

## BAB V

### PENUTUP

Pada bab ini akan memaparkan mengenai kesimpulan dari hasil analisis penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pusat Wilayah Regional Nganjuk.

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Penyebaran kuesioner melalui *google forms* yang disebar dan terkumpul dengan memenuhi kriteria untuk dianalisis sebanyak 223 responden yang didominasi berjenis kelamin laki-laki, berusia 20-30 tahun, didominasi responden yang telah menikah, dengan pendidikan terakhir didominasi dari S1, dengan lama bekerja didominasi 1-5 tahun, serta didominasi bekerja sebagai *customer service*.
2. *Person-organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap identifikasi organisasi pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pusat Wilayah Regional Nganjuk.
3. *Person-organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya Tarik organisasi pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pusat Wilayah Regional Nganjuk.
4. Daya tarik organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap identifikasi organisasi pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pusat Wilayah Regional Nganjuk.
5. Daya tarik organisasi menjadi variabel mediasi pengaruh *person-organization fit* terhadap identifikasi organisasi pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero)

Tbk Kantor Cabang Pusat Wilayah Regional Nganjuk, karena variabel daya tarik organisasi mampu mempengaruhi variabel *person-organization fit* terhadap identifikasi organisasi. Sehingga, *person-organization fit* menjadi variabel independen yang berpengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu identifikasi organisasi melalui daya tarik organisasi sebagai pemediasi.

## 5.2. Implikasi untuk Perusahaan

1. Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pusat Wilayah Regional Nganjuk harus mampu untuk menyesuaikan diri dengan organisasi, karena semakin karyawan mampu menyesuaikan diri maka individu dapat memenuhi tuntutan organisasi dengan adanya kemampuan yang dimiliki individu. Hal ini karena kecocokan individu terhadap organisasi dapat mempengaruhi kualitas kinerja, maka manajer harus menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga karyawan merasa nyaman dan bisa mengembangkan kemampuan yang mereka miliki untuk memenuhi kebutuhan atau tuntutan yang ada didalam organisasi.

Berdasarkan penelitian diketahui bahwa Sebagian besar karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pusat Wilayah Regional Nganjuk menunjukkan kecocokan individu dengan organisasi atau *person-organization fit* yang tinggi. Oleh karena itu, hal tersebut perlu terus dipertahankan oleh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pusat Wilayah Regional Nganjuk, karena apabila individu mampu menyesuaikan diri dengan baik terhadap organisasi, maka individu akan merasa nyaman dan mampu bekerja dengan baik sehingga mereka mampu untuk memenuhi kebutuhan perusahaan tanpa adanya rasa paksaan. Berkaitan dengan hasil penelitian tersebut, organisasi perlu memperhatikan apabila terlihat indikasi individu yang mengalami kegagalan atau keresahan karena tidak mampu menyesuaikan diri dengan baik, maka manajer perlu terus mendorong atau memberikan

motivasi dan mengayomi agar senantiasa mampu menyesuaikan diri kembali terhadap organisasi dengan adanya hubungan kerja ataupun lingkungan kerja antar individu dan tetap bersikap professional.

2. Citra organisasi menjadi salah satu daya tarik tersendiri bagi masing-masing individu didalam organisasi. Setiap organisasi mengharapkan reputasi organisasi harus selalu dipandang baik dengan adanya kinerja yang diciptakan, skill serta pengalaman, maupun fasilitas pendukung yang dapat diberikan organisasi. Oleh karena itu, manajer harus mampu menciptakan organisasi sebagai tempat yang positif untuk bekerja sehingga hal tersebut menjadi daya tarik tersendiri bagi masing-masing individu, sehingga karyawan tidak merasakan bahwa mereka bekerja di organisasi tersebut sebagai upaya terakhir. Berdasarkan penelitian diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pusat Wilayah Regional Nganjuk menunjukkan daya tarik organisasi dengan kategori tinggi. Berkaitan dengan hasil penelitian tersebut, maka PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pusat Wilayah Regional Nganjuk harus mempertahankan organisasi yang baik sehingga masing-masing individu didalam organisasi terus merasakan bahwa tempat mereka bekerja adalah tempat yang positif sehingga organisasi tersebut menjadi tempat yang memiliki nilai potensi kerja yang tinggi.
3. Organisasi mengharapkan karyawannya bersikap baik dan professional terhadap organisasi dengan mematuhi aturan atau norma yang ada. Identifikasi organisasi diperlukan dengan tujuan memberikan petunjuk atau identifikasi untuk organisasi mengenai sejauh mana nilai individu akan berubah dan sejauh mana individu mematuhi norma organisasi. Identifikasi organisasi terjadi ketika individu merasakan kesatuan dengan organisasi dan merasa bahwa individu mampu dan memenuhi keinginan organisasi dan individu merasa mereka adalah bagian penting dari organisasi.

Berdasarkan penelitian, diketahui bahwa Sebagian besar karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pusat Wilayah Regional Nganjuk menunjukkan indikasi identifikasi organisasi dengan kategori tinggi. Berkaitan dengan hasil penelitian tersebut, untuk menekankan masing-masing individu maka manajer harus mampu meningkatkan komunikasi yang baik dan mampu mengarahkan dengan memberi masukan yang dapat membantu masing-masing individu mau untuk mengidentifikasi diri dengan organisasi sehingga masing-masing individu merasakan kesatuan dengan organisasi sehingga keberhasilan organisasi yang dicapai membuat masing-masing individu juga merasa berhasil.

4. Daya tarik organisasi menjadi variabel mediasi pengaruh *person-organization fit* terhadap identifikasi organisasi pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pusat Wilayah Regional Nganjuk, karena variabel daya tarik organisasi mampu mempengaruhi variabel *person-organization fit* terhadap identifikasi organisasi. Hal ini dapat membantu manajer untuk meningkatkan daya tarik organisasi dan mempekerjakan karyawan yang berkualitas. Berdasarkan dari penelitian tersebut maka, manajer dapat menggunakan daya tarik organisasi sebagai sarana untuk memastikan individu dapat mengidentifikasi organisasi sehingga individu mampu menyesuaikan diri dengan baik terhadap organisasi.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, seperti:

1. Responden pada penelitian ini hanya khusus karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pusat Wilayah Regional Nganjuk, sehingga hasil penelitian ini hanya dapat digeneralisasikan pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pusat Wilayah Regional Nganjuk.

2. Dalam pengisian kuesioner responden tidak mengarahkan secara langsung oleh peneliti, sehingga responden mengisi kuesioner sesuai dengan pemahaman masing-masing yang disebar melalui *google forms* berupa *link* pada *Whatsapp Group* yang beranggotakan karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pusat Wilayah Regional Nganjuk. Sehingga dalam proses pengisian kuesioner memungkinkan adanya perbedaan pemahaman dalam memahami item-item pernyataan dalam kuesioner.
3. Penelitian hanya dilakukan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pusat Wilayah Regional Nganjuk saja, dan belum dapat dilakukan perbandingan dengan perusahaan yang lain, sehingga kesimpulan hasil penelitian masih bersifat internal untuk PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pusat Wilayah Regional Nganjuk.

#### **5.4. Saran**

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, maka terdapat beberapa saran yang dapat disampaikan, yaitu:

1. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengarahkan dan menjelaskan kepada responden dalam pengisian kuesioner, sehingga dapat meminimalkan kesalahan dalam pengisian kuesioner. Peneliti diharapkan memperhatikan responden secara saksama untuk memastikan responden mengisi kuesioner secara keseluruhan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan model penelitian ini dengan melakukan penelitian pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk yang berbeda dengan jumlah sampel yang lebih banyak, sehingga hasil penelitian yang diperoleh menjadi lebih representatif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social Identify Theory and the Organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20–39.
- Astuti, S. D. (2010). Model Person-organization Fit Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 17(1), 140–153.
- Barron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182.
- Berthon, P., Erwing, M., & Hah, L. (2005). Captivating Company: Dimensions of Attractiveness in Employer Branding. *International Journal of Advertising*, 24(2), 151–172.
- Blader, S. L., & Tyler, T. R. (2009). Testing and Extending the group Engagement Model: Linkages Between Social Identity, Procedural Justice, Economic Outcomes, and Extrarole Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 445–464.
- Carless, S. A. (2005). Person-job Fit Versus Person-organization Fit As Predictors of Organizational Attraction and Job Acceptance Intensions: A Longitudinal Study. *Journal Occupational and Organizational Psychology*, 78(3), 411–429.
- Chatman, J. A. (1989). Improving Interactional Organization Research: A Model of Person-organization Fit. *Academy of Management Review*, 14(3), 333–349.
- Cinar, E. (2019). The Effect of Person-organization Fit on the Organizational Identification: The Mediating Role of Organizational Attractiveness. *Eurasian Journal of Business and Management*, 7(1), 74–84.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management*. Person Education Limited.
- Ehrhart, K. H., & Ziegert, J. C. (2005). Why are Individuals Attracted to Organization. *Journal of Management*, 31(6), 901–919.

- El-Sakka, N. (2016). The Relationship Between Person-organization Fit, Burnout, and Turnover Intention. *The Business and Management Review*, 7(2), 153–164.
- Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics 5th Edition* (5 ed.). SAGE Publications Inc.
- Froese, F., & Kishi, Y. (2012). Organizational Attractiveness of Foreign Firms in Asia: Soft Power Matters. *Asian Business and Management*, 12(2), 281–297.
- Galvin, B. M., Lange, D., & Ashforth, B. E. (2015). Narcissistic Organizational Identification: Seeing Oneself As Central to the Organization's Identity. *Academy of Management Review*, 40(2), 194–209.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, D., & Neves, J. (2011). Organizational Attractiveness and Prospective Applicants' Intentions to Apply. *Personnel Review*, 40(6), 684–699.
- Gregory, B., Albritton, D., & Osmonbekov, T. (2010). The Mediating Role of Psychological Empowerment on the Relationships Between P–O fit, Job Satisfaction, and In-role Performance. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 639–647.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kupperlwieser, V. G. (2014). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM): An Emerging Tool in Business Research. *European Business Review*, 26(2), 106–121.
- Husein, U. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali.
- Ismail, M., Baki, N. U., Omar, Z., & Bebenroth, R. (2016). Organizational Identification as Percieved by Merger and Acquisition Employees. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 8(3), 29–42.
- Jackson, R. D. (2010). *Perceptions of Strategic Planning, Organization Alignment and Talent. A Multiple File Case Study of Selected Small Business in Pennsylvania.* .

- Joseph, S., Sahu, S., & Khan, K. (2014). Organization Attractiveness as a Predictor of Employee Retention. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(9), 41–44.
- Kaifi, B. A., Nafei, W., Khanfar, N. M., & Kaifi, M. M. (2013). A Multi-generational Workforce: Managing and Understanding Millenials. *International Journal of Business and Management*, 7(24), 88–93.
- Kalemli-Ozcan, S. (2012). Leverage Across Firms, Bank, and Countries. *Journal of International Economics*, 88(2), 284–298.
- Keraf, A., Boru, V. F., & Lerik, M. D. C. (2021). Return to Article Details Self-Control with Online Shopping Consumptive Behavior in Young Women in Oesapa Village. *Journal of Health and Behabioral Science*, 3(2), 199–208.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-job, Person-organization, Person-group, and Person-supervisor Fit. *Personel Psychology*, 2(16), 281–342.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi* (3 ed.). Erlangga.
- Li, Y., Fan, J., & Zhao, S. (2015). Organizational Identification as a Double-edged Sword: Dual Effects on Job Satisfaction and Life Satisfaction. *Journal of Personnel Psychology*, 14(4), 182–191.
- Lukas, A. (2009). *Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi*. ANDI.
- Mahardika, G. (2006). *Pengaruh Person-organization Fit Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan*.
- Mete, E. S., Sokmen, A., & Biyik, Y. (2016). *The Relationship Between Organizational Commitment, Organizational Identification, Person-organization Fit and Job Satisfaction: A Research on IT Employees*.



- Puspitasari, Y. E., Pusparini, E. S., & Rachmawati, R. S. (2019). Pengaruh Dari Identifikasi Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan: Studi Kasus pada Dosen di Universitas Patron. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen*, 13(2), 194–205.
- Reis, G. G., & Braga, B. M. (2016). Employer Attractiveness From a Generational Perspective: Implications for Employer Branding. *Human Resources and Organization*, 51(1), 204–221.
- Sekaran, & Bougie. (2013). *Research Methods for Business: A Skill-building Approach*. John Wiley and Sons Ltd.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian* (Edisi 6 Buku 2). Salemba Empat.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (1 ed., Vol. 1). Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alphabeta.
- Syaebani, M., Anoviar, A., Pusparini, E., & Rachmawati, R. (2015). Explaining Factors of Job Pursuit Intention in Indonesian Military Institution. *Asia-Pacific Management And Business Application*, 3(3), 95–109.
- Tsui, A. S., Pearce, J. L., Porter L. W., & Tripoli, A. M. (1997). Alternative Approach to the Employee-organization Relationship: Does Investment in Employees Pay Off? *Academy of Management Journal*, 40(3), 1089–1121.
- Turban, D. B., & Keon, T. L. (1993). Organizational Attractiveness: An Interactionist Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 78(2), 184–193.
- Umphress, E. E., Smith-Crowe, K., Brief, A. P., Dietz, J., & Watkins, M. B. (2007). When Birds of Feather Flock Together and When They do not: Status Composition, Social

Dominance Orientation, and Organizational Attractiveness. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 396–409.

Vianen, A. E. M. V. (2000). Person-organization Fit: The Match Between Newcomers and Recruiters Preferences For Organizational Cultures. *Personnel Psychology*, 53(1), 113–149.

Wawan, S. (2016). *Pengaruh Daya Tarik Perusahaan dan Reputasi Perusahaan Terhadap Keinginan Melamar pada Mahasiswa Teknik Informatika*.

Widhiarso, W. (2018). Aplikasi Model Rasch Campuran Dalam Mengevaluasi Pengukuran Harga Diri. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 17(1), 172–187.





## KUESIONER PENELITIAN

Bapak/Ibu yang terhormat

Saya Laurensia Indrasasti mahasiswa pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini Saya sedang melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi dengan pembimbing Bapak M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D. Penelitian ini bertujuan untuk membahas pengaruh *Person-organization Fit* terhadap Identifikasi Organisasi dengan Daya Tarik Organisasi sebagai pemediasi.

Bapak/Ibu dipilih sebagai calon responden karena penelitian ini sangat memerlukan informasi dari Bapak/Ibu sebagai karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pusat Wilayah Regional Nganjuk. Oleh karena itu, dengan ini saya memohon bantuan Bapak/Ibu untuk dapat meluangkan waktu dalam menjawab serangkaian pernyataan yang terdapat di dalam kuesioner ini. Kemudian, setelah kuesioner terisi lengkap, Bapak/Ibu dimohon untuk menyerahkan kepada saya.

Apabila ada pertanyaan mengenai pernyataan-pernyataan pada kuisisioner ini dapat menghubungi saya melalui :

Whatsapp : 0895-1841-7777

E-mail : indrasastilaurensia@gmail.com.

Atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

## BAGIAN I

Silahkan menjawab pernyataan dengan memberikan tanda (√) jawaban anda pada kolom yang telah tersedia.

### 1. Jenis Kelamin

Laki-laki

Perempuan

### 2. Usia

< 20 Tahun

20 < 30 Tahun

30 < 40 Tahun

40 < 50 Tahun

> 50 Tahun

### 3. Status Pernikahan

Menikah

Tidak Menikah

### 4. Pendidikan Terakhir

SMA

D3

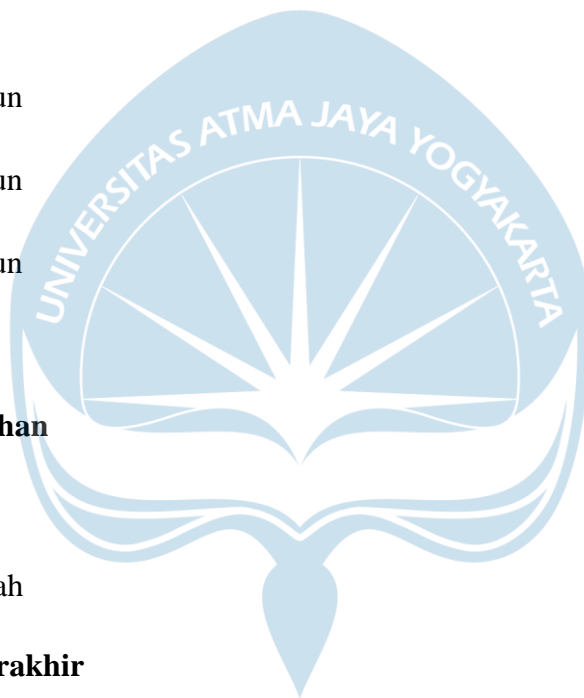
S1

### 5. Lama Bekerja

< 1 Tahun

1 < 5 Tahun

5 < 10 Tahun



10 < 20 Tahun

> / 20 Tahun

**6. Jabatan**

Teller

Costumer Service

Dll



## BAGIAN II

Berikan tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia, tidak ada jawaban salah atau benar dalam pengisian kuesioner ini dan isilah menurut anda yang paling sesuai dengan kondisi atau keadaan yang anda alami/rasakan. Tiap pernyataan dalam kuesioner ini akan diberi skor sebagai berikut:

**SS** : Sangat Setuju

**S** : Setuju

**N** : Netral

**TS** : Tidak Setuju

**STS** : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Hal-hal yang saya hargai dalam diri saya sangat mirip dengan hal-hal yang dihargai oleh organisasi saya.					
2.	Saya merasa nilai-nilai pribadi saya cocok dengan organisasi ini.					
3.	Organisasi ini memiliki kesamaan dengan diri saya terutama pada kepedulian dengan orang lain.					
4.	Saya merasa organisasi ini sangat berarti bagi hidup saya					
5.	Saya benar-benar merasa cocok dengan organisasi ini.					

### BAGIAN III

Berikan tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia, tidak ada jawaban salah atau benar dalam pengisian kuesioner ini dan isilah menurut anda yang paling sesuai dengan kondisi atau keadaan yang anda alami/rasakan. Tiap pernyataan dalam kuesioner ini akan diberi skor sebagai berikut:

**SS** : Sangat Setuju

**S** : Setuju

**N** : Netral

**TS** : Tidak Setuju

**STS** : Sangat Tidak Setuju

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Ketika orang mengkritik organisasi ini saya merasa hal tersebut sebagai penghinaan pribadi.					
2.	Saya sangat tertarik dengan apa yang orang lain pikirkan.					
3.	Ketika kami berbicara tentang organisasi ini, saya biasanya menggunakan “kami” daripada “organisasi”.					
4.	Keberhasilan organisasi ini adalah keberhasilan saya.					
5.	Ketika seseorang memuji organisasi ini, rasanya seperti pujian pribadi.					
6.	Sebagian besar tindakan saya untuk organisasi.					



#### BAGIAN IV

Berikan tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia, tidak ada jawaban salah atau benar dalam pengisian kuesioner ini dan isilah menurut anda yang paling sesuai dengan kondisi atau keadaan yang anda alami/rasakan. Tiap pernyataan dalam kuesioner ini akan diberi skor sebagai berikut:

**SS : Sangat Setuju**

**S : Setuju**

**N : Netral**

**TS : Tidak Setuju**

**STS : Sangat Tidak Setuju**

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Bagi saya organisasi ini akan menjadi tempat yang baik untuk bekerja.					
2.	Saya tidak akan tertarik dengan organisasi ini kecuali sebagai upaya terakhir.					
3.	Organisasi ini menarik bagi saya sebagai tempat bekerja.					
4.	Saya tertarik untuk mempelajari lebih lanjut tentang organisasi ini.					
5.	Pekerjaan di organisasi ini sangat menarik bagi saya.					



### Uji Validitas *Person-organization Fit* (X)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X Person-organization Fit
X1.1	Pearson Correlation	1	.541**	.402**	.290**	.396**	.708**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	223	223	223	223	223	223
X1.2	Pearson Correlation	.541**	1	.446**	.451**	.416**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	223	223	223	223	223	223
X1.3	Pearson Correlation	.402**	.446**	1	.363**	.429**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	223	223	223	223	223	223
X1.4	Pearson Correlation	.290**	.451**	.363**	1	.403**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	223	223	223	223	223	223
X1.5	Pearson Correlation	.396**	.416**	.429**	.403**	1	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	223	223	223	223	223	223
X Person-organization Fit	Pearson Correlation	.708**	.777**	.718**	.712**	.726**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	223	223	223	223	223	223

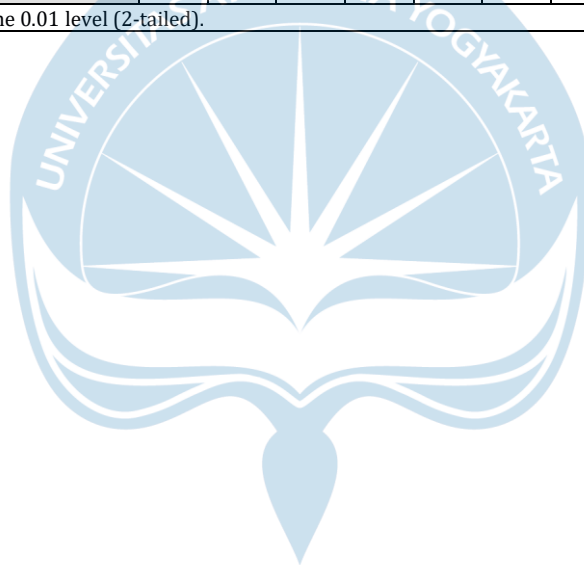
\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



## Uji Validitas Identifikasi Organisasi (Y)

		Correlations						
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y Identifikasi Organisasi
Y1.1	Pearson Correlation	1	.538**	.564**	.504**	.581**	.547**	.797**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	223	223	223	223	223	223	223
Y1.2	Pearson Correlation	.538**	1	.533**	.524**	.530**	.470**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	223	223	223	223	223	223	223
Y1.3	Pearson Correlation	.564**	.533**	1	.549**	.544**	.520**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	223	223	223	223	223	223	223
Y1.4	Pearson Correlation	.504**	.524**	.549**	1	.569**	.559**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	223	223	223	223	223	223	223
Y1.5	Pearson Correlation	.581**	.530**	.544**	.569**	1	.532**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	223	223	223	223	223	223	223
Y1.6	Pearson Correlation	.547**	.470**	.520**	.559**	.532**	1	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	223	223	223	223	223	223	223
Y Identifikasi Organisasi	Pearson Correlation	.797**	.766**	.789**	.784**	.797**	.772**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	223	223	223	223	223	223	223

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



## Uji Validitas Daya Tarik Organisasi (Z)

		Correlations					
		Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z Daya Tarik Organisasi
Z1.1	Pearson Correlation	1	.767**	.645**	.690**	.690**	.861**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	223	223	223	223	223	223
Z1.2	Pearson Correlation	.767**	1	.769**	.779**	.796**	.932**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	223	223	223	223	223	223
Z1.3	Pearson Correlation	.645**	.769**	1	.686**	.687**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	223	223	223	223	223	223
Z1.4	Pearson Correlation	.690**	.779**	.686**	1	.709**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	223	223	223	223	223	223
Z1.5	Pearson Correlation	.690**	.796**	.687**	.709**	1	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	223	223	223	223	223	223
Z Daya Tarik Organisasi	Pearson Correlation	.861**	.932**	.858**	.876**	.882**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	223	223	223	223	223	223

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



### Uji Reliabilitas *Person-organization Fit* (X)

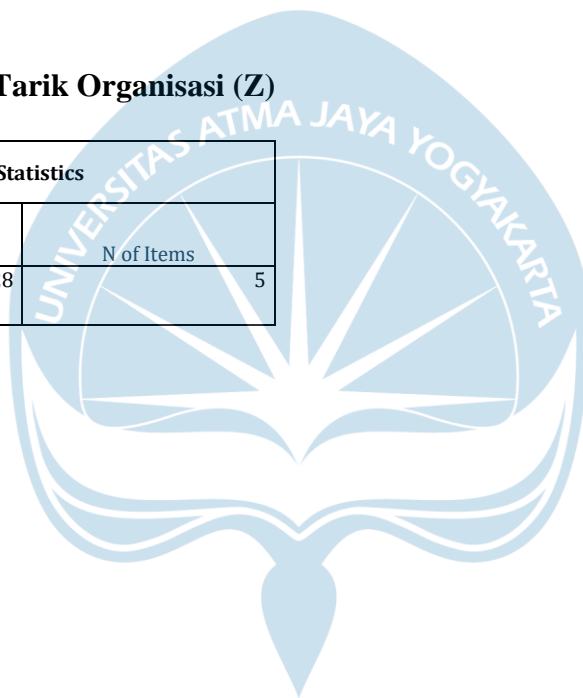
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.776	5

### Uji Reliabilitas Identifikasi Organisasi (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.874	6

### Uji Reliabilitas Daya Tarik Organisasi (Z)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.928	5





Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	113	50.7	50.7	50.7
	Perempuan	110	49.3	49.3	100.0
	Total	223	100.0	100.0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 Tahun	1	.4	.4	.4
	20 < 30 Tahun	124	55.6	55.6	56.1
	30 < 40 Tahun	84	37.7	37.7	93.7
	40 < 50 Tahun	14	6.3	6.3	100.0
	Total	223	100.0	100.0	

Status Pernikahan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	134	60.1	60.1	60.1
	Tidak Menikah	89	39.9	39.9	100.0
	Total	223	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	20	9.0	9.0	9.0
	S1	197	88.3	88.3	97.3
	SMA	6	2.7	2.7	100.0
	Total	223	100.0	100.0	

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	3	1.3	1.3	1.3
	0	1	.4	.4	1.8
	1 < 5 Tahun	107	48.0	48.0	49.8
	10 < 20 Tahun	15	6.7	6.7	56.5
	5 < 10 Tahun	97	43.5	43.5	100.0
	Total	223	100.0	100.0	

Jabatan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Audit	3	1.3	1.3	1.3
	Auditor	9	4.0	4.0	5.4
	Costumer Service	95	42.6	42.6	48.0
	Kepala Unit	2	.9	.9	48.9
	mahasiswa	1	.4	.4	49.3
	Mantri	12	5.4	5.4	54.7
	Marketing	28	12.6	12.6	67.3
	Pengusaha minyak	1	.4	.4	67.7
	Teller	72	32.3	32.3	100.0
	Total	223	100.0	100.0	



Statistics																
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6
N	223	223	223	223	223	223	223	223	223	223	223	223	223	223	223	223
Valid	223	223	223	223	223	223	223	223	223	223	223	223	223	223	223	223
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.9596	4.0090	4.0045	4.0359	4.0404	3.4305	2.5785	3.4170	3.3677	3.3677	3.5067	3.5785	3.5336	3.5291	3.5516	3.4574
Std. Deviation	.51394	.51980	.52417	.61407	.53959	1.28167	1.24910	1.25241	1.26250	1.29769	1.13451	1.11980	1.10994	1.06450	1.08461	1.11368
Minimum	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

## Frequency Table

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	1.3	1.3	1.3
	3.00	25	11.2	11.2	12.6
	4.00	173	77.6	77.6	90.1
	5.00	22	9.9	9.9	100.0
	Total	223	100.0	100.0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	.9	.9	.9
	3.00	23	10.3	10.3	11.2
	4.00	169	75.8	75.8	87.0
	5.00	29	13.0	13.0	100.0
	Total	223	100.0	100.0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.4	.4	.4
	3.00	27	12.1	12.1	12.6
	4.00	165	74.0	74.0	86.5
	5.00	30	13.5	13.5	100.0
	Total	223	100.0	100.0	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	1.8	1.8	1.8
	3.00	26	11.7	11.7	13.5
	4.00	151	67.7	67.7	81.2
	5.00	42	18.8	18.8	100.0
	Total	223	100.0	100.0	

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.4	.4	.4
	3.00	25	11.2	11.2	11.7
	4.00	161	72.2	72.2	83.9
	5.00	36	16.1	16.1	100.0
	Total	223	100.0	100.0	

<b>Z1.1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	19	8.5	8.5	8.5
	2.00	41	18.4	18.4	26.9
	3.00	45	20.2	20.2	47.1
	4.00	61	27.4	27.4	74.4
	5.00	57	25.6	25.6	100.0
	Total	223	100.0	100.0	

<b>Z1.2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	50	22.4	22.4	22.4
	2.00	72	32.3	32.3	54.7
	3.00	41	18.4	18.4	73.1
	4.00	42	18.8	18.8	91.9
	5.00	18	8.1	8.1	100.0
	Total	223	100.0	100.0	

<b>Z1.3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	20	9.0	9.0	9.0
	2.00	36	16.1	16.1	25.1
	3.00	49	22.0	22.0	47.1
	4.00	67	30.0	30.0	77.1
	5.00	51	22.9	22.9	100.0
	Total	223	100.0	100.0	

<b>Z1.4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	22	9.9	9.9	9.9
	2.00	36	16.1	16.1	26.0
	3.00	52	23.3	23.3	49.3
	4.00	64	28.7	28.7	78.0
	5.00	49	22.0	22.0	100.0
	Total	223	100.0	100.0	

<b>Z1.5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	24	10.8	10.8	10.8
	2.00	38	17.0	17.0	27.8
	3.00	44	19.7	19.7	47.5
	4.00	66	29.6	29.6	77.1
	5.00	51	22.9	22.9	100.0
	Total	223	100.0	100.0	

<b>Y1.1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	10	4.5	4.5	4.5
	2.00	37	16.6	16.6	21.1
	3.00	54	24.2	24.2	45.3
	4.00	74	33.2	33.2	78.5
	5.00	48	21.5	21.5	100.0
	Total	223	100.0	100.0	

<b>Y1.2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	8	3.6	3.6	3.6
	2.00	36	16.1	16.1	19.7
	3.00	50	22.4	22.4	42.2
	4.00	77	34.5	34.5	76.7
	5.00	52	23.3	23.3	100.0
	Total	223	100.0	100.0	

<b>Y1.3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	11	4.9	4.9	4.9
	2.00	28	12.6	12.6	17.5
	3.00	63	28.3	28.3	45.7
	4.00	73	32.7	32.7	78.5
	5.00	48	21.5	21.5	100.0
	Total	223	100.0	100.0	

<b>Y1.4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	2.7	2.7	2.7
	2.00	33	14.8	14.8	17.5
	3.00	68	30.5	30.5	48.0
	4.00	69	30.9	30.9	78.9
	5.00	47	21.1	21.1	100.0
	Total	223	100.0	100.0	

<b>Y1.5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	11	4.9	4.9	4.9
	2.00	27	12.1	12.1	17.0
	3.00	56	25.1	25.1	42.2
	4.00	86	38.6	38.6	80.7
	5.00	43	19.3	19.3	100.0
	Total	223	100.0	100.0	

<b>Y1.6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	11	4.9	4.9	4.9
	2.00	34	15.2	15.2	20.2
	3.00	63	28.3	28.3	48.4
	4.00	72	32.3	32.3	80.7
	5.00	43	19.3	19.3	100.0
	Total	223	100.0	100.0	



Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.640 <sup>a</sup>	.409	.404	4.01046	1.976
a. Predictors: (Constant), Z Daya Tarik Organisasi, X Person-organization Fit					
b. Dependent Variable: Y Identifikasi Organisasi					

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2453.074	2	1226.537	76.259	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3538.433	220	16.084		
	Total	5991.507	222			
a. Dependent Variable: Y Identifikasi Organisasi						
b. Predictors: (Constant), Z Daya Tarik Organisasi, X Person-organization Fit						

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-9.604	2.776		-3.460	.001		
	X Person-organization Fit	1.376	.150	.523	9.178	.000	.827	1.209
	Z Daya Tarik Organisasi	.196	.053	.211	3.702	.000	.827	1.209
a. Dependent Variable: Y Identifikasi Organisasi								

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			223
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.99235345
Most Extreme Differences	Absolute		.068
	Positive		.066
	Negative		-.068
Test Statistic			.068
Asymp. Sig. (2-tailed)			.015 <sup>c</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.249 <sup>d</sup>
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.237
		Upper Bound	.260
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.			



**Person-organization Fit terhadap Identifikasi Organisasi**

Hipotesis 1						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-11.064	2.826		-3.916	.000
	X Person-organization Fit	1.607	.140	.610	11.457	.000

a. Dependent Variable: Y Identifikasi Organisasi

**Person-organization Fit terhadap Daya Tarik Organisasi**

Hipotesis 2						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.454	3.493		-2.134	.034
	X Person-organization Fit	1.178	.173	.416	6.794	.000

a. Dependent Variable: Z Daya Tarik Organisasi

**Daya Tarik Organisasi terhadap Identifikasi Organisasi**

Hipotesis 3						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.729	.966		15.254	.000
	Z Daya Tarik Organisasi	.398	.056	.428	7.043	.000

a. Dependent Variable: Y Identifikasi Organisasi

**Daya Tarik Organisasi memediasi hubungan antara Person-organization Fit terhadap Identifikasi Organisasi**

Hipotesis 4						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-11.064	2.826		-3.916	.000
	X Person-organization Fit	1.607	.140	.610	11.457	.000
2	(Constant)	-9.604	2.776		-3.460	.001
	X Person-organization Fit	1.376	.150	.523	9.178	.000
	Z Daya Tarik Organisasi	.196	.053	.211	3.702	.000

a. Dependent Variable: Y Identifikasi Organisasi