

## BAB V

### PENUTUP

Pada bab ini membahas mengenai kesimpulan dari penelitian yang sudah dilakukan pada bab sebelumnya. Bab ini juga memaparkan implikasi manajerial, diikuti dengan keterbatasan penelitian, dan yang terakhir saran.

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan dan positif *person-organization fit* terhadap *organizational citizenship behavior-individual* pada karyawan PT Intan Sejati. Hal ini menunjukkan semakin tinggi *person-organization fit* yang diterapkan, maka semakin meningkat perilaku *organization citizenship behavior-individual* yang dilakukan karyawan.
2. Ada pengaruh signifikan dan positif *person-organization fit* terhadap *organizational citizenship behavior-organization* pada karyawan PT Intan Sejati. Hal ini menunjukkan semakin tinggi *person-organization fit* yang diterapkan, maka semakin meningkat perilaku *organizational citizenship behavior-organization* yang dilakukan karyawan.
3. Ada pengaruh signifikan dan positif *person-organization fit* terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT Intan Sejati. Hal ini menunjukkan

semakin tinggi *person-organization fit* yang diterapkan, maka semakin meningkat keterikatan kerja yang dilakukan oleh karyawan.

4. Ada pengaruh signifikan dan positif keterikatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior-individual* pada karyawan PT Intan Sejati. Hal ini menunjukkan semakin tinggi keterikatan kerja yang dilakukan, maka semakin meningkat *organizational citizenship behavior-individual* yang dilakukan karyawan.
5. Ada pengaruh signifikan dan positif keterikatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior-organization* pada karyawan PT Intan Sejati. Hal ini menunjukkan semakin tinggi keterikatan kerja yang dilakukan, maka semakin meningkat yang dilakukan karyawan. *organizational citizenship behavior-organization*
6. Keterikatan kerja memediasi pengaruh *person-organization fit* terhadap *organizational citizenship behavior-individual* pada karyawan PT Intan Sejati. Hal ini menunjukkan keterikatan kerja sebagai mediasi meningkat, maka pengaruh *person-organization fit* terhadap *organizational citizenship behavior-individual* akan meningkat.
7. Keterikatan kerja memediasi pengaruh *person-organization fit* terhadap *organizational citizenship behavior-organization* pada karyawan PT Intan Sejati. Hal ini menunjukkan keterikatan kerja sebagai mediasi meningkat, maka pengaruh *person-organization fit* terhadap *organizational citizenship behavior-organization* akan meningkat.

## 5.2. Implikasi Manajerial

Hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang dapat diterapkan oleh PT Intan Sejati. Hasil dari penelitian, keterikatan kerja mempengaruhi *organizational citizenship behavior-organization*. Artinya, karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi akan menghasilkan perilaku yang berdampak pada organisasi. Diharapkan organisasi mampu untuk membangun motivasi karyawan supaya karyawan akan secara sukarela membentuk perilaku pada organisasi. Perilaku yang dibentuk tersebut akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas yang dilakukan oleh karyawan.

Hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, ditemukan tingkat *organizational citizenship behavior-individual* dan *organizational citizenship behavior-organization* pada karyawan PT Intan Sejati termasuk dalam kategori tinggi. Hasil ini menyatakan perusahaan dapat membentuk perilaku *organizational citizenship behavior-individual* ataupun *organizational citizenship behavior-organization*, dimana karyawan dapat berkontribusi dengan baik dengan rekan kerja dan organisasi. Karyawan juga membentuk perilaku yang berdampak langsung pada kegiatan di dalam organisasi. Diharapkan perilaku ini dapat tetap diteruskan untuk membangun lingkungan kerja yang baik tidak hanya kepada rekan kerja tetapi juga pada organisasi.

Hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, ditemukan tingkat keterikatan kerja pada karyawan PT Intan Sejati termasuk dalam kategori tinggi. Hasil ini

menyatakan perusahaan mampu membuat lingkungan kerja yang baik untuk memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Sehingga karyawan akan merasa nyaman dan meningkatkan produktivitas pekerjaan. Diharapkan perusahaan terus meningkatkan motivasi terhadap karyawan supaya kinerja yang dihasilkan akan maksimal.

Hasil dari penelitian keterikatan kerja memediasi pengaruh *person-organization fit* terhadap *organizational citizenship behavior-individual* dan *organizational citizenship behavior-organization*. Hasil ini menunjukkan kecocokan karyawan dengan organisasi akan meningkatkan perilaku karyawan dalam berkontribusi di dalam organisasi. Adanya keterikatan kerja yang tinggi mendukung kecocokan karyawan dalam berperilaku di organisasi. Peran keterikatan kerja dimana karyawan merasa menikmati pekerjaannya sehingga memperkuat karyawan untuk memiliki kecocokan dengan organisasi yang akan berpengaruh juga terhadap perilaku karyawan.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini terdapat beberapa kekurangan dalam penulisan, keterbatasan penelitian yang dialami oleh penulis sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada PT Intan Sejati sehingga hasil yang didapatkan berbeda dan tidak dapat digeneralisasikan dengan perusahaan lain.

2. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena responden kurang memahami isi pertanyaan, sehingga pengisian kuesioner menjadi tidak tepat.

#### 5.4. **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti akan menyampaikan beberapa saran yang mungkin dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menjangkau banyak perusahaan dan responden, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi secara umum.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan menyempurnakan kalimat pertanyaan pada kuesioner untuk mengantisipasi ketidakpahaman responden dalam pengisian kuesioner.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ashfaq, B., & Hamid, A. (2020). *Person-organization fit and organization citizenship behavior: modeling the work engagement as a mediator*. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 13(1), 19–39. <https://doi.org/10.1108/APJBA-12-2019-0255>
- Bao, Ping; Xiao, Zengrui; Bao, Gongmin; Noorderhaven, N. (2021). *Inclusive leadership and employee work engagement : a moderated mediation model*. <https://doi.org/10.1108/BJM-06-2021-0219>
- Bangun, O. V., & Supartha, I Wayan Gede Supartha, M. S. (2017). *TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ( OCB )*. 5, 2071–2102.
- Chandra, Dennis; Indriyani, R. (2018). Pengaruh Person-Organization Fit Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada PT Paragon Spesial Metal Surabaya. *Agora*, 6(1).
- Daniel, V. (2020). *Journal of Research and Opinion Mediating Role of Employee Engagement in the Relationship between PO-Fit , PJ-Fit , and Employee Performance : A Conceptual Perspective for Future Reviewed By : Dr .* 7(1), 2617–2622. <https://doi.org/10.15520/jro.v7i1.47>
- Gupta, M., Shaheen, M., & Reddy, P. K. (2017). Impact of psychological capital on organizational citizenship behavior: Mediation by work engagement. *Journal of Management Development*, 36(7), 973–983. <https://doi.org/10.1108/JMD-06-2016-0084>
- Istiqomah, Suryandari; Riani, A. L. (2019). *Linking Transformational Leadership to OCB in Hospitaluy Industry: the Mediating Influence of Affective Commitment and Work Engagement*. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 10(1), 1–13. <https://doi.org/10.15294/jdm.v10i1.17359>
- Luh, N., Purjani, P., & Riana, G. (2018). The Implication of Person-Job Fit and Person - Organization Fit on Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Science and Research*, 8(9), 1625–1630. [www.ijsr.net](http://www.ijsr.net)
- Pourgaz, A. W., Naruei, A. G., & Jenaabadi, H. (2015). *Examining the Relationship of Organizational Citizenship Behavior with Organizational Commitment and Equity Perception of Secondary School Administrators*. *Psychology*, 06(06), 800–807. <https://doi.org/10.4236/psych.2015.66079>
- Prabowo, A., & Djastuti, I. (2015). Analisis Pengaruh Person Organization Fit Dan Person Job Fit Terhadap Turnover Intention Dengan Work Engagement

Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan BPR Bank Surya Yudha Kantor Pusat Banjarnegara). *Journal of Management ISSN (Online): 2337-3792*, 4(2), 1–12.

Santoso, D., & Irwantoro, I. (2014). Pengaruh Person-Organization Fit (P-O Fit) terhadap Organization Citizenship Behaviour (OCB) dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada KPPBC TMP Tanjung Emas Semarang). *Jurnal NeO-Bis*, 8(1), 1–16.

Saufi, R. A., Mansor, N. N. A., Kakar, A. S., & Singh, H. (2020). The mediating role of person-job fit between person-organisation fit and intention to leave the job: Empirical evidence from pakistan. *Sustainability (Switzerland)*, 12(19), 8189. <https://doi.org/10.3390/su12198189>

Schaufeli, W. B. (2012). Work engagement: what do we know and where do we go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3.10. <https://doi.org/10.1177/0011000002301006>

Shaheen, M., Gupta, R., & Kumar, Y. L. N. (2016). Exploring dimensions of teachers' OCB from stakeholder's perspective: A study in India. *Qualitative Report*, 21(6), 1095–1117. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2016.2357>



## LAMPIRAN

### Lampiran 1

#### KUESIONER

Perkenalkan nama saya Ruth Adelfia Lawrance. Saya adalah mahasiswa dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk keperluan penyusunan skripsi dengan judul **“PENGARUH *PERSON-ORGANIZATION FIT* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN KETERIKATAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR”**. Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner dibawah ini dengan sejujur-jujurnya. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari saya ucapkan terima kasih.

Nama :

Jenis Kelamin : L / P (lingkari)

Usia :

Pendidikan Terakhir : SMA      Diploma      S1      S2      S3  
(lingkari)

Masa Kerja :

## INFORMASI KUESIONER

Responden di mohon menjawab pertanyaan yang diajukan di bawah ini dengan memberi tanda centang (✓) salah satu jawaban yang relevan sesuai dengan opini responden. Jawaban dari responden diklasifikasikan menjadi pilihan jawaban yaitu **STS** (sangat tidak setuju), **TS** (tidak setuju), **N** (netral), **S** (setuju), dan **SS** (sangat setuju).

### Bagian I: *Person-organization fit*

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya cocok dengan organisasi.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya merasa nilai pribadi saya cocok dengan organisasi.	STS	TS	N	S	SS
3	Nilai saya cocok dengan nilai karyawan saat ini di organisasi.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya memiliki empati dan simpati untuk organisasi.	STS	TS	N	S	SS
5	Organisasi memiliki nilai yang sama dengan saya dalam hal kepedulian terhadap orang lain.	STS	TS	N	S	SS

### Bagian II: Keterikatan kerja

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Di tempat kerja saya, saya merasa berenergi.	STS	TS	N	S	SS
2	Di pekerjaan, saya merasa kuat dan bersemangat.	STS	TS	N	S	SS
3	Pekerjaan saya menginspirasi saya.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya bersemangat dengan pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS

5	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.	STS	TS	N	S	SS
6	Saya tenggelam dalam pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
7	Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan intens.	STS	TS	N	S	SS

### Bagian III: *Organizational Citizenship Behavior*


No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
<b><i>Organizational citizenship behavior-individual</i></b>						
1	Saya membantu orang lain yang izin tidak hadir di perusahaan.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya membantu orang lain yang memiliki beban kerja berat.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya membantu atasan saya dengan pekerjaannya.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya berusaha keras untuk membantu karyawan baru	STS	TS	N	S	SS
5	Saya menyampaikan informasi kepada rekan kerja.	STS	TS	N	S	SS
<b><i>Organizational citizenship behavior-organization</i></b>						
1	Kehadiran saya di tempat kerja sesuai dengan peraturan organisasi.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya memberikan pemberitahuan terlebih dahulu ketika tidak dapat masuk kerja.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya melestarikan dan melindungi properti organisasi.	STS	TS	N	S	SS

4	Saya berpegang pada aturan informal yang dirancang untuk menjaga keteriban.	STS	TS	N	S	SS
---	---	-----	----	---	---	----



## Lampiran 2

### Surat Ijin Penelitian



**FAKULTAS BISNIS  
DAN EKONOMIKA**  
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

18 Agustus 2022

Nomor : 037/Kues/I  
Lamp. : -  
Hal : Ijin Penelitian, Penyebaran Kuesioner

Kepada  
Yth. PT. Intan Sejati  
Jl. Koprak Sayom, Mojorejo, Bareng Lor, Klaten Utara, Klaten

Dengan hormat,


Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Person-Organization Fit terhadap Organization Citizenship Behavior Dengan Keterikatan Kerja Sebagai Mediator”** yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Ruth Adelvia Lawrance  
No\_Mhs/Prodi : 180324440/Manajemen  
No\_HP : 081215209153  
Alamat : Jl. Ki Ageng Gribig No.9, Gergunung, Klaten Utara, Klaten  
Form Kuesioner : <https://tinyurl.com/5n8vr2nv>

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan ijin kepada mahasiswa tersebut di atas untuk menyebarkan kuesioner di lingkungan instansi Bapak/Ibu dan mendapatkan data yang diperlukan.

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.



Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya, kami mengucapkan terima kasih.


Dekan  
  
Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D.

**Alamat**  
Kampus III Gedung Bonaventura  
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281

**URL**  
<https://fbe.uajy.ac.id>

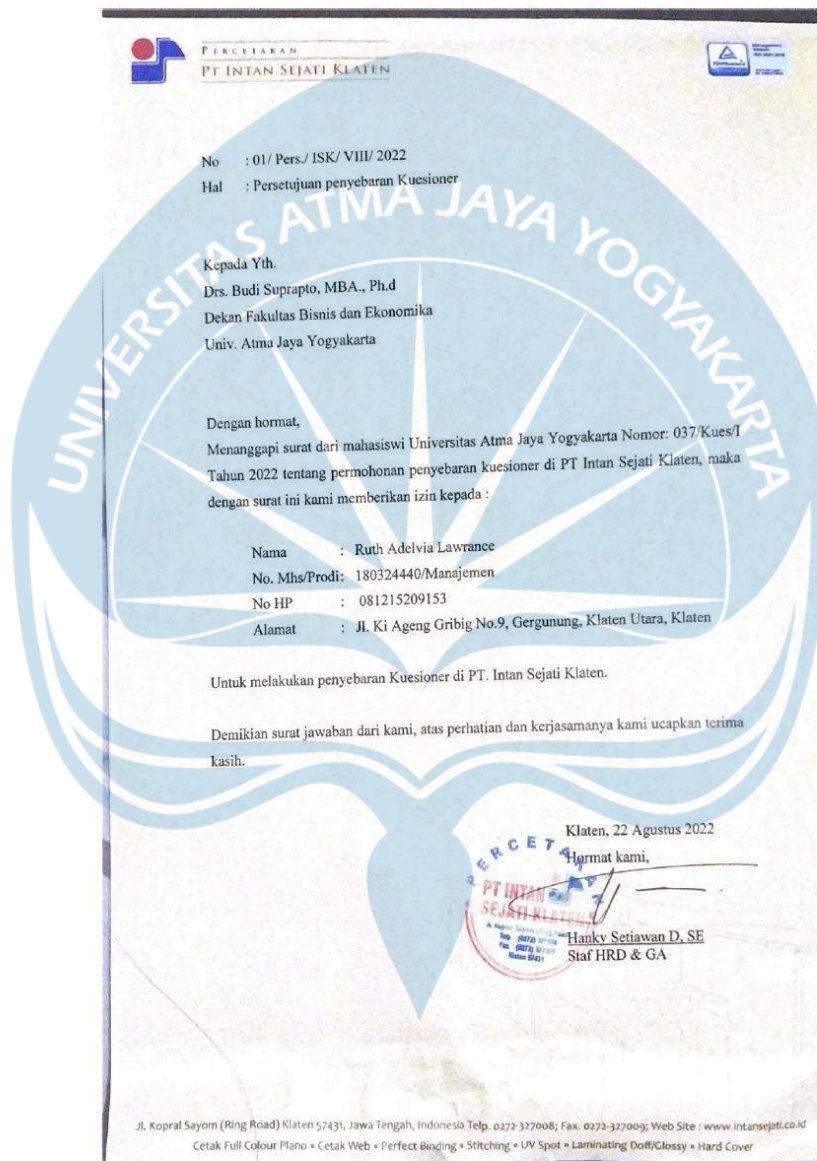
**Kontak**  
Telepon : +62-274-487711 ext. 3120,3127  
Fax : +62-274-485227  
Surel : fbe@uajy.ac.id





### Lampiran 3

### Surat Perijinan Penelitian dari Perusahaan



## Lampiran 4

### Karakteristik Responden

#### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	28	47.5	47.5	47.5
	Perempuan	31	52.5	52.5	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

#### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25	4	6.8	6.8	6.8
	>45	5	8.5	8.5	15.3
	25-34	18	30.5	30.5	45.8
	35-44	32	54.2	54.2	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

#### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	8	13.6	13.6	13.6
	S1	22	37.3	37.3	50.8
	SMA/K	29	49.2	49.2	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

#### Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>20	3	5.1	5.1	5.1
	1-5	14	23.7	23.7	28.8

11-15	13	22.0	22.0	50.8
16-20	8	13.6	13.6	64.4
6-10	21	35.6	35.6	100.0
Total	59	100.0	100.0	





## Lampiran 5

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### 1. Uji Validitas *Person-Organization Fit*

		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	Total_X
X.1	Pearson Correlation	1	.870**	.682**	.533**	.570**	.858**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59
X.2	Pearson Correlation	.870**	1	.854**	.644**	.668**	.946**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59
X.3	Pearson Correlation	.682**	.854**	1	.625**	.627**	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59
X.4	Pearson Correlation	.533**	.644**	.625**	1	.691**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59
X.5	Pearson Correlation	.570**	.668**	.627**	.691**	1	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	59	59	59	59	59	59
Total_X	Pearson Correlation	.858**	.946**	.884**	.792**	.822**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59	59	59

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## 2. Uji Validitas Organizational Citizenship Behavior-Individual

**Correlations**

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Total_Y1
Y1.1	Pearson Correlation	1	.186	.084	.250	.025	.586**
	Sig. (2-tailed)		.158	.528	.056	.850	.000
	N	59	59	59	59	59	59
Y1.2	Pearson Correlation	.186	1	.567**	.525**	.242	.734**
	Sig. (2-tailed)	.158		.000	.000	.065	.000
	N	59	59	59	59	59	59
Y1.3	Pearson Correlation	.084	.567**	1	.325*	.214	.635**
	Sig. (2-tailed)	.528	.000		.012	.104	.000
	N	59	59	59	59	59	59
Y1.4	Pearson Correlation	.250	.525**	.325*	1	.461**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.056	.000	.012		.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59
Y1.5	Pearson Correlation	.025	.242	.214	.461**	1	.545**
	Sig. (2-tailed)	.850	.065	.104	.000		.000
	N	59	59	59	59	59	59
Total	Pearson Correlation	.586**	.734**	.635**	.750**	.545**	1
Y1	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59	59	59

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### 3. Uji Validitas *Organizational Citizenship Behavior-Organization*

#### Correlations

		Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Total_Y2
Y2.1	Pearson Correlation	1	.421**	.600**	.418**	.810**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.001	.000
	N	59	59	59	59	59
Y2.2	Pearson Correlation	.421**	1	.526**	.287*	.689**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.028	.000
	N	59	59	59	59	59
Y2.3	Pearson Correlation	.600**	.526**	1	.586**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	59	59	59	59	59
Y2.4	Pearson Correlation	.418**	.287*	.586**	1	.750**
	Sig. (2-tailed)	.001	.028	.000		.000
	N	59	59	59	59	59
Total_Y2	Pearson Correlation	.810**	.689**	.855**	.750**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59	59

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### 4. Uji Validitas Keterikatan Kerja

**Correlations**

		M.1	M.2	M.3	M.4	M.5	M.6	M.7	Total M
M.1	Pearson Correlation	1	.881**	.430**	.767**	.426**	.189	.536**	.822**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.001	.151	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
M.2	Pearson Correlation	.881**	1	.423**	.686**	.558**	.187	.477**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000	.156	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
M.3	Pearson Correlation	.430**	.423**	1	.592**	.570**	.230	.355**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001		.000	.000	.080	.006	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
M.4	Pearson Correlation	.767**	.686**	.592**	1	.666**	.215	.416**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.103	.001	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
M.5	Pearson Correlation	.426**	.558**	.570**	.666**	1	.320*	.445**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.014	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
M.6	Pearson Correlation	.189	.187	.230	.215	.320*	1	.333*	.529**
	Sig. (2-tailed)								
	N								

	Sig. (2-tailed)	.151	.156	.080	.103	.014		.010	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
M.7	Pearson Correlation	.536**	.477**	.355**	.416**	.445**	.333*	1	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006	.001	.000	.010		.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
Tot	Pearson Correlation	.822**	.813**	.682**	.821**	.752**	.529**	.708**	1
al_	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
M	N	59	59	59	59	59	59	59	59

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### 5. Uji Reliabilitas Variabel *Person-Organization Fit*

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.913	5

### 6. Uji Reliabilitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior-Individual*

#### Reliability Statistics

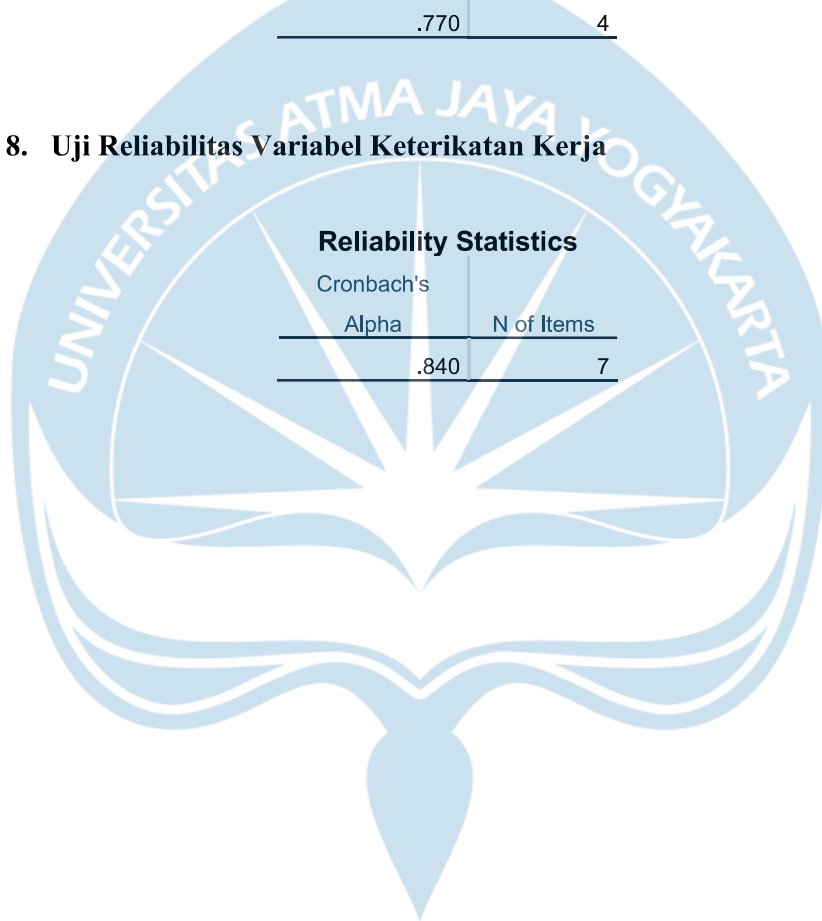
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.620	5

7. Uji Reliabilitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior-Organization*

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.770	4

8. Uji Reliabilitas Variabel Keterikatan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.840	7



## Lampiran 6

### Uji Regresi Sederhana dan Uji Regresi Linier Berganda

#### 1. Regresi Sederhana Person-Organization Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior-Individual

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.438 <sup>a</sup>	.192	.178	1.839

a. Predictors: (Constant), Total\_X

##### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45.829	1	45.829	13.548	.001 <sup>b</sup>
	Residual	192.815	57	3.383		
	Total	238.644	58			

a. Dependent Variable: Total\_Y1

b. Predictors: (Constant), Total\_X

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Beta		
1	(Constant)	13.177		8.921	.000
	Total_X	.295	.438	3.681	.001

a. Dependent Variable: Total\_Y1

**2. Regresi Sederhana *Person-Organization Fit* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior-Organization***

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.548 <sup>a</sup>	.300	.288	1.468

a. Predictors: (Constant), Total\_X

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52.757	1	52.757	24.474	.000 <sup>b</sup>
	Residual	122.870	57	2.156		
	Total	175.627	58			

a. Dependent Variable: Total\_Y2

b. Predictors: (Constant), Total\_X

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.091	1.179		8.558	.000
	Total_X	.316	.064	.548	4.947	.000

a. Dependent Variable: Total\_Y2



**3. Regresi Sederhana *Person-Organization Fit* Terhadap Keterikatan Kerja**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.563 <sup>a</sup>	.317	.305	2.712

a. Predictors: (Constant), Total\_X

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	194.801	1	194.801	26.477	.000 <sup>b</sup>
	Residual	419.368	57	7.357		
	Total	614.169	58			

a. Dependent Variable: Total\_M

b. Predictors: (Constant), Total\_X

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.057	2.179		6.912	.000
	Total_X	.608	.118	.563	5.146	.000

a. Dependent Variable: Total\_M

**4. Regresi Sederhana Keterikatan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior-Individual**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.486 <sup>a</sup>	.237	.223	1.788
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), Total\_M

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	56.453	1	56.453	17.662	.000 <sup>b</sup>
	Residual	182.191	57	3.196		
	Total	238.644	58			

a. Dependent Variable: Total\_Y1

b. Predictors: (Constant), Total\_M

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.624	1.899		5.596	.000
	Total_M	.303	.072	.486	4.203	.000

a. Dependent Variable: Total\_Y1

### 5. Regresi Sederhana Keterikatan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior-Organization*

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.637 <sup>a</sup>	.405	.395	1.354

a. Predictors: (Constant), Total\_M

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	71.168	1	71.168	38.834	.000 <sup>b</sup>
	Residual	104.459	57	1.833		
	Total	175.627	58			

a. Dependent Variable: Total\_Y2

b. Predictors: (Constant), Total\_M

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.956	1.438		4.839	.000
	Total_M	.340	.055	.637	6.232	.000

a. Dependent Variable: Total\_Y2

## 6. Regresi Linier Berganda *Person-Organization Fit* dan Keterikatan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior-Individual*

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.525 <sup>a</sup>	.276	.250	1.756

a. Predictors: (Constant), Total\_M, Total\_X

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65.888	2	32.944	10.679	.000 <sup>b</sup>
	Residual	172.756	56	3.085		
	Total	238.644	58			

a. Dependent Variable: Total\_Y1

b. Predictors: (Constant), Total\_M, Total\_X

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.884	1.913		5.168	.000
	Total_X	.162	.093	.241	1.749	.086
	Total_M	.219	.086	.351	2.550	.014

a. Dependent Variable: Total\_Y1

**7. Regresi Linier Berganda *Person-Organization Fit* dan Keterikatan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior-Organization***

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 <sup>a</sup>	.458	.438	1.304

a. Predictors: (Constant), Total\_M, Total\_X

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80.412	2	40.206	23.647	.000 <sup>b</sup>
	Residual	95.215	56	1.700		
	Total	175.627	58			

a. Dependent Variable: Total\_Y2

b. Predictors: (Constant), Total\_M, Total\_X

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.224	1.420		4.384	.000
	Total_X	.160	.069	.278	2.332	.023
	Total_M	.257	.064	.480	4.033	.000

a. Dependent Variable: Total\_Y2

