjaannya masing-masing				
11	Keterampilan saya sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan				
12	Imbalan yang diberikan diluar jam kerja tidak memotivasi saya untuk melakukannya				
13	Karyawan saling membantu dalam bekerja				
14	Menurut saya penempatan karir sesuai dengan kemampuan karyawan				
15	Banyaknya penghargaan yang diberikan untuk perusahaan, tidak berpengaruh terhadap saya				
16	Saya tidak dapat melakukan apa-apa setelah pensiun				
17	Perusahaan ini sudah banyak mendapatkan penghargaan, jadi saya merasa bangga bisa bekerja disini				
18	Perusahaan memberikan pesangon kepada karyawan yang pensiun				
19	Saya tidak ingin menunjukkan kekreativitasan yang saya miliki				
20	Saya merasa cemas jika memikirkan PHK				
21	Saya selalu bekerja sama dengan tim untuk meningkatkan hasil kerja				

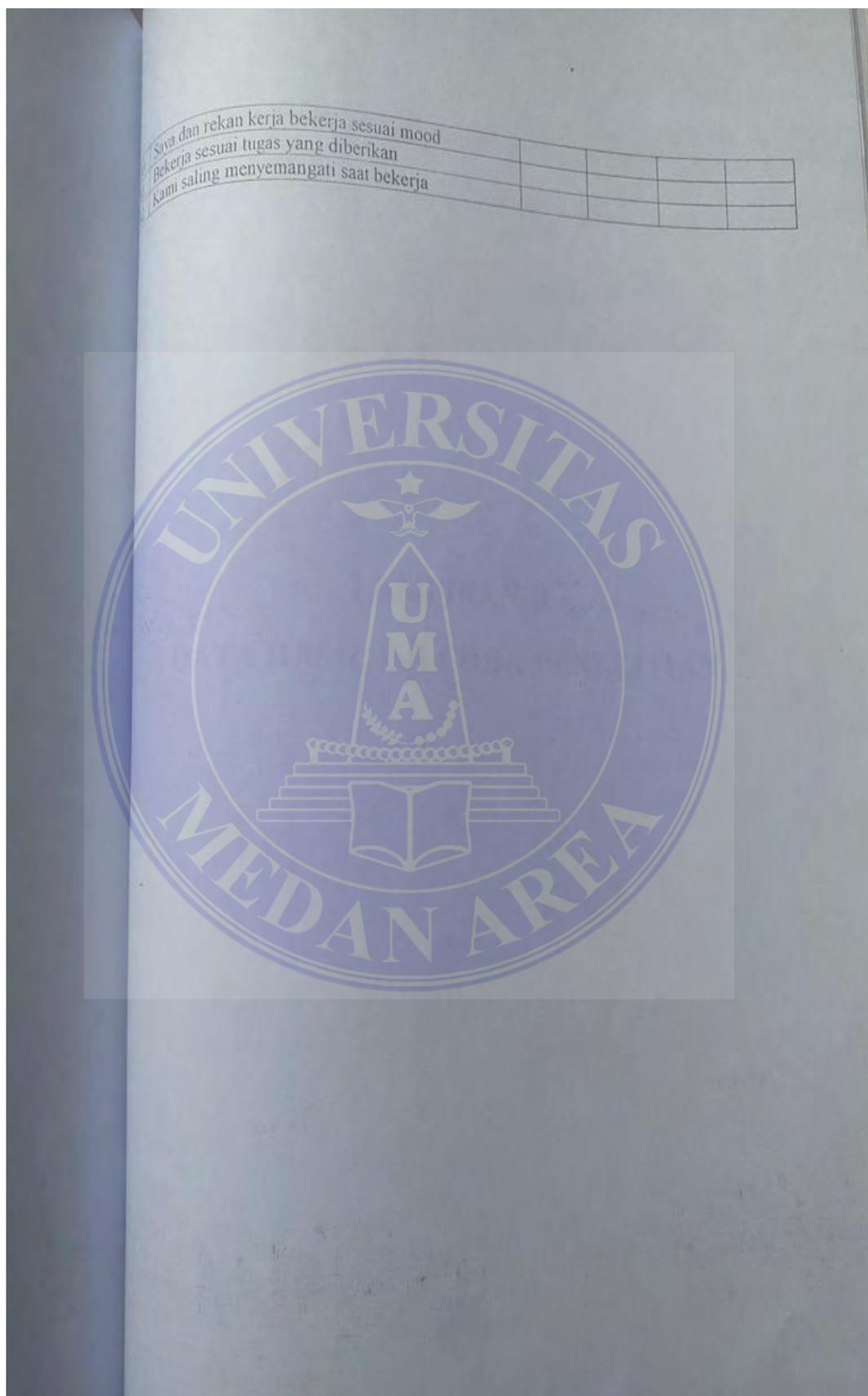
Fasilitas perusahaan tidak mempengaruhi saya giat bekerja					
Uang yang saya miliki saya gunakan untuk melakukan inovasi					
Saya merasa biasa saja dapat bekerja disini					
Saya merasa nyaman bekerja karena ruangan selalu bersih					
Apabila sakit, biaya rumah sakit akan saya tanggung sendiri					
Pekerjaan yang dilakukan diluar jam kerja mendapatkan imbalan yang sesuai					
Atasan mengingatkan untuk selalu bekerja sama dalam tim					
Saya tidak tertarik melakukan inovasi					
Ruangan yang kondusif membuat fokus bekerja					
Saya melakukan pekerjaan tanpa perlu bantuan tim					
Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dari perusahaan					
Saya merasa pesimis dengan keterampilan saya untuk dapat menyelesaikan tugas yang diberikan					
Saya bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
Atasan bersikap proaktif terkait dalam pelaksanaan tugas					
Ruangan yang bersih tidak menjadi jaminan saya nyaman bekerja					
Ruangan yang bersih tidak menjadi jaminan saya nyaman bekerja					
Saya mengerjakan pekerjaan yang diberikan sampai batas jam kerja selesai					
Saya merasa imbalan yang diberikan tidak sesuai dengan yang saya inginkan					
Atasan tidak melakukan apapun agar karyawan melakukan inovasi					
Atasan melibatkan diri dalam kegiatan					
Saya langsung meninggalkan ruangan saat jam kerja telah selesai					
Bekerja sama dengan tim bukan menjadi keharusan					
Atasan tidak peduli dengan kegiatan yang ada					
Atasan tidak peduli terhadap tugas yang dikerjakan karyawan					

SCALA 2

No	Pernyataan	Rating			
		SS	S	TS	STS
1	Saya bertanggung jawab dengan apa yang saya kerjakan				
2	Atasan dan bawahan memiliki motivasi untuk bekerja sesuai kompetensi				
3	Saya selalu mengevaluasi hasil kerja untuk meminimalisir kesalahan kerja				
4	Berkerjasama untuk meningkatkan hasil kerja				
5	Saya tidak memikirkan tentang kemajuan perusahaan				
6	Atasan tidak menyarankan untuk bekerja sama				
7	Memiliki inisiatif apabila terjadi kesalahan				
8	Atasan dan bawahan memiliki keinginan untuk terlihat unggul				
9	Saya dan rekan kerja bekerja sesuai dengan kemampuan				
10	Apabila saya kurang memahami tugas yang diberikan, saya berdiskusi dengan rekan kerja				
11	Apabila terjadi kesalahan, saya selalu menyalahkan rekan kerja				
12	Atasan dan bawahan memiliki komitmen yang tinggi untuk mamajukan perusahaan				
13	Saya tidak peduli dengan kualitas perusahaan				
14	Kami berdiskusi agar mendapatkan inovasi saat bekerja				
15	Saya bertanya apabila kurang memahami apa yang diperintahkan atasan				
16	Apabila terjadi kesalahan kami saling mengakui kesalahan				
17	Saya dan rekan kerja tidak memiliki hubungan yang baik				
18	Atasan dan bawahan saling menghargai dan menerima pendapat				
19	Saya tidak tertarik untuk melakukan inovasi				
20	Saya diajarkan orang tua untuk selalu bertanggung jawab dengan pekerjaan				
21	Tidak peduli dengan rekan kerja				
22	Saya dan rekan kerja bekerja dengan maksimal agar terlihat unggul				
23	Saya diberikan tempat yang nyaman dalam bekerja				
24	Saya dan rekan kerja berlomba mengasah kreativitas				
25	Atasan bekerja sendiri				

Hal baru yang dilakukan rekan kerja tidak membuat saya simpati terhadapnya				
Saya memahami segala tugas dari atasan				
Saya dan rekan kerja bekerja keras untuk perusahaan				
Saya tidak pernah melimpahkan kesalahan pada rekan kerja				
Saling membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan				
Saya tidak diajarkan untuk bertanggung jawab dengan pekerjaan				
Atasan dan bawahan tidak memiliki gairah untuk bekerja lebih giat agar menjadi unggul				
Perusahaan memberikan penghargaan apabila melakukan sesuatu yang maksimal				
Saya dan rekan kerja bersaing secara sehat				
Saya dan rekan kerja saling iri-irian				
Saya paham dengan resiko setiap pekerjaan				
Atasan dan bawahan tidak memiliki hubungan yang baik				
Saya mengapresiasi hal baru yang dilakukan rekan kerja agar dapat memajukan perusahaan				
Perusahaan memberikan kesempatan berinovasi bagi karyawannya				
Saya bekerja sendiri, tanpa bantuan rekan kerja				
Atasan menganggap bekerjasama merupakan hal yang harus diutamakan				
Saya dan rekan kerja bekerja sama untuk meringankan beban kerja				
Pelatihan yang diberikan tidak dapat meningkatkan kualitas diri				
Saya dan rekan kerja bekerja sama untuk meningkatkan hasil kerja				
Apabila terjadi kesalahan, kami saling meyalahkan				
Saya tidak pernah mengevaluasi hasil kerja				
Saya memiliki kemampuan untuk berkompetisi secara sehat dengan rekan kerja				
Atasan dan bawahan bekerja namun tidak memperhatikan kompetensi				
Saya tidak memiliki kemampuan untuk berkompetisi dalam bekerja				
Saya tidak akan mempertanggung jawabkan apa yang telah dikerjakan				
Atasan bersedia untuk berdiskusi dengan bawahannya				

Saya tidak mengulur waktu saat bekerja				
Atasan tidak mau tau dengan kesalahan yang mungkin terjadi				
Saya dan rekan kerja tidak peduli apabila ada kesalahan dalam bekerja				
Saya dan rekan kerja memiliki tanggung jawab kerja				
Saya tidak membutuhkan penghargaan dengan apa yang saya lakukan				
Saya dan rekan kerja tidak mengasah kreativitas				
Saya berdiskusi dengan tim untuk meningkatkan kualitas kerja agar perusahaan maju				
Saya diberikan pelatihan untuk meningkatkan kualitas diri				
Saya bekerja dengan maksimal agar dapat meningkatkan kualitas perusahaan				
Atasan dan bawahan memiliki pendapat yang berbeda				
Saya dan rekan kerja saling memberikan masukan				
Saya dan rekan kerja masing-masing bekerja				
Atasan dan bawahan masing-masing memiliki tanggung jawab dalam bekerja				
Saya tidak mau mengambil resiko saat bekerja				
Atasan dan bawahan tidak mematuhi peraturan perusahaan				
Membuang waktu kerja dengan bermain game				
Atasan tanggap terhadap kesalahan kerja yang mungkin terjadi				
Saya dan rekan kerja tidak peduli dengan tanggung jawab kerja				
Saya dan rekan kerja tidak pernah bekerja sama				
Atasan dan bawahan saling mendukung dalam meningkatkan kreativitas				
Saya dan rekan kerja bekerja seperlunya saja				
Saya tidak peduli dengan keadaan tempat bekerja				
Atasan dan bawahan hanya mementingkan diri sendiri				
Tanggung jawab hanya berlaku bagi bawahan saja				
Baik atasan atau bawahan, peraturan perusahaan harus dijalankan dengan tertib				
Apabila terjadi kesalahan, kami saling menyalahkan				
Atasan dan bawahan bersikap biasa saja terhadap kemajuan perusahaan				
Atasan dan bawahan berdiskusi untuk melakukan inovasi				



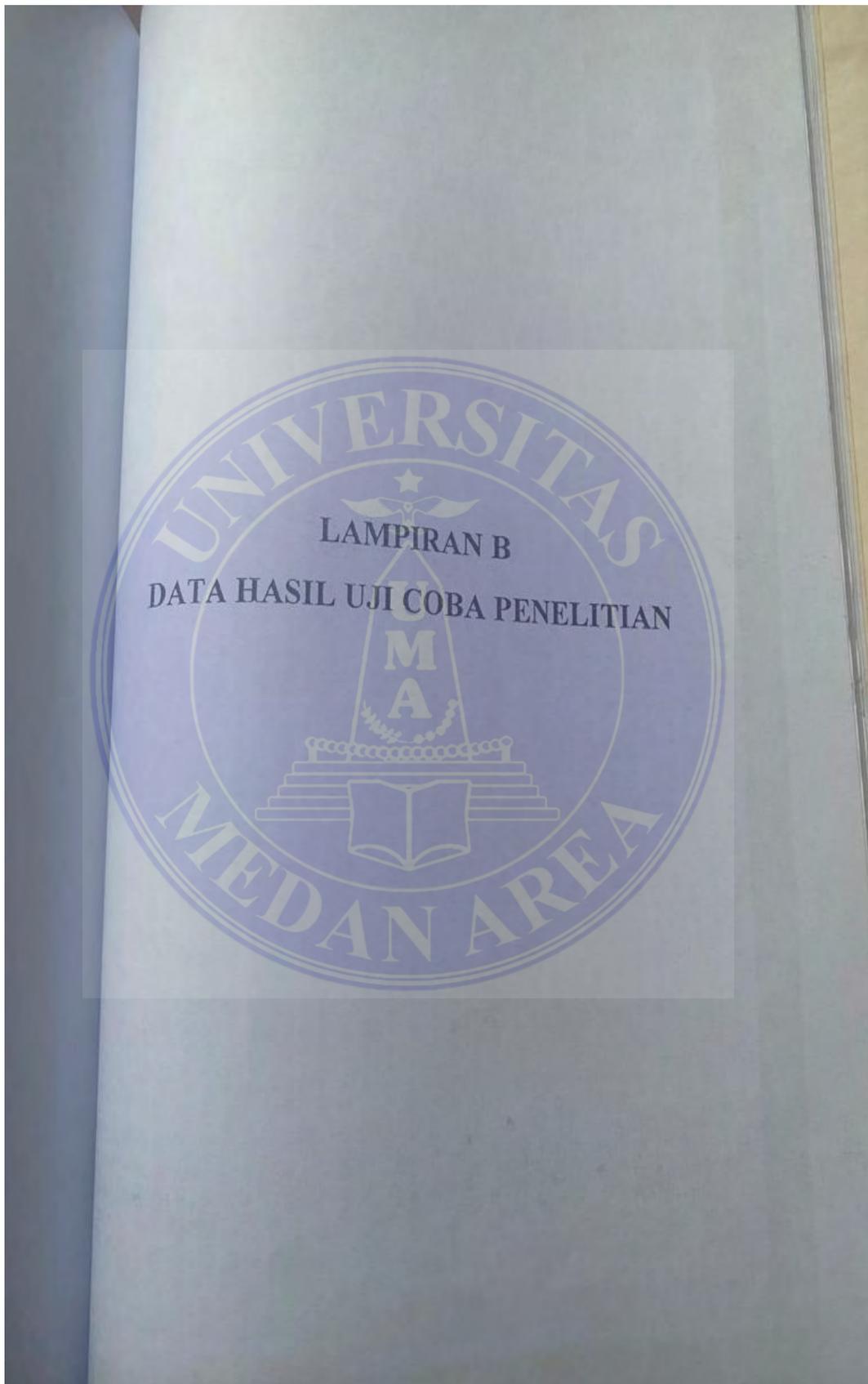
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/11/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)23/11/22



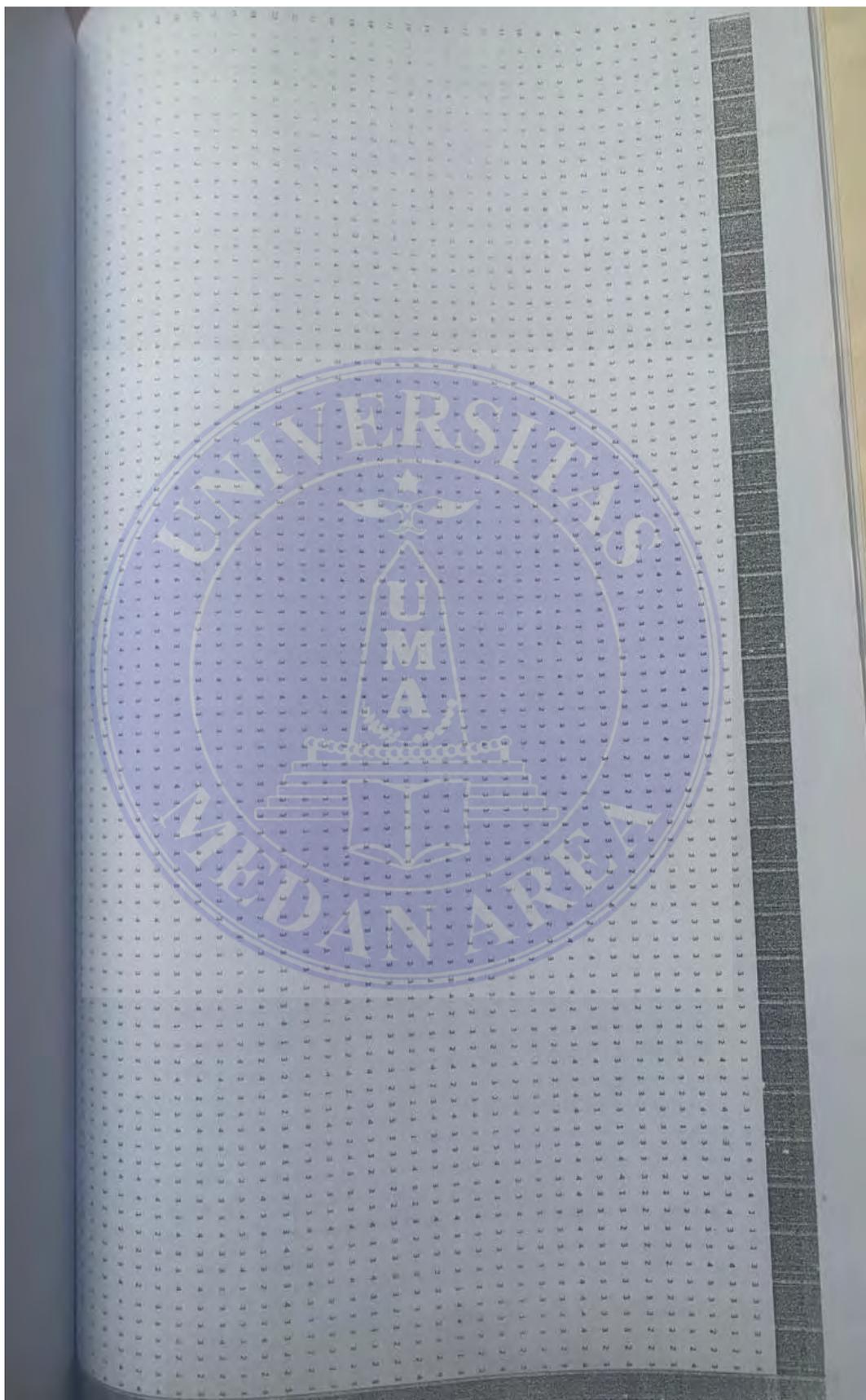
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 23/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)23/11/22



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/11/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)23/11/22



Reliability

Scale: Skala Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,798	44

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
mk1	3,51	,507	35
mk2	2,63	,646	35
mk3	3,17	,923	35
mk4	2,06	,236	35
mk5	2,86	,550	35
mk6	3,37	,490	35
mk7	2,89	1,207	35
mk8	2,83	,568	35
mk9	3,29	,458	35
mk10	2,60	,497	35
mk11	3,03	,169	35
mk12	2,74	,852	35
mk13	3,74	,505	35
mk14	2,29	,519	35
mk15	3,00	,243	35
mk16	2,74	,657	35
mk17	3,37	,490	35
mk18	2,74	,561	35
mk19	3,17	,568	35
mk20	2,66	,938	35
mk21	3,74	,443	35
mk22	2,71	,519	35

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/11/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)23/11/22

mk23	3,09	,284	35
mk24	2,86	,355	35
mk25	3,31	,530	35
mk26	3,17	1,224	35
mk27	2,71	,572	35
mk28	3,11	,323	35
mk29	3,11	,583	35
mk30	3,00	,485	35
mk31	3,14	,494	35
mk32	3,00	,420	35
mk33	2,60	,881	35
mk34	3,69	,530	35
mk35	2,86	,648	35
mk36	3,03	,618	35
mk37	2,14	,355	35
mk38	2,94	,338	35
mk39	3,03	,169	35
mk40	3,06	,236	35
mk41	3,31	,758	35
mk42	2,89	,404	35
mk43	3,46	,657	35
mk44	3,00	,243	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
mk1	128,14	46,832	,546	,698
mk2	129,03	43,264	,848	,674
mk3	128,49	42,081	,664	,675
mk4	129,60	50,482	,402	,717
mk5	128,80	46,282	,574	,695
mk6	128,29	52,798	-,303	,734
mk7	128,77	44,005	,338	,705
mk8	128,83	47,852	,344	,706
mk9	128,37	53,240	-,384	,736
mk10	129,06	45,761	,724	,690
mk11	128,63	50,652	,382	,718
mk12	128,91	55,904	-,451	,759
mk13	127,91	47,963	,380	,705
mk14	129,37	52,593	-,264	,734
mk15	128,66	49,408	,414	,711

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 23/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)23/11/22

mk16	128,91	46,551	,434	,699
mk17	128,29	47,798	,419	,704
mk18	128,91	46,610	,517	,697
mk19	128,49	51,669	-,136	,729
mk20	129,00	56,294	-,447	,764
mk21	127,91	49,551	,381	,714
mk22	128,94	47,232	,474	,701
mk23	128,57	50,193	,350	,716
mk24	128,80	47,812	,599	,701
mk25	128,34	52,350	-,228	,732
mk26	128,49	43,434	,368	,701
mk27	128,94	46,350	,539	,696
mk28	128,54	50,138	,439	,716
mk29	128,54	49,020	,386	,714
mk30	128,66	48,703	,387	,710
mk31	128,51	50,610	,004	,722
mk32	128,66	48,644	,351	,708
mk33	129,06	50,585	-,038	,732
mk34	127,97	46,793	,525	,698
mk35	128,80	47,224	,363	,704
mk36	128,63	50,417	,309	,723
mk37	129,51	51,492	-,145	,725
mk38	128,71	49,034	,366	,709
mk39	128,63	51,887	-,426	,725
mk40	128,60	50,247	,373	,716
mk41	128,34	44,291	,596	,686
mk42	128,77	50,358	,362	,719
mk43	128,20	46,871	,397	,702
mk44	128,66	50,820	,000	,719

mean hipotetik : $(32 \times 1) + (32 + 4) : 2 = 80$

Reliability Scale: Skala PO-Fit

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,759	82

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
pf1	3,4000	,49705	35
pf2	3,2000	,40584	35
pf3	3,0000	,24254	35
pf4	3,4286	,50210	35
pf5	3,2857	,51856	35
pf6	3,0286	,29563	35
pf7	2,0857	,37349	35
pf8	1,9714	,70651	35
pf9	2,0857	,56211	35
pf10	3,0286	1,20014	35
pf11	3,3714	,84316	35
pf12	2,9429	1,16171	35
pf13	3,2571	,50543	35
pf14	3,0857	,56211	35
pf15	3,0286	,38239	35
pf16	2,9429	,48159	35
pf17	3,0857	,56211	35
pf18	3,4000	,69452	35
pf19	2,9714	,29563	35
pf20	3,2286	,42604	35
pf21	3,2571	,50543	35

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/11/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)23/11/22

pf22	2,3429	,59125	35
pf23	2,9714	,29563	35
pf24	3,1429	,35504	35
pf25	3,1429	,60112	35
pf26	2,9143	,37349	35
pf27	2,2000	,47279	35
pf28	3,1714	,45282	35
pf29	3,5143	,50709	35
pf30	3,0286	,16903	35
pf31	3,2286	,49024	35
pf32	3,1143	,58266	35
pf33	3,0286	,38239	35
pf34	3,0286	,38239	35
pf35	3,4000	,81168	35
pf36	2,9714	,61767	35
pf37	3,3143	,47101	35
pf38	3,0571	,33806	35
pf39	3,3714	,49024	35
pf40	3,2000	,58410	35
pf41	3,0286	,45282	35
pf42	3,3714	,64561	35
pf43	2,8857	,47101	35
pf44	3,0286	,16903	35
pf45	3,2000	,47279	35
pf46	2,9429	,23550	35
pf47	3,2286	,42604	35
pf48	2,9714	,29563	35
pf49	3,0000	,00000	35
pf50	2,9714	,16903	35
pf51	3,1429	,42997	35
pf52	3,0857	,28403	35
pf53	2,8857	,32280	35
pf54	3,0286	,16903	35
pf55	3,1714	,51368	35
pf56	2,8857	,32280	35
pf57	2,9714	,29563	35
pf58	3,1143	,32280	35
pf59	3,0571	,33806	35
pf60	3,3429	,76477	35
pf61	2,2857	,89349	35
pf62	2,8857	,52979	35
pf63	2,3714	,64561	35
pf64	3,3429	,68354	35

pf65	2,4857	,65849	35
pf66	2,8571	,60112	35
pf67	3,2571	,81684	35
pf68	2,7143	,85994	35
pf69	2,9714	,51368	35
pf70	3,2571	,50543	35
pf71	3,0571	,72529	35
pf72	2,7429	,85209	35
pf73	3,2286	,77024	35
pf74	2,7143	,66737	35
pf75	2,9429	,59125	35
pf76	3,1429	,64820	35
pf77	3,0857	,37349	35
pf78	3,0571	,48159	35
pf79	3,1429	,42997	35
pf80	2,6571	,63906	35
pf81	2,1429	,55002	35
pf82	3,3143	,47101	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pf1	242,8000	97,694	,107	,759
pf2	243,0000	95,176	,461	,751
pf3	243,2000	98,753	,037	,759
pf4	242,7714	95,358	,344	,752
pf5	242,9143	101,198	-,238	,768
pf6	243,1714	97,499	,240	,756
pf7	244,1143	101,869	-,401	,768
pf8	244,2286	93,887	,336	,751
pf9	244,1143	101,163	-,220	,768
pf10	243,1714	89,205	,368	,748
pf11	242,8286	91,146	,443	,745
pf12	243,2571	89,608	,365	,748
pf13	242,9429	99,938	-,119	,764
pf14	243,1143	96,928	,158	,757
pf15	243,1714	98,852	-,001	,760
pf16	243,2571	101,197	-,252	,767
pf17	243,1143	98,575	,009	,761
pf18	242,8000	91,694	,512	,744
pf19	243,2286	96,652	,387	,754

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/11/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)23/11/22

pf20	242,9714	99,617	-,095	,763
pf21	242,9429	99,703	-,096	,764
pf22	243,8571	98,597	,004	,762
pf23	243,2286	97,064	,315	,755
pf24	243,0571	96,055	,403	,753
pf25	243,0571	104,997	-,517	,777
pf26	243,2857	97,210	,222	,756
pf27	244,0000	96,529	,241	,755
pf28	243,0286	95,734	,344	,753
pf29	242,6857	93,045	,581	,746
pf30	243,1714	96,911	,616	,754
pf31	242,9714	100,146	-,143	,765
pf32	243,0857	99,610	-,083	,764
pf33	243,1714	96,734	,380	,755
pf34	243,1714	95,852	,399	,753
pf35	242,8000	99,282	-,059	,767
pf36	243,2286	97,240	,412	,759
pf37	242,8857	100,281	-,161	,765
pf38	243,1429	97,126	,362	,756
pf39	242,8286	98,558	,520	,761
pf40	243,0000	105,235	-,550	,778
pf41	243,1714	96,087	,304	,754
pf42	242,8286	92,911	,455	,747
pf43	243,3143	96,692	,324	,756
pf44	243,1714	96,911	,616	,754
pf45	243,0000	99,353	-,062	,763
pf46	243,2571	96,667	,489	,754
pf47	242,9714	94,852	,477	,750
pf48	243,2286	96,887	,346	,755
pf49	243,2000	98,988	,000	,759
pf50	243,2286	99,064	-,031	,760
pf51	243,0571	95,820	,354	,753
pf52	243,1143	96,163	,493	,753
pf53	243,3143	95,281	,572	,751
pf54	243,1714	98,852	,032	,759
pf55	243,0286	97,205	,350	,757
pf56	243,3143	97,398	,433	,756
pf57	243,2286	96,534	,407	,754
pf58	243,0857	97,081	,383	,755
pf59	243,1429	97,008	,380	,755
pf60	242,8571	94,891	,436	,755
pf61	243,9143	103,963	-,317	,779
pf62	243,3143	97,810	,086	,759

pf63	243,8286	96,617	,354	,757
pf64	242,8571	94,538	,300	,752
pf65	243,7143	99,269	-,054	,764
pf66	243,3429	94,585	,346	,751
pf67	242,9429	93,291	,319	,751
pf68	243,4857	94,316	,435	,755
pf69	243,2286	96,829	,388	,756
pf70	242,9429	99,820	-,108	,764
pf71	243,1429	94,714	,365	,753
pf72	243,4571	91,608	,408	,747
pf73	242,9714	91,734	,451	,746
pf74	243,4857	94,551	,308	,752
pf75	243,2571	92,903	,503	,747
pf76	243,0571	92,408	,494	,746
pf77	243,1143	95,398	,473	,751
pf78	243,1429	94,244	,483	,749
pf79	243,0571	94,644	,497	,750
pf80	243,5429	95,961	,409	,756
pf81	244,0571	98,938	-,023	,762
pf82	242,8857	99,104	-,036	,762

mean hipotetik : $(50 \times 1) + (50 \times 4) : 2 = 125$

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		MotivasiKerja	POFit
N		35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	96,91	157,80
	Std. Deviation	5,281	11,814
	Absolute	,230	,156
Most Extreme Differences	Positive	,146	,137
	Negative	-,230	-,156
Kolmogorov-Smirnov Z		1,359	,922
Asymp. Sig. (2-tailed)		,050	,363

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
MotivasiKerja * POFit	35	100,0%	0	0,0%	35	100,0%

Report

MotivasiKerja

POFit	Mean	N	Std. Deviation
137	86,00	1	.
138	88,00	1	.
141	85,00	1	.
142	84,00	2	1,414
145	88,00	3	1,000
148	83,50	2	4,950
149	87,00	1	.
150	101,00	1	.
152	95,00	1	.
156	101,00	2	2,828

159	76,00	1	.
161	105,00	1	.
162	97,00	1	.
163	103,25	4	2,062
165	105,00	2	,000
166	104,50	2	,707
167	105,25	4	1,258
168	105,00	3	,000
170	105,00	1	.
191	98,00	1	.
Total	96,91	35	9,281

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
MotivasiKerja * POFit	(Combined)	2874,243	19	151,276	41,636	,000
	Linearity	1572,098	1	1572,098	432,687	,000
	Deviation from Linearity	1302,145	18	72,341	19,910	,000
	Within Groups	54,500	15	3,633		
	Total	2928,743	34			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
MotivasiKerja * POFit	,733	,537	,991	,981

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	POFit ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: MotivasiKerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,733 ^a	,537	,523	6,412

a. Predictors: (Constant), POFit

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1572,098	1	1572,098	38,241	,000 ^b
	Residual	1356,645	33	41,110		
	Total	2928,743	34			

a. Dependent Variable: MotivasiKerja

b. Predictors: (Constant), POFit

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,090	14,727		,414	,682
	POFit	,576	,093	,733	6,184	,000

a. Dependent Variable: MotivasiKerja

HASIL PENELITIAN

Daftar Tabel

Uji Reliabelitas

Skala	Cronbach Alpha	Keterangan
PO-Fit	0,759	Reliabel
Motivasi Kerja	0,798	Reliabel

Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variabel	RERATA	K-S	SD	Sig	Keterangan
PO-Fit	157,80	0,	11,814	0,363	Normal
Motivasi Kerja	96,91	1,040	5,281	0,050	Normal

Kriteria P (sig) > 0.05 maka dinyatakan sebaran normal

Hasil Perhitungan Uji linearitas

Korelasional	F beda	P beda	Keterangan
X-Y	432,687	0.000	Linear

Kriteria : P beda < 0.05 maka dinyatakan linear

Hasil Perhitungan Analisis Regresi Sederhana

Statistik	Koefisien (r_{xy})	Koefisien Determinan (r^2)	BE%	F	Sig
X-Y	0,733	0,537	53,7%	38,241	0,000

Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik

Variabel	SD	Nilai Rata-rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
PO-Fit	11,814	125	157,80	Tinggi
Motivasi Kerja	5,281	80	96,91	Tinggi

