

Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ

Rahel Irianti¹
Innocentius Bernarto²

^{1,2}Universitas Pelita Harapan, Jakarta, Indonesia
Email : rahelirianti@gmail.com dan bernarto227@gmail.com

Abstract. *This research aims to analyze the influence of employee performance in XYZ's Company, one of the indicator is to see the attendance data. As the attendance data of XYZ's employee in 2017-2019 has decreased, that phenomenon underlies this research. So, the purpose of this research is to analyze the influence of motivation, job satisfaction and organization support on employee performance of XYZ's Company. This research is quantitative's type that using survey methods. The data collection in this research is done using questionnaires to the whole employee of XYZ. So sample for this research is saturated sample. The number of respondent in this research is 40 employees. Partial lease square-structural equation (pls-sem) analysis was conducted using SmartPLS 3.0 program to analyse the data. The result showed that motivation, job satisfaction and organization support has a positive influence on employee performance of XYZ's Company. Through this research can provide input to company's management to maintain and manage the motivation, job satisfaction, and organizational support to make it better in order employees can increase attendance and can give better contribution on increase their performance at XYZ's Company.*

Keywords—*Motivation, Job Satisfaction, Organization Support, and Employee Performance*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan PT XYZ, salah satu indikatornya adalah melihat data absensinya. Berdasarkan absensi karyawan PT XYZ pada tahun 2017-2019 mengalami penurunan, fenomena tersebut mendasari penelitian ini. Sehingga, tujuan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan XYZ. Tipe penelitian ini adalah kuantitatif, dengan metode survei. Pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner yang disebar kepada seluruh karyawan PT XYZ. Oleh sebab itu, sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 40 karyawan. *Partial lease square-structural equation (pls-sem)* dilakukan dengan menggunakan program *SmartPLS 3.0* untuk menganalisis data. Hasil menunjukkan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan dukungan organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT XYZ. Melalui penelitian ini dapat menjadi masukan kepada manajemen perusahaan untuk menjaga dan mengelola motivasi, kepuasan kerja dan dukungan organisasi agar lebih baik sehingga karyawan dapat meningkatkan kehadiran dan berkontribusi lebih besar dalam meningkatkan kinerjanya pada perusahaan XYZ.

Kata Kunci—Motivasi, Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi, dan Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan suatu tolak ukur bagaimana perusahaan mampu bertahan, berkembang dan sukses. Hal ini dikarenakan manusia sebagai sumber daya yang memiliki peranan penting dalam proses pelaksanaan aktivitas suatu perusahaan. Kemampuan suatu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dengan baik akan berbeda hasilnya dengan perusahaan yang tidak mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Menurut Mangkunegara dalam penelitian Syakilla (2019) bahwa keunggulan sebuah perusahaan akan terlihat dari kinerja karyawan, sebab kinerja adalah hasil

kerja keras yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dapat berlangsung dengan baik jika hal-hal yang mempengaruhinya juga tepat.

Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, diharapkan mampu mengatasi masalah yang dihadapi perusahaan, baik secara internal maupun eksternal. Menurut Mangkunegara dalam penelitian Munawar (2019) menyikapi masalah tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui kemampuan dan motivasi karyawan. Motivasi dianggap sebagai motor

penggerak seseorang yang ditunjukkan melalui suatu sikap untuk melakukan suatu kegiatan agar mampu memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Menurut McClelland dalam penelitian Ridho (2020) individu mempunyai cadangan energi yang potensial yang dapat dilepaskan atau dikembangkan tergantung pada dorongan motivasi individu, serta didukung oleh situasi dan kesempatan yang tersedia. Jika karyawan memiliki motivasi yang kuat, maka karyawan memiliki alasan yang kuat untuk meningkatkan kinerjanya. Namun, motivasi karyawan bisa saja menurun apabila karyawan merasa tidak puas dalam bekerja. Hal ini bisa disebabkan oleh kejenuhan karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya yang monoton atau kurangnya penghargaan yang didapatkan dalam bekerja sehingga karyawan akan sulit untuk menikmati pekerjaannya. Menurut Robbins dalam penelitian Marlioni (2016) bahwa kepuasan kerja jika dipenuhi dapat meningkatkan produktifitas, menurunkan absentisme, menekan perputaran kerja. Jadi selain motivasi, dibutuhkan kepuasan kerja untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Syakilla (2019) bahwa dengan adanya penghargaan dan

perhatian dapat membentuk motivasi atau dorongan bagi pegawai. Untuk itu, dengan adanya dukungan dari organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawainya. Karyawan yang mendapatkan dukungan dari organisasi, akan merasa lebih dihargai sehingga karyawan akan menunjukkan sikap positif terhadap tugas pekerjaannya. Menurut Eisenberger *et al.*, dalam penelitian Baliartati (2016) dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Oleh karena itu dengan adanya uraian diatas akan dilakukan penelitian pada suatu perusahaan XYZ yang berlokasi di DKI Jakarta.

Menurut Handoko dalam penelitian Saputri (2020) salah satu indikator untuk mengetahui kinerja karyawan adalah dengan melihat tingkat absensinya. Maka, untuk mengetahui kinerja karyawan PT XYZ, dapat diketahui melalui data absensi karyawan yang diperoleh dari *Human Resources Department* (HRD) perusahaan dan ditemukan suatu fenomena mengenai kinerja. Berikut tabel absensi karyawan PT XYZ dalam periode tahun 2017 – 2019:

Tabel 1. Data Absensi Karyawan PT XYZ

Tahun	Daftar Absensi 3 Tahun					
	Persentase Hadir	Persentase Sakit	Persentase Izin	Persentase Cuti	Persentase Tanpa Keterangan	Persentase Terlambat
2017	75,86%	4,45%	5,22%	6,45%	7,73%	6,52%
2018	73,26%	5,22%	5,82%	6,45%	9,25%	6,85%
2019	69,42%	6,82%	6,20%	6,45%	11,11%	8,25%

Sumber: Data Kepegawaian PT XYZ

Adanya kondisi penurunan persentase kehadiran dan peningkatan persentase keterlambatan selama tiga tahun dalam periode 2017 - 2019 perlahan dapat menjadi persoalan bagi prestasi perusahaan. Hal tersebut menjadi ketertarikan dalam penelitian ini untuk menganalisis pengaruh positif motivasi, kepuasan kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan PT XYZ.

Kajian Literatur dan Pengembangan Hipotesis

A. Hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan

Menurut McClelland dalam penelitian Ridho (2020) individu mempunyai cadangan energi yang potensial yang dapat dilepaskan atau dikembangkan tergantung pada dorongan motivasi individu, serta didukung oleh situasi dan kesempatan yang tersedia. Penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2017) pada perawat menunjukkan bahwa dengan adanya perubahan atau peningkatan dari motivasi perawat

dapat meningkatkan kinerja perawat. Sehingga disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Purnomo, Djudi dan Mayowan (2017); Ainanur dan Tirtayasa (2018); Goldwin, Rostina, Nazmi, Meilissa, Zebua (2019); Farisi, Irnawati, Fahmi (2020) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis awal yang diajukan adalah:

Hipotesis 1 : Motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan

B. Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan

Menurut Robbins dalam penelitian Marlioni (2016) kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya, yang jika dipenuhi dapat meningkatkan produktifitas, menurunkan absentisme, menekan perputaran kerja. Sehingga

karyawan akan melaksanakan pekerjaannya cenderung lebih efektif apabila merasa puas terhadap pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Goldwin *et al.* (2019); Marliani (2016); Makaluas, Pio, dan Sumampouw (2017); Hamid dan Hazriyanto (2019); Jariyati (2016) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan adalah:

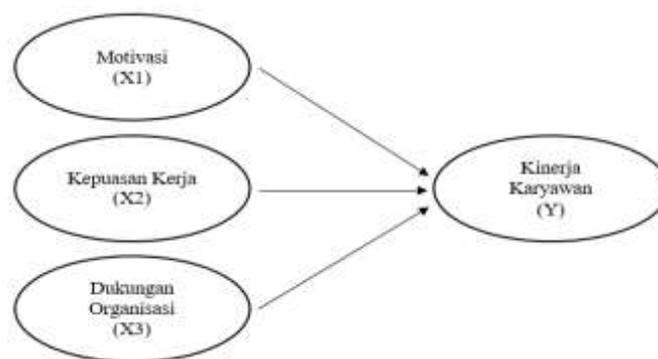
Hipotesis 2: Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan

C. Hubungan antara dukungan organisasi dan kinerja karyawan

Dukungan organisasi menurut Eisenberger *et al.*, dalam penelitian Baliartati (2016) mengacu pada persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap

kesejahteraan mereka. Defrionaldo dan Rivai (2019) mengatakan bahwa karyawan dengan dukungan organisasi dapat mengurangi pengunduran diri dan ketidakhadiran, sehingga merangsang kinerja karyawan. Penelitian Riantoko, Sudibya, dan Sintaasih (2017) yang dilakukan pada anggota polri menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja anggota polisi. Kemudian penelitian lainnya yang oleh Metria dan Riana (2018); Khan dan Ghufuran (2018); Ilmaniar (2018); Syakilla (2019) menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan adalah:

Hipotesis 3 : Dukungan Organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 1. Model Penelitian

Metodologi Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi, kepuasan kerja, dan dukungan organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT XYZ. Maka, variable bebas dalam penelitian ini adalah motivasi, kepuasan kerja, dan dukungan organisasi. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Unit analisis dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan XYZ dengan jumlah 40 karyawan. Dengan begitu, sampel dalam penelitian ini adalah sample jenuh, karena juga mewakili populasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan perusahaan XYZ. Selanjutnya, data yang diperoleh dari hasil kuesioner diolah dan dianalisis dengan statistik *partial least square-structural equation modelling* (PLS-SEM) menggunakan *software* SmartPLS 3.0. Item pernyataan dalam kuesioner mengukur peran motivasi, kepuasan kerja, dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pengukuran item kuesioner menggunakan 7 poin skala likert yaitu 1=sangat tidak setuju, 2=tidak setuju, 3=kurang setuju, 4=netral, 5=cukup setuju, 6=setuju, 7=sangat tidak setuju. Setelah itu, instrument diuji validitasnya dengan mengukur *average variance extraction (AVE)*, *loading factor*, dan *discriminant analysis*. Apabila instrument telah memenuhi syarat validitas yang ditetapkan yaitu nilai *average variance extraction (AVE)* > 0.5, *loading factor* > 0.7 dan *discriminant analysis* yang harus memenuhi kriteria Fornel-Larcker yaitu nilai akar kuadrat *average variance extraction (AVE)* harus lebih besar daripada nilai korelasi antar variable. Selanjutnya, dilakukan uji reliabilitas dengan menghitung nilai *composite reliability* yang harus lebih besar dari pada 0.7 (Ghozali & Latan, 2019).

Hasil Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT XYZ. Profil responden dikategorikan dalam beberapa aspek yaitu berdasarkan jenis kelamin, latar belakang

pendidikan, usia, dan lama bekerja. Berdasarkan kategori-kategori tersebut maka hasil menunjukkan bahwa dari 40 responden, kategori jenis kelamin laki-laki dan perempuan yang tidak jauh berbeda, yakni laki-laki 52,5% dan perempuan 47,5%. Berdasarkan kategori latar belakang pendidikan didominasi oleh lulusan Sarjana yaitu 57,5% dan sisanya 22,5% lulusan D3 dan 20% lulusan SMA. Kategori usia didominasi oleh responden yang berusia 41-50 tahun yaitu 40%, sedangkan sisanya yaitu 27,5% adalah

usia 21-30 tahun, 17,5% adalah usia 50 tahun ke atas, dan 15% adalah usia 31-40 tahun. Berdasarkan kategori lama bekerja didominasi oleh karyawan yang bekerja 5 tahun ke bawah yaitu 27,5%, sedangkan sisanya 22,5% yang bekerja 6-10 tahun, 22,5% yang bekerja 11-15 tahun, 15% yang bekerja 16-20 tahun, dan sisanya 20% yang bekerja di atas 20 tahun. Berikut adalah uraian mengenai profil responden dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Profil Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	21	52,5%
Wanita	19	47,5%
Lulusan		
SMA	8	20%
D3	9	22,5%
S1	23	57,5%
Usia		
21-30 tahun	11	27,5%
31-40 tahun	6	15%
41-50 tahun	16	40%
>50 tahun	7	17,5%
Lama Bekerja		
<5 tahun	11	27,5%
6-10 tahun	9	22,5%
11-15 tahun	9	22,5%
16-20 tahun	6	15%
>20 tahun	5	12,5%

Sumber: Hasil Pengolahan Data

A. Outer Model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran, yaitu hasilnya valid dan reliabel. Dasar pengambilan pengujian validitas adalah dengan memenuhi syarat validitas konvergen yaitu nilai *outer loadings*. Menurut Chin melalui tulisan Ghozali dan Laten (2019) jika nilai

outer loadings antara 0,5 – 0,7 sudah dianggap cukup memenuhi syarat validitas konvergen. Dalam penelitian ini syarat validitas nilai *loading factor* adalah 0,7. Hasil pengujian validitas untuk variabel motivasi, kepuasan kerja, dukungan organisasi dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Nilai *Loading Factor*

Konstruk dan item	Outer Loading	Keterangan
Motivasi		
M_1 Gaji yang saya terima setiap bulan mencukupi kebutuhan dasar saya	0,734	Valid
M_2 Saya bersedia menerima tantangan dalam bekerja	0,797	Valid
M_3 Saya selalu masuk kerja tepat waktu sesuai jam kerja kantor yang di tetapkan	0,738	Valid
M_4 Ketika ada masalah dalam pekerjaan, saya berusaha semaksimal saya untuk mendapatkan solusi	0,840	Valid
M_6 Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk mengembangkan kemampuan saya dalam bekerja	0,913	Valid

M_7	Saya mendapat pujian dari atasan saya atas hasil pekerjaan yang saya lakukan	0,886	Valid
M_8	Saya memiliki hubungan yang erat dengan seluruh rekan kerja di tempat saya bekerja	0,889	Valid
Kepuasan Kerja			
KP_6	Atasan memiliki pemahaman terhadap pekerjaan sudah baik	0,779	Valid
KP_7	Saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerjasama dengan rekan kerja	0,858	Valid
Dukungan Organisasi			
D_2	Organisasi memberikan bentuk penghargaan lain selain gaji untuk kinerja yang lebih dari seharusnya	0,784	Valid
D_3	Organisasi memberikan peluang promosi pada pekerjaan saya	0,857	Valid
D_4	Pimpinan memberikan pelatihan khusus kepada saya untuk meningkatkan kemampuan sesuai bidang kerja saya	0,821	Valid
D_10	Organisasi menghargai kerja lembur saya	0,799	Valid
Kinerja Karyawan			
KK_1	Saya selalu berusaha mencapai target pekerjaan sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0,768	Valid
KK_2	Saya tidak menunda tugas pekerjaan yang diberikan	0,815	Valid
KK_5	Saya dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan kemampuan sendiri	0,731	Valid
KK_7	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya	0,838	Valid
KK_8	Saya dapat mengerjakan tugas dengan efektif	0,734	Valid
KK_10	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan	0,745	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dalam uji validitas juga menggunakan nilai *average extracted (AVE)*. Nilai *AVE* jika digunakan untuk memberikan konfirmasi, maka nilai *AVE* yang disyaratkan harus lebih besar dari 0,5. Nilai *AVE*

dalam penelitian ini semuanya berada di atas nilai yang disyaratkan, maka nilai *AVE* dalam penelitian ini sudah memenuhi validitas konvergen.

Tabel 4. Nilai *Average Variance Extract (AVE)*

Variabel	<i>Average Variance Extract (AVE)</i>
Motivasi	0,728
Kepuasan Kerja	0,875
Dukungan Organisasi	0,753
Kinerja Karyawan	0,576

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Selanjutnya, tabel 5 menyajikan hasil perhitungan uji validitas diskriminan yang telah memenuhi kriteria Fornel dan Larcker yakni nilai

akar kuadrat *AVE* lebih besar dari pada nilai hubungan antar konstruk.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Diskriminan

Konstruk	Dukungan Organisasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi
Dukungan Organisasi	0,868			

Kepuasan Kerja	0,738	0,935		
Kinerja Karyawan	0,775	0,654	0,759	
Motivasi	0,358	0,511	0,600	0,853

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Pengujian reliabilitas dengan menggunakan *composite reliability* merupakan tolak ukur apakah suatu alat ukur dapat dipercaya. Konstruk dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena memiliki

hasil di atas nilai yang disyaratkan yaitu 0.7. Berikut hasil uji *Composite Reliability* penelitian ini:

Tabel 6. Hasil Uji *Composite Reliability*

Konstruk	Reliabilitas Komposit
Motivasi	0,949
Kepuasan Kerja	0,933
Dukungan Organisasi	0,924
Kinerja Karyawan	0,887

Sumber: Hasil Pengolahan Data

B. Inner Model

Dalam pengujian inner model dilakukan untuk menggambarkan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen berdasarkan teori substantive. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *software* SmartPLS dengan melihat nilai pada pengujian *Collinearity Statistics (VIF)*, *coefficient of determination (R²)*, dan *path coefficient*.

Hasil uji *collinearity statistics* dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* untuk mengetahui apakah ada korelasi antar variabel. Jika nilai *VIF* > 5 maka dinyatakan terjadi multikolinearitas, sebaliknya jika *VIF* < 5 artinya tidak terjadi multikolinearitas. Berikut hasil uji *collinearity statistics* pada penelitian ini:

Tabel 7. Nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*

Variabel	Kinerja Karyawan
Dukungan Organisasi	2,196
Kepuasan Kerja	2,592
Kinerja Karyawan	-
Motivasi	1,355

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Pengujian *Coefficient Determination (R-square)* bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen. Menurut Chin melalui tulisan Ghazali (2019) apabila nilai *R²* adalah 0,67 ke atas maka menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam kategori kuat. Hasil

perhitungan *R²* pada penelitian ini menunjukkan nilai 0,720 artinya 72% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi, kepuasan kerja dan dukungan organisasi. Sisanya 28% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Tabel 8. Nilai *R-square*

Variabel	Nilai <i>R-square</i>
Kinerja Karyawan	0,720

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan dengan memperhatikan *path coefficient* untuk mengetahui arah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika arah koefisien

jalurnya sama, maka hipotesis terbukti, dan begitupun sebaliknya jika arah koefisien jalurnya berbeda, maka hipotesis tidak terbukti.

Tabel 9. Hasil Pengujian Hipotesis

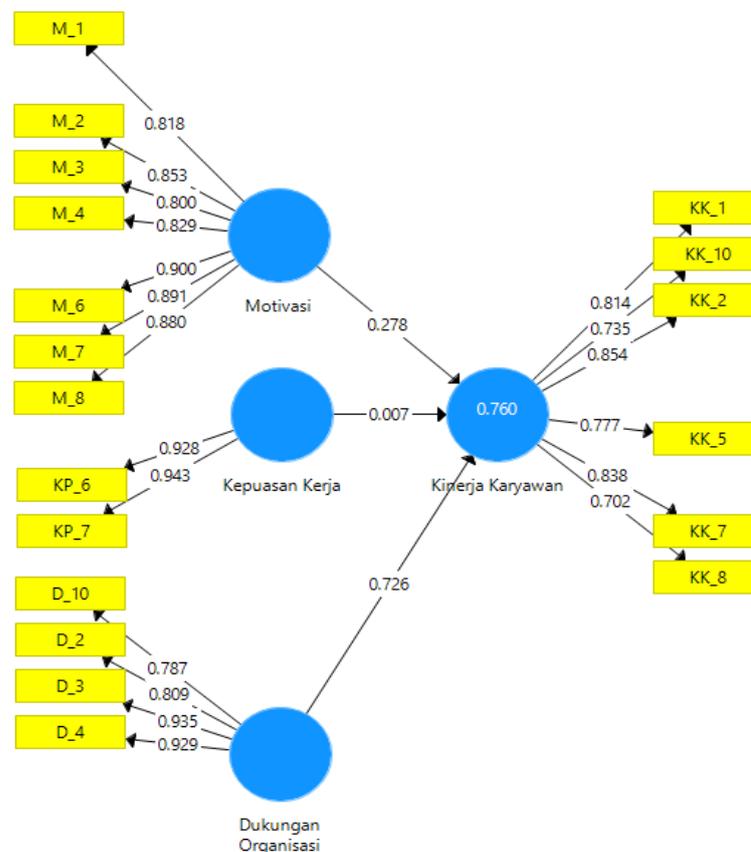
Hipotesis	<i>Standardized Regression Weight</i>	Arah
-----------	---------------------------------------	------

Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	0.278	Positif
Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	0.007	Positif
Dukungan Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	0.726	Positif

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 9 hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa arah koefisien jalur motivasi, koefisien jalur kepuasan kerja dan koefisien jalur dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan adalah positif sesuai dengan hipotesis. Namun, hasil

standardized regression weight pada kepuasan kerja hampir mendekati angka 0, sehingga dapat dikatakan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT XYZ sangat kecil.



Gambar 2. Model Hasil Pengujian Hipotesis (Sumber: Hasil Pengolahan Data)

Pembahasan

Hasil uji terhadap hipotesis pertama membuktikan bahwa “Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ”, didukung. Hal ini dibuktikan pada tabel 9 dengan memperhatikan *path coefficients*. Nilai *Standardized Regression Weight* pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,278. Ketika karyawan memiliki motivasi yang kuat, dan didukung oleh situasi serta adanya kesempatan, karyawan memiliki energi positif untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh

Jufrizen (2017); Purnomo *et al.* (2017); Ainanur *et al.* (2018); Goldwin *et al.* (2019); Farisi *et al.* (2020). Pada penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji terhadap hipotesis kedua membuktikan bahwa, “Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ”, didukung. Hal ini dibuktikan pada tabel 9 dengan memperhatikan *path coefficients*. Nilai *Standardized Regression Weight* pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,007 yang mana nilai tersebut sangat mendekati angka 0,

sehingga dapat dikatakan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT XYZ sangat kecil.

Hasil uji tersebut, apabila dilihat dari hasil kuesioner karyawan PT XYZ memberikan skala rendah terhadap pernyataan bahwa perusahaan sudah melakukan kebijakan promosi dengan baik. Selain itu, responden juga memberikan skala rendah terhadap pernyataan bahwa perusahaan sudah memberikan gaji yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Artinya, jika perusahaan XYZ memperbaiki kebijakan promosi dan memberikan gaji sesuai beban kerja yang diberikan, maka karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Hasil ini mendukung pernyataan Robbins dalam penelitian Marliani (2016) bahwa kepuasan kerja jika dipenuhi dapat meningkatkan produktifitas, menurunkan absentisme, menekan perputaran kerja.

Hasil uji terhadap hipotesis ketiga membuktikan bahwa, "Dukungan Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ", didukung. Hal ini dibuktikan pada tabel 9 dengan memperhatikan *path coefficients*. Nilai *Standardized Regression Weight* menunjukkan pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,726. Ketika perusahaan memberikan dukungannya, karyawan memiliki persepsi dimana perusahaan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Riantoko *et al.* (2017); Metria *et al.* (2018); Khan *et al.* (2018); Ilmaniar (2018); dan Syakilla (2019) yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan apakah dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis, pengolahan data dan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT XYZ.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT XYZ.
3. Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT XYZ.

Keterbatasan Penelitian dan Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Pada penelitian ini terdapat keterbatasan, yaitu tidak semua variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan diukur. Diantaranya adalah pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja serta insentif terhadap kinerja karyawan tidak diukur dalam penelitian ini. Selain itu profil responden seperti jarak lokasi dari rumah ke kantor dan profil lain seperti status pernikahan serta jumlah anak. Pada penelitian selanjutnya, dapat ditambahkan profil responden untuk mengetahui alasan terjadinya peningkatan keterlambatan kehadiran. Penelitian selanjutnya juga dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga besarnya pengaruh setiap variabel terhadap kinerja karyawan dapat diketahui.

Referensi

- Ainanur., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Baliartati, B, O. (2016). Pengaruh *Organizational Support* Terhadap *Job Satisfaction* Tenaga Edukatip Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 35-52.
- Defrionaldo., & Rivai, H.A. (2019). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Persepsi Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Mediasi: Studi Pada Karyawan Beacukai Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(3), 544-561.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15-33.
- Ghozali, I., Laten, H. (2019). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Universitas Diponegoro Semarang, ed. 2, Badan Penerbit Undip.
- Goldwin., Rostina, C.F., Nazmi, H., Meilissa., Zebua, E.V.U. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tanimas Soap Industries (Perusahaan Manufaktur Dan Eksportir Sabun). *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 36-45.
- Hamid, A., & Hazriyanto. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aker Solutions Batam. *Jurnal Benefita*, 4(2), 326-335.
- Ilmaniar, H. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja

- Karyawan Dengan *Knowledge Management* Sebagai Variabel Intervening Di PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Surabaya. S1 Skripsi, Universitas Diponegor Semarang.
- Jariyati, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep. S1 Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Jufrizen. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27-34.
- Khan, R.U., & Ghufuran, H. (2018). *The Mediating Role of Perceived Organizational Support between Qualitative Job Insecurity, Organizational Citizenship Behavior and Job Performance. Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 7(1), 1-7.
- Makaluas, C.G., Pio, R.J., & Sumampouw, H.J. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Prisma Dana Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(5), 1-8.
- Marliani, S. (2016). Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Karawang). *Jurnal Buana Akuntansi*, 1(1), 45-75.
- Metria, K., & Riana, I.G. (2018). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(9), 2117-2146.
- Munawar, M.H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. S1 Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Purnomo, C.A.H., Djudi, M., & Mayowan, Y. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 48(1), 28-35.
- Riantoko, R., Sudibya, I.G.A., Sintaasih, D.K. (2017). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Anggota Polsek Kuta Utara. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(3), 1145-1176.
- Ridho, M. (2020). Teori Motivasi McClelland Dan Implikasinya Dalam Pembelajaran Pai. *Jurnal Studi Keislaman Dan Ilmu Pendidikan*, 6(1), 1-16.
- Sandra, D. A. K., & Luterlean, B. S. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dunkindo Lestari Jakarta Pusat. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 4151-4157.
- Saputri, L. (2020). Pengaruh Tingkat Absensi Dan Insentif Pada Kinerja Karyawan PT. Chubb General Insurance Palembang. S1 Skripsi, Universitas Tridianti Palembang.
- Syakilla, N. (2019). Hubungan Dukungan Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Di Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Sisingamangaraja Medan. S1 Skripsi, Universitas Medan Area.