

**PENGARUH PERSON-JOB FIT DAN MEANINGFUL
WORK TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR PADA DINAS SOSIAL, PEMBERDAYAAN
PEREMPUAN, DAN PERLINDUNGAN ANAK PROVINSI
GORONTALO**

Oleh

**IRMAWATI ANWAR
E2118117**

SKRIPSI



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2022**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH PERSON-JOB FIT DAN MEANINGFUL WORK
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR PADA DINAS SOSIAL,
PEMBERDAYAAN PEREMPUAN,
DAN PERLINDUNGAN ANAK
PROVINSI GORONTALO**

Oleh

IRMAWATI ANWAR
E2118117

SKRIPSI

Telah disetujui dan siap untuk diseminarkan

Gorontalo, 17 April 2022

Pembimbing I

A stylized signature in black ink, consisting of a large loop followed by several vertical strokes and a horizontal line at the end.

Dr. H. Musafir, SE., M.S
NIDN. 0928116901

Pembimbing II

A signature in blue ink, featuring a large, loopy initial 'Z' followed by a series of vertical and horizontal strokes.

Zulkarnain Ilyas Idris, SE., M.Si
NIDN: 0926078701

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH PERSON JOB FIT DAN MEANINGFUL WORK
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR PADA KANTOR DINAS SOSIAL
PROVINSI GORONTALO**

OLEH
IRMAWATI ANWAR
E2118117

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. **Dr. Rahmisyari, SE., MM**
(Ketua Penguji)
2. **Sri Meike Jusup, SE., MM**
(Anggota Penguji)
3. **Anggriani Husain, SE., M.Si**
(Anggota Penguji)
4. **DR. Musafir, SE., M.Si**
(Pembimbing Utama)
5. **Zulkarnain I. Idris, SE., M.Si**
(Pembimbing Pendamping)

Mengetahui


Dekan Fakultas Ekonomi
Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 09281169 01


Ketua Program Studi Manajemen
Syamsul, SE., M.Si
NIDN. 0921108502

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun di Universitas lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Gorontalo, 14 Juni 2022

Yang Membuat Pernyataan

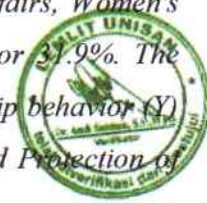


Irmawati Anwar

ABSTRACT

IRMAWATI ANWAR. E2118117. THE EFFECT OF JOB FIT AND MEANINGFUL WORK ON THE ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN THE DEPARTMENT OF SOCIAL AFFAIRS, WOMEN'S EMPOWERMENT, AND CHILD PROTECTION OF GORONTALO PROVINCE

This study aims to determine the effect of job fit (X1) and meaningful work (X2) on organizational citizenship behavior (Y) at the Department of Social Affairs, Women's Empowerment, and Child Protection, of Gorontalo Province. This study uses a quantitative research method with a descriptive presentation. The population and sample in this study amount to 82 respondents by employing the census method. Data collection is through observation, interviews, questionnaires, and documentation. The data analysis method used is path analysis. The test results show that job fit (X1) and meaningful work (X2) on organizational citizenship behavior (Y) at the Department of Social Affairs, Women's Empowerment, and Child Protection of Gorontalo Province simultaneously have a positive and significant effect, namely 0.671 or 67.1%. Partially, job fit (X1) affects organizational citizenship behavior (Y) at the Department of Social Affairs, Women's Empowerment, and Child Protection of Gorontalo Province by 0.319 or 31.9%. The meaningful work (X2) affects 0.443 or 44.3% of organizational citizenship behavior (Y) at the Department of Social Affairs, Women's Empowerment, and Child Protection of Gorontalo Province.



Keywords: job fit, meaningful work, organizational citizenship behavior

ABSTRAK

IRMAWATI ANWAR. E2118117. PENGARUH JOB FIT DAN MEANINGFUL WORK TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA DINAS SOSIAL, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK PROVINSI GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh job fit (X_1) dan meaningful work (X_2) terhadap organizational citizenship behavior (Y) pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 82 responden dengan metode yang digunakan adalah metode sensus. Cara mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur atau *path analysis*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan pengaruh job fit (X_1) dan meaningful work (X_2) terhadap organizational citizenship behavior (Y) pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,671 atau 67,1 %. Secara parsial bahwa pengaruh job fit (X_1) terhadap organizational citizenship behavior (Y) pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo memiliki pengaruh sebesar 0,319 atau 31,9 %. Pengaruh meaningful work (X_2) terhadap organizational citizenship behavior (Y) pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo memiliki pengaruh sebesar 0,443 atau 44,3 %.



Kata Kunci: *job fit, meaningful work, organizational citizenship behavior*

KATA PENGANTAR



Segala Pujian Syukur bagi Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunianya sehingga peneliti dalam proses yang panjang ini mampu menyelesaikan usulan penelitian yang berjudul “Pengaruh Person-Job Fit dan Meaningful Work Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo” ini dapat diselesaikan. Pembuatan usulan penelitian ini guna memenuhi syarat untuk dapat memperoleh gelar sarjana program Strata satu (S1) jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.

Pada kesempatan berbahagia ini, saya selaku peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada Muh. Ichsan Gaffar, SE.,M.Ak, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar Latjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan sekaligus Pembimbing I, Bapak Syamsul, SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen, dan Bapak Zulkarnain Ilyas Idris, SE.,M.Si selaku Pembimbing II, yang tidak henti-hentinya memberikan bimbingan dan motivasi kepada penulis. Kepada teman-teman mahasiswa Fakultas Ekonomi lebih khusus teman sekelas yang sama-sama berjuang dan berkorban baik tenaga, pikiran, sampai finansial demi menggapai cita-cita bersama. Lebih khusus Kepada Orang Tuaku yang banyak mengorbankan jiwa dan raganya sampai dengan materi untuk keberhasilan penulis.

Sebagai penutup penulis mengharapkan segala masukan dan kritikan untuk untuk kesempurnaan penulisan usulan penelitian ini sehingga tulisan ini dapat memberikan manfaat kepada para pembaca dan para peneliti selanjutnya dalam menambah pengetahuan dan wawasan yang semakin berkembang.

Gorontalo, 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAC.....	vii
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	5
1.3.1 Maksud Penelitian	5
1.3.2 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.4.1 Manfaat Teoritis	6
1.4.2 Manfaat Praktis.....	6
1.4.3 Manfaat bagi Peneliti.....	6
1.4.4 Manfaat bagi Peneliti Selanjutnya.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS	
2.1 Tinjauan Pustaka	7
2.1.1 Pengertian Person-Job Fit.....	7
2.1.2 Tipe dan Karakteristik Person-Job Fit.....	8
2.1.3 Indikator Person-Job Fit	9
2.1.4 Pengertian Meaningful Work	11
2.1.5 Karakteristik Meaningful Work	12
2.1.6 Aspek-aspek Meaningful Work.....	12
2.1.7 Dimensi Meaningfulness Work.....	14
2.1.8 Mekanisme Meaningfulness of Work	14

2.1.9	Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)	17
2.1.10	Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	18
2.1.11	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenshi Behavior	20
2.1.12	Komponen-komponen Organizational Citizenship Behavior	21
2.1.13	Bentuk-bentuk Organizational Citizenship Behavior	21
2.1.14	Pengaruh Person Job Fit dan Meaningful Work terhadap OCB.....	21
2.1.15	Penelitian terdahulu.....	22
2.2	Kerangka Pemikiran	23
2.3	Hipotesis	24
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN		
3.1	Objek Penelitian	26
3.2	Metode Penelitian	26
3.3	Operasional Variabel.....	26
3.4	Populasi dan Sampel	29
3.4.1	Populasi	29
3.4.2	Sampel	30
3.5	Jenis dan Sumber Data	32
3.5.1	Jenis Data.....	32
3.5.2	Sumber Data	32
3.6	Metode Pengumpulan Data	32
3.7	Pengujian Instrumen Penelitian.....	33
3.7.1	Uji Validitas.....	33
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	35
3.8	Konversi Data.....	36
3.9	Metode Analisis Data	37
3.10	Pengujian Hipotesis.....	38
3.11	Jadwal Usulan Penelitian	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	40
4.1.1	Sejarah Dinas Sosial.....	40

4.1.2 Visi dan Misi	41
4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Sosial.....	41
4.2 Hasil Penelitian	43
4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden	43
4.2.2 Deskriptif Variabel Penelitian	45
4.2.3 Pengujian Instrumen Penelitian.....	53
4.2.4 Analisis Data Statistik	56
4.2.5 Pengujian Hipotesis.....	59
4.2.6 Korelasi Antar Variabel	61
4.3 Pembahasan.....	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	65
5.2 Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Diera globalisasi yang semakin kompleks organisasi dituntut untuk melakukan perubahan-perubahan dalam segala lini. Manusia sebagai kapital utama dalam melakukan perubahan organisasi dibandingkan dengan modal finansial. Gerakan dalam perubahan organisasi adalah bentuk partisipasi manusia-manusia yang berkualitas untuk melaksanakan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh dunia kerja apalagi dalam menghadapi persaingan global saat sekarang ini. Kita dituntut untuk memiliki kecerdasan dan melakukan inovasi sehingga timbul karya-karya yang positif dalam organisasi.

Begitu pentingnya *human capital* dalam organisasi baik swasta maupun instansi pemerintahan dalam menunjang kerja-kerja secara tepat dan cermat demi keberlangsungan jalanya roda organisasi. Disamping perlunya individu dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik maka yang lebih penting adalah individu dapat bekerja secara tim atau bersama-sama dalam meringankan pekerjaan yang belum tentu bisa dapat dikerjakan secara sendiri. Bersikap tolong menolong dalam pekerjaan adalah bentuk perhatian individu untuk memikirkan organisasi untuk mencapai visi dan misi tersebut.

Sikap individu yang secara ikhlas dan suka rela dalam membantu teman sejawat dan organisasi untuk menyelesaikan pekerjaannya adalah bentuk dedikasinya untuk mengikis habis sikap yang hanya ingin mementingkan diri sendiri. Sikap ini dizaman sekarang jarang ditemukan dalam suatu organisasi yang orientasi profit maupun

orientasi pelayanan kepada masyarakat (instansi pemerintah). Sikap ikhlas dan suka rela untuk menolong sesama rekan sejawat sampai pada mengerjakan pekerjaan diluar dari tanggung jawabnya ini disebut dengan istilah Organizational Citizenship Behavior. Sebagaimana yang dikemukakan Aldag & Resckhe (Fitriastuti, 2013:106) Organizational Citizenship Behavior melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi sukarelawan (*volunteer*) untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan dan prosedur ditempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial positif, konstruktif dan bermakna membantu.

Dalam suatu organisasi peran sumber daya manusia yang memiliki sikap Organizational Citizenship Behavior yang tinggi adalah harapan manajemen atau pimpinan. Tentunya ini menjadi bagian dari keuntungan organisasi dan menjadi aset yang berharga untuk dipelihara secara berkelanjutan. Suksesnya suatu organisasi tidak lepas dari peran manusia yang bukan hanya mengandalkan skill dan knowledge namun lebih dari itu adalah untuk mengedepankan sikap kepedulian dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Para pegawai yang bekerja tanpa harus mendapatkan pengawasan dari pimpinan dan bekerja diluar dari tugas yang diembanya adalah pegawai yang mampu memaknai pekerjaannya (*meaningful work*) dengan gamblang. Pegawai yang dapat memaknai pekerjaan adalah pegawai yang dapat memberikan kontribusinya yang optimal terhadap tugas yang diberikan. Pegawai akan bekerja dengan suka rela dan dapat memberikan kontribusi terhadap lingkungan organisasi jika ada energi positif dalam dirinya sehingga melahirkan pekerjaan yang positif. Sebagaimana Bowie (Nugroho, 2021:1) mengungkapkan seseorang dapat dikatakan

bahwa ia dapat memaknai sebuah pekerjaan (*meaningful work*) apabila seseorang tersebut dapat merasakan bahwa pekerjaan yang dikerjakanya memberikan nilai tambah pada dirinya, contohnya seperti dapat berkontribusi terhadap lingkungan, membuat seseorang dapat mencapai tujuan yang lebih tinggi, dan dapat mendorong seseorang menciptakan sesuatu yang autentik yang berasal dari dirinya sendiri. Disamping itu juga seorang karyawan yang memiliki makna pekerjaan (*meaningful work*) yang tinggi maka akan melakukan lebih banyak OCB (Rahayu & Cholil, 2019:67)

Selain pegawai dapat memaknai suatu pekerjaan (*meaningfull work*), kesesuaian dirinya dengan pekerjaan atau yang disebut dengan *person-job fit* akan membuat para pegawai merasa cinta dan senang terhadap pekerjaan tersebut. Sikap suka dan senang tersebut akan membuat mereka dapat bekerja secara suka rela dan membantu teman sejawat dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga ada pengaruh *person-job fit* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Sebagaimana dikemukakan Farzaneh et.al (Bangun et al., 2017:2073) menjelaskan bahwa *person-job fit* dan *person-organizational fit* menjadi salah satu aspek penting yang dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* dalam organisasi. Banyak individu dalam suatu organisasi merasakan ketidaknyamanan dan tidak suka terhadap pekerjaan karena adanya tugas yang diperintahkan tidak sesuai dengan kemampuan yang dia miliki, sehingga dalam sebuah organisasi perlunya pemberian pekerjaan sesuai dengan tupoksi dan kemampuan yang dimiliki oleh individu tersebut.

Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo adalah instansi yang memberikan pelayanan sosial kepada masyarakat Provinsi Gorontalo agar masyarakat mendapatkan kehidupan yang makmur dan

sejahtera. Berbagai macam program-program sosial diimplementasikan kepada masyarakat dalam bentuk bantuan-bantuan baik finansial maupun nonfinansial agar tercipta kebutuhan masyarakat yang berlandaskan pada prinsip keadilan. Berdasarkan observasi awal peneliti pada kantor Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo bahwa kurangnya kerelaan untuk memberikan bantuan kepada orang lain, ada juga pegawai yang mengeluh ketika diberikan tugas oleh atasan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dianggap mereka itu merupakan suatu beban dan tidak adanya kesadaran untuk mencegah terjadinya suatu permasalahan yang memiliki indikasi menimbulkan suatu masalah. Kurangnya kerelaan dan kesadaran untuk melaksanakan pekerjaan inilah karena ada pegawai yang tidak merasa senang dan memaknai pekerjaannya tersebut. Kurangnya kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan membawa dampak pada sikap kurang relanya para pegawai untuk bekerja dan bahkan membantu teman yang memerlukan bantuan dalam hal untuk penyelesaian tugas dianggap berat.

Dari penjabaran tentang permasalahan yang dihadapi oleh pegawai diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Person-Job Fit dan Meaningful Work Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas maka dapat dirumuskan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh Person-Job Fit (X_1) dan Meaningful Work (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y) Pegawai pada Kantor Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo
2. Seberapa besar pengaruh Person-Job Fit (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y) Pegawai pada Kantor Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo
3. Seberapa besar pengaruh Meaningful Work (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y) Pegawai pada Kantor Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah sebelumnya yaitu untuk mendapatkan gambaran tentang Person-Job Fit (X_1) dan Meaningful Work (X_2) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y) pegawai pada kantor Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh Person-Job Fit (X_1) dan Meaningful Work (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Organizational Citizenship

Behavior (Y) Pegawai pada Kantor Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo

2. pengaruh Person-Job Fit (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y) Pegawai pada Kantor Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo
3. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh Meaningful Work (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y) Pegawai pada Kantor Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya konsep dan teori terhadap ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan penelitian di bidang manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

2. Manfaat Praktis

Dalam penelitian ini mudah-mudahan akan menjadi referensi dan masukan bagi pihak instansi pemerintah bahwa perlunya memperhatikan Organizational Citizenship Behavior.

3. Bagi Peneliti

Harapannya penelitian ini semoga akan menambah ilmu pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dibidang manajemen sumber daya manusia

4. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dengan adanya penelitian ini akan menambah referensi dalam penulisan karya-karya ilmiah selanjutnya khususnya yang akan meneliti pada judul yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1. Pengertian Person-Job Fit

Menurut Cable dan DeRue (Bangun et al., 2017:2076) person-job fit adalah kompatibilitas antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan ditempat kerja. Menurut Sekiguchi (Bangun et al., 2017:2077) person-job fit sebagai kesesuaian antara kemampuan seseorang dengan tuntutan pekerjaan atau keinginan seseorang dan atribut pekerjaan.

Menurut Allen dan Meyer (Alfani & Hadini, 2018:74) bahwa person-job fit adalah adanya kesesuaian antara karakteristik tugas/pekerjaan dengan kemampuan individu untuk melaksanakan tugas tersebut, akan memperkuat ikatan karyawan terhadap pekerjaannya, yaitu karyawan akan lebih komitmen terhadap pekerjaan. Sedangkan menurut Rosari (Asmike & Setiono, 2020:178) menyebutkan bahwa teori person-job fit didasari dari kepribadian karyawan dengan pekerjaannya. Ketika kepribadian karyawan dengan pekerjaannya sejalan maka kepuasan dari karyawan akan meningkat dengan sendirinya.

Farzaneh (Inna, 2012:4) person-job fit adalah kebutuhan kesesuaian yang terjadi ketika pasokan yang ditawarkan oleh pekerjaan kompatibel dengan kebutuhan. Sedangkan menurut Rizkia (2020:1072) person-job fit diartikan bentuk kesesuaian antara keterampilan pekerja dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan.

Dari pendapat para ahli tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa person-job fit adalah kesesuaian individu dengan pekerjaan berdasarkan pada kemampuan

mengenai keterampilan yang dimiliki dengan kinerja yang dibutuhkan oleh organisasi.

2.1.2. Tipe dan Karakteristik Person-Job Fit

Robbins (Asmike & Setiono, 2020) membagi tipe dan karakteristik person-job fit yaitu :

1. Tipe Person-Job Fit

- a. Realistik : lebih memilih kegiatan fisik yang memerlukan keterampilan, kekuatan, dan koordinasi.
- b. Investigasi : Lebih memilih aktivitas yang cenderung berfikir, mengorganisir
- c. Sosial : lebih memilih kegiatan yang membantu dan membantu orang lain
- d. Konvensional : lebih suka aturan, tertib
- e. Enterprising : lebih memilih kegiatan verbal dimana ada kesempatan untuk mempengaruhi orang lain dan memperoleh kekuasaan
- f. Artistic : lebih tidak sistematis yang memungkinkan mengungkapkan kreativitas.

2. Karakteristik Person-Job Fit

- a. Pemalu, gigih, praktis
- b. suka bergaul, ramah, kooperatif
- c. Menyesuaikan diri, efisien, praktikal, fleksibel
- d. Percaya diri, ambisius, energik, dominan
- e. Imajinatif, idealis, emosional, tidak praktis
- f. Pelukis, pemusik, penulis, decorator

2.1.3. Indikator Person-Job Fit

Bowen et.al (Alfani & Hadini, 2017:57) membagi 8 indikator person-job fit yakni :

- 1) Pengetahuan (*Knowledge*), merupakan informasi yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya, pengetahuan pegawai juga turut menentukan berhasil atau tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya.
- 2) Keterampilan (*Skill*), merupakan suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan institusi kepada seorang pegawai yang sudah menduduki jabatan tersebut
- 3) Kemampuan (*Abilities*), merupakan suatu bakat yang melekat pada pada setiap individu untuk melakukan aktivitas baik fisik maupun mental yang dibawah sejak lahir, maupun dari rangkaian proses belajar dan pengalaman-pengalaman yang dia peroleh.
- 4) Keterampilan Sosial (*Social Skills*), merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan tindakan untuk menyesuaikan diri dan melakukan interaksi dengan lingkungannya dengan cara berkomunikasi baik secara lisan maupun tulisan, menjalin hubungan yang harmonis dengan lainnya, menghargai diri sendiri dan orang lain serta mampu menerima kritik yang di sampaikan orang lain kepada dirinya.
- 5) Kebutuhan individu (*Personal needs*), merupakan kesesuaian antara kebutuhan-kebutuhan individu dan kekuatan yang terdapat didalam struktur organisasi

- 6) Nilai-nilai (*Values*), merupakan suatu ide tau gagasan yang difikirkan berkembang dalam kehidupan masyarakat sehingga memiliki manfaat dan kegunaan serta berfungsi untuk mendorong, mengarahkan sikap dan perilaku manusia.
- 7) Minat (*Interest*), merupakan suatu kondisi yang mendorong orang untuk melakukan apa yang mereka inginkan dan lebih spesifik tertuju pada objek tertentu yang menyenangkan dan memberikan kepuasan terhadap dirinya.
- 8) Sikap individu (*Personality traits*), merupakan tindakan seseorang terhadap suatu objek tertentu yang memiliki kecenderungan baik positif maupun negatif. Dalam sikap positif tindakan tersebut mendekati dan menyenangkan objek tersebut sedangkan sikap negatif adalah sikap membenci dan tidak menyukai objek tertentu.

Inna (2012:4) membagi beberapa indikator mengenai person-job fit yaitu :

1. Nilai: konsep dalam diri dengan apa yang dianggap baik atau buruk
2. Tujuan: hasil yang berusaha dicapai individu melalui perilaku atau tindakan.
3. Kebutuhan psikologi: pengenalan, ingatan, daya khayal dan cara berfikir individu dengan organisasi.
4. Minat: rasa suka atau keterikatan terhadap aktivitas tanpa ada yang menyuruh.
5. Gaji: bentuk kompensasi yang dikaitkan individu terhadap pekerjaan
6. KSAOs: dibutuhkan keahlian, kemampuan, pengetahuan, pengetahuan dan hal lain untuk melihat seberapa baik individu mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

2.1.4. Pengertian Meaningful Work

Menurut Hackman dan Oldham (Rizkia, 2020:1071) *meaningfulness of work* adalah kondisi dimana seseorang karyawan menganggap pekerjaan yang dilakukan sangat berharga dan merelakan hal lain untuk pekerjaannya. Menurut Gaggiotti (Gufrani S, 2020:) bahwa *meaningfulness of work* adalah suatu kumpulan terkait dengan nilai, kepercayaan, sikap dan harapan yang dimiliki oleh individu terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut (Rahmi et al., 2021:370) Kebermaknaan (*meaningfulness*) atau pekerjaan yang bermakna (*meaningful work*) mengacu pada pengalaman kerja, khususnya oleh seseorang yang secara signifikan memiliki makna yang lebih positif

Menurut (Mulyati et al., 2019:44) *meaningful work* adalah sebagai mekanisme psikologis dapat menjelaskan bagaimana dan mengapa pengalaman terkait sumber daya pribadi, sumber daya kerja berakibat pada peningkatan *work engagement*. Sedangkan menurut (Soniyya, 2020:16) *meaning of work* adalah sebuah kondisi dimana terhubungnya tujuan individu dengan pekerjaannya. Individu dengan *meaning of work* yang baik akan lebih mampu untuk melihat pekerjaannya secara luas, memiliki tujuan, dan cita-cita dalam bekerja.

Menurut Wahyuni (2019:22) *meaningful work* adalah pilihan dan pengalaman individu yang mencakup kepercayaan tentang peran kerja dan tujuan yang diperjuangkan dalam memaknai pekerjaannya sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Sedangkan menurut Hackman dan Oldham (Indriasari & Setyorini, 2017:14) menjelaskan *meaningful work* adalah tingkatan yang dirasakan

oleh karyawan bahwa pekerjaan sebagai suatu yang bermakna, cocok, dan menyenangkan.

Dari pendapat para ahli tersebut diatas maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa *meaningful work* atau *meaningfulness of work* adalah suatu kumpulan mengenai kepercayaan, nilai, dan sikap karyawan untuk menganggap pekerjaan bermakna positif dan menyenangkan serta sangat berharga dalam mencapai tujuan dan cita-citanya dalam bekerja.

2.1.5. Karakteristik Meaningful Work

Menurut Wrzesniewski dkk (Ratu, 2020:366) membagi 3 karakteristik yaitu, 1) Orientasi pekerjaan (*work as a job*), memandang kerja sebagai suatu proses pengembangan finansial. 2) Orientasi panggilan (*work as a calling*), memandang kerja sebagai bentuk komitmen yang kuat sehingga memperoleh kepuasan dan meningkatkan keterikatan dengan pekerjaan yang dilakukan. 3) Orientasi karir (*work as a career*), memandang kerja sebagai pengembangan profesionalitas.

2.1.6. Aspek-aspek Meaningful Work

Steger, dkk (Soniyya, 2020:17) mengemukakan bahwa ada tiga aspek terkait *meaningful work*, yaitu :

1. Kebermaknaan Pribadi

Kebermaknaan pribadi merupakan pengalaman subjektif individu terhadap kegiatan yang pernah dilakukan dan memiliki makna secara pribadi. Maksud dari aspek ini adalah individu yang bekerja sudah banyak melewati masa sulit, sedih dan

senangnya dalam bekerja, sehingga pengalaman tersebut dapat menjadi bahan pertimbangan individu dalam bertindak dan membuat suatu keputusan. Pengalaman tersebut juga digunakan dalam mencari makna kehidupan diri sendiri.

2. Makna yang dibuat Melalui Bekerja

Makna yang dibuat melalui bekerja memiliki arti bahwa individu dapat mengkaitkan kebermaknaan dalam dirinya kedalam pekerjaannya. Ketika individu dapat mengkaitkan kedua hal tersebut, maka individu dapat dikatakan memiliki kebermaknaan dalam bekerja. Kebermaknaan dalam bekerja dapat berupa rasa aman, bahagia, dan menyenangkan pada saat melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, individu yang memiliki aspek ini dapat mencakup banyak hal, dimana bukan sekedar materi, tetapi juga kebutuhan aktualisasi dirinya sendiri.

3. Motivasi Kebaikan yang Lebih Besar

Aspek ini mencerminkan sebuah pemahaman bahwa bekerja itu akan lebih baik jika membawa dampak positif bagi orang lain. Individu yang memiliki kebermaknaan dalam bekerja akan selalu memberikan energy positif untuk lingkungannya. Individu yang memiliki aspek ini juga cenderung memberikan semangat, ide-ide baru, dan motivasi pada saat bekerja. Salah satu contoh individu yang memiliki aspek ini adalah bersikap tenang saat bekerja, tidak mudah putus asa, dan dapat mempengaruhi lingkungan kerjanya pada saat mengalami situasi yang sulit dalam bekerja.

2.1.7. Dimensi Meaningfulness Work

Menurut Nugroho (2021:2) *meaningfulness work* memiliki empat dimensi yaitu :

1. *Developing Inner Self*, mengacu pada sikap dalam diri seseorang untuk dapat jujur dan terbuka terhadap diri mereka sendiri, mengalami perkembangan moral, dan dapat bersikap apa adanya.
2. *Unity With Others*, mengacu pada bagaimana seseorang dalam bekerja sama dengan orang lain, saling mendukung, memiliki rasa saling memiliki, dan memiliki kesamaan nilai.
3. *Service to Others*, mengacu pada bagaimana seseorang memiliki kepekaan untuk berkontribusi pada kepentingan umum.
4. *Expressing Full Potential*, datang dari bagaimana seseorang dapat mengekspresikan diri mereka, menunjukkan kreatifitas yang dimiliki, dan memiliki pencapaian serta tujuan.

2.1.8. Mekanisme Meaningfulness of Work

Rosso, dkk (S. Gufrani, 2020:10) mengklasifikasikan bahwasanya terdapat tujuh mekanisme untuk mengetahui pekerjaan dapat menjadi bermakna (*meaningful*), yaitu :

a. *Authenticity*

Keaslian atau otentitas diri ini sering digambarkan sebagai motif diri yang mendasari dan membantu individu dalam mempertahankan rasa makna dan

keteraturan dalam kehidupan. Otentitas diri ini terbagi menjadi beberapa wujud, yaitu :

1. *Experince of Self-concordance*, adalah sejauh mana individu percaya mereka memiliki perilaku yang konsisten terhadap minat dan nilai-nilai mereka
2. Verifikasi, adalah suatu bentuk penegasan atau aktivasi identitas pribadi melalui pekerjaan atau proses pengesahan identitas. Misal, individu yang melihat dirinya sangat analitis akan merasa lebih otentik ditempat kerja apabila mereka diberi tugas yang menuntut akan keterampilan analitis.
3. *Personal Engagement*, pada pekerjaan ini merupakan suatu perasaan tenggelam secara pribadi dan hidup dalam pengalaman kerja.

b. *Self-efficacy*

Self-afficay merupakan suatu keakinan atau kepercayaan diri akan kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan. Wujud dari *sef-efficacy* ini, yaitu :

1. Perasaan control pribadi atau otonomi dalam dominan kerja, missal individu berperilaku proaktif ditempat kerja.
2. Pengalaman kompetensi dari keberhasilan mengatasi tantangan dalam pekerjaan.
3. Dampak yang dirasakan, merupakan perasaan dari individu ketika mereka membuat suatu perbedaan atau memiliki dampak positif pada suatu organisasi atau kelompok kerja mereka.

c. *Self-Esteem*

Self-Esteem adalah suatu penilaian atau evaluasi individu atas harga diri yang dimiliki. Perasaan pencapaian atau penegasan yang dihasilkan dari pengaman kerja

membantu dalam memenuhi motivasi individu untuk percaya bahwa mereka merupakan individu yang berharga

d. *Purpose*

Purpose atau tujuan merupakan suatu perasaan yang terarah dan intensionalitas dalam hidup. Wujud dari purpose ini adalah *significance of work dan value system*

1. Significance of work, adalah suatu persepsi individu akan pentingnya pekerjaan mereka.
2. Value System, adalah seperangkat nilai yang konsisten dan dibagikan oleh sekelompok orang.

e. *Belongingness*

Belongingness adalah suatu dorongan luas untuk membentuk dan mempertahankan jumlah minimum hubungan interpersonal yang abadi, positif dan signifikan. Wujud dari Belongingness ini ada dua, yaitu :

1. Identifikasi sosial dengan orang lain ditempat kerja
2. Hubungan antar pribadi

f. *Transcendence*

Transcendence atau transendensi ini merujuk pada menghubungkan atau menggantikan ego dengan suatu entitas yang lebih besar dari pada diri atau diluar dunia material. Pada mekanisme ini, pekerjaan dikatakan bermakna ketika individu dapat menundukkan diri pada kelompok, pengalaman, atau entitas yang melampaui diri. Wujud dari transendensi yaitu :

1. Interconnection, adalah ketika individu merasa menjadi bagian dari system orang-orang yang berhubungan dan lebih besar dari dirinya sendiri serta individu merasa tidak dapat eksis tanpa adanya bantuan dari orang lain.
2. Self-abnegation, adalah ketika individu dengan sengaja menundukkan diri kesesuatu yang lebih besar dari dirinya sendiri.

g. *Cultural and Interpersonal Sensemaking*

Berbeda dari mekanisme-mekanisme sebelumnya, pada mekanisme *cultural and intertersonal sensemaking* ini lebih berfokus pada memahami bagaimana berbagai jenis makna pekerjaan dikonstruksi. Mekanisme ini menekankan peran lingkungan sosial dalam memahami bagaimana makna dan kebermanaan yang dibangun.

2.1.9. Pengertian Organizational Citizenship Behavior

Menurut Organ (Alfani & Hadini, 2018:75) mendefinisikan Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku suka rela individu diluar deskripsi pekerjaan yang secara eksplisit atau secara tidak langsung diakui oleh sistem penghargaan formal, dan secara agregat dapat meningkatkan fungsi efektivitas dalam sebuah organisasi. Sedangkan menurut Purnamie (Arinnandya & Hukama, 2018:58) bahwa Organizational Citizenship Behavior adalah perilaku karyawan yang tidak Nampak baik terhadap rekan kerja maupun terhadap perusahaan, dimana perilaku tersebut melebihi dari perilaku standar yang ditetapkan perusahaan dan memberikan manfaat bagi perusahaan.

Menurut Alif (2015:293) Organizational Citizenship Behavior adalah perilaku sukarela diluar dari pekerjaan formal yang sudah ditentukan, namun memberikan

dampak bagi perusahaan secara efektif, efisien, dan positif. Bagi Fitriastuti (2013:106) bahwa Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi. Sedangkan Morrison (Kurniawan, 2015:100) mengemukakan bahwa Organizational Citizenship Behavior adalah perilaku *extra role* karyawan dan perbedaan yang paling mendasar adalah pada *reward* karena pada perilaku ini biasanya terbebas dari *reward*.

Dari pendapat para ahli diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa Organizational Citizenship Behavior adalah perilaku suka rela yang tidak tampak yang bukan merupakan tindakan terpaksa berada diluar dari pekerjaan formal demi mencapai kepentingan organisasi

2.1.10. Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Organ (Arinnandya & Hukama, 2018:58) ada lima dimensi Organizational Citizenship Behavior yaitu :

1. Altruisme, ini disebut dengan tindakan suka rela karyawan untuk membantu pekerja lain mengatasi masalah mereka.
2. Kegigihan, dimensi ini mengacu pada berbagai perilaku yang melebihi resolusi minimum sebagai ketepatan waktu, merampingkan bekerja dan menghemat sumber daya.
3. Sportif, kesediaan individu untuk menanggung penderitaan tanpa mengeluh dan merasa dirugikan.

4. Peradaban, mengacu pada tindakan jauh kedepan untuk membantu orang lain untuk menghindari membuat kesalahan atau memiliki masalah.
5. Civic Virtue, menunjukkan keterlibatan dan ikut bertanggung jawab dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi.

Menurut Bowen et.al. (Alfani & Hadini, 2018:74) menyatakan bahwa kesesuaian individu-pekerjaan (*person-job fit*) memperhitungkan jenis-jenis individu yang diperlukan dengan kualifikasi: 1) kesesuaian *knowledge* (pengetahuan); 2) *skill* (keterampilan); 3) *abilities* (kemampuan), *social skills* (keterampilan sosial), *personal needs* (kebutuhan individu), *values* (nilai-nilai), *interest* (minat), dan *personality traits* (sikap individu)

Podsakoff at al (Fitriastuti, 2013:106) membagi Organizational Citizenship Behavior kedalam lima aspek dalam membantu organisasi yaitu :

- a. *Conscientiousness*, artinya karyawan mempunyai perilaku *in-role* yang memenuhi tingkat diatas standar minimum yang disyaratkan, dalam artian karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan (dalam berperilaku) dilakukan dengan cara melebihi atau diatas apa yang telah disyaratkan oleh organisasi/perusahaan
- b. *Altruisme*, artinya kemauan untuk memberikan bantuan kepada pihak lain untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaanya dalam keadaan tertentu atau tidak seperti biasanya, misalnya ketika seorang karyawan habis sembuh dari sakitnya.

- c. *Civic Virtue*, artinya partisipasi aktif karyawan dalam memikirkan organisasi, misalnya ikut serta mendukung fungsi-fungsi administrasi organisasi, selalu mencari info-info terbaru yang mendukung kemajuan organisasi dan menghadiri rapat-rapat
- d. *Sportmanship*, artinya lebih menekankan pada aspek-aspek positif organisasi dari pada aspek-aspek negatifnya, mengindikasikan perilaku tidak senang protes, tidak mengeluh, dan tidak membesarkan masalah kecil.
- e. *Courtesy*, artinya berbuat baik dan hormat kepada orang lain, termasuk perilaku seperti membantu seseorang untuk mencegah terjadinya suatu permasalahan atau membuat langkah-langkah untuk mengurangi berkembangnya suatu masalah.

2.1.11. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Vannecia (Hardiyanti et al., 2016:2) menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior yaitu : a.) Budaya organisasi; b.) iklim organisasi; c.) kepribadian; d.) suasana hati (*mood*); e.) persepsi terhadap dukungan organisasional; dan f.) kualitas interaksi antara atasan-bawahan.

Menurut Lin, dkk (Hardiyanti et al., 2016:2) menjelaskan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior, yakni : a.) faktor individu; b.) faktor kelompok; c.) dan faktor organisasi (iklim organisasi dan budaya organisasi).

2.1.12. Komponen-komponen Organizational Citizenship Behavior

Secara umum ada tiga komponen utama Organizational Citizenship Behavior Greenberg dan Baron (Ratnasari, 2010:148), yaitu :

1. Perilaku tersebut lebih dari ketentuan formal atau deskripsi pekerjaan yang telah ditentukan.
2. Tindakan tersebut tidak memerlukan latihan (bersifat alami), dengan kata lain, orang melakukan tindakan tersebut dengan suka rela.
3. Tindakan tersebut tidak dihargai dengan imbalan formal oleh organisasi

2.1.13. Bentuk-bentuk Organizational Citizenship Behavior

Menurut Organ (Ratnasari, 2010:149) terdapat tiga bentuk utama Organizational Citizenship Behavior yaitu :

1. *Obedience* (kepatuhan), menunjukkan rasa hormat, patuh pada seluruh peraturan organisasi, termasuk didalamnya adalah struktur organisasi, deskripsi pekerjaan, kebijakan-kebijakan personalia, dan proses perilaku yang mencerminkan kepatuhan dalam organisasi, dapat pula ditunjukkan oleh ketepatan waktu masuk kerja dan penyelesaian tugas dan tindakan penyusutan terhadap sumber atau asset organisasi.
2. *Loyalty* (Loyalitas), menunjukkan kesetiaan kepada organisasi secara menyeluruh, termasuk usaha mempertahankan organisasi dalam menghadapi ancaman, memberikan sumbangan yang dapat menimbulkan reputasi bagus bagi organisasi, memperluas fungsi kemakmuran yang sempit, yaitu dengan melakukan pelayanan terhadap kepentingan dan suatu komunitas.

3. *Participation* (Partisipasi), secara penuh dan bertanggung jawab terhadap keterlibatannya dalam keseluruhan proses organisasi. Contoh perilaku yang menunjukkan adanya partisipasi dalam organisasi adalah menghadiri pertemuan atau rapat yang tidak diwajibkan, membagi informasi mengenai opini dan ide-ide yang baru kepada orang lain, kemauan menyampaikan berita-berita buruk atau mendukung pandangan-pandangan yang kurang populer untuk melawan terjadinya “*groupthink*”.

2.1.14. Pengaruh Person-job Fit dan Meaningful Work terhadap Citizenship Behavior

Faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior karyawan adalah person-job fit dan person-organizational fit yang menjadi aspek penting yang dapat meningkatkan komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior dalam organisasi Farzaneh (Bangun et al., 2017:2073). Menurut (Inna, 2012:6) person-job fit berpengaruh terhadap organizational citizenship. Hal ini menunjukkan bahwa person-job fit dapat menstimuli peningkatan organizational citizenship behavior.

Pada variabel Meaningful Work menurut Laurie (2021) meaningful work memiliki pengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior. Orang yang memaknai pekerjaan dan senang melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya ada kecenderungan orang tersebut memiliki sikap untuk menolong tanpa pamrih atau bekerja diluar dari standar yang telah ditentukan organisasi.

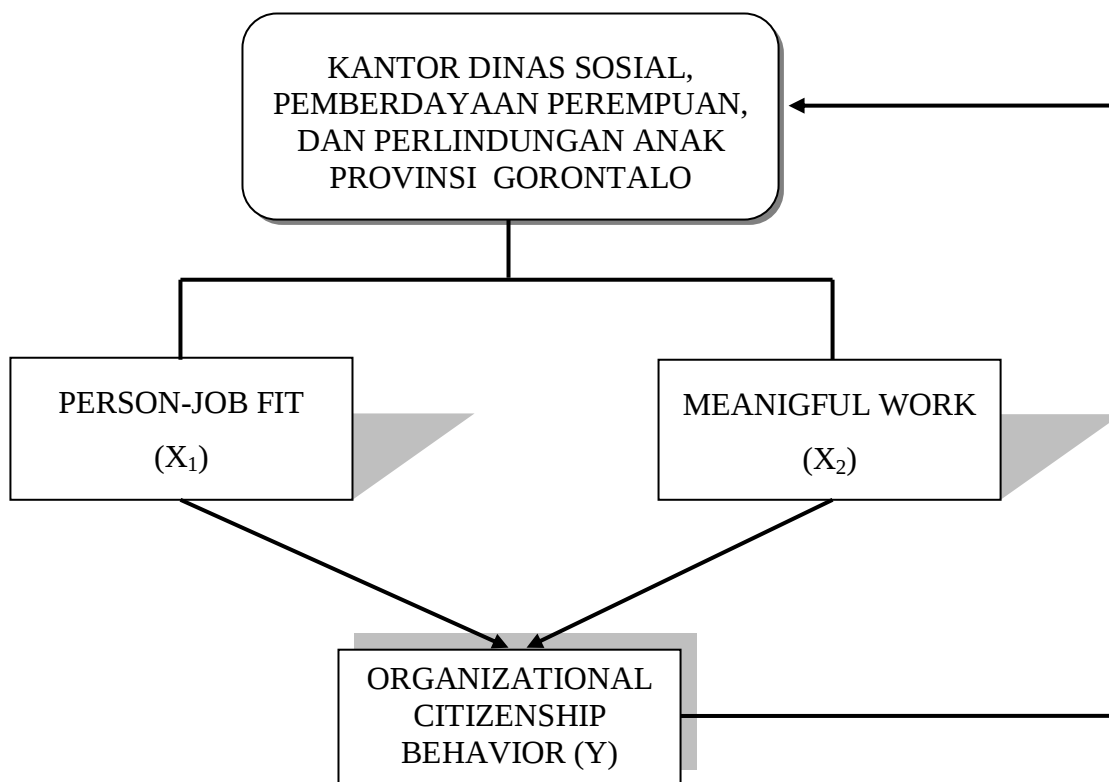
2.1.15. Penelitian Terdahulu

1. Ollani Vabiola Bangun (2017). Meneliti tentang Pengaruh Person-Job Fit dan Person-Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada PT. Trisaka Reksa Waluyo Nusa Dua. Jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 73 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis path (*analysis path*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa person-job fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB.
2. Muhammad Alfani (2018). Meneliti tentang Pengaruh Person-job Fit dan Person Organizational Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 105 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis Structural Equation-Model (SEM). Hasil penelitian menunjukkan Person-Job Fit tidak berpengaruh secara signifikan terhadap OCB. Person Organization Fit berpengaruh signifikan terhadap OCB. Person-Job Fit tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Person Organization Fit berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Nur Aeni (2020). Meneliti tentang Pengaruh Meaningful Work dan Work Engagement terhadap Komitmen Organisasi pada PT Herona Express. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan bersama-sama Meaningful Work dan

Work Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

2.2. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini akan melihat pengaruh variabel bebas yaitu Person-Job Fit (X_1) dan Meaningful Work (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Organizational Citizenship Behavior (Y). Secara simultan Person-Job Fit (X_1) dan Meaningful Work (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y) pada Kantor Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo. Person-Job Fit (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y) pada Kantor Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo. Meaningful Work (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y) pada Kantor Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo. Berdasarkan penjabaran mengenai tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu maka akan di Gambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Berdasarkan teori dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan di atas, maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Person-Job Fit (X_1) dan Meaningful Work (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y) pegawai pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo
2. Person-Job Fit (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y) pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo

3. Meaningful Work (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y) pegawai pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Dari penjelasan pada bab sebelumnya, maka yang menjadi objek penelitian adalah Pengaruh Person-Job Fit (X_1) dan Meaningful Work (X_2) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y) pegawai pada kantor Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo.

3.2. Metode Penelitian

Metode penelitian menggunakan metode penelitian survey, metode penelitian survey ini menjelaskan hubungan sebab akibat (kausal). Dalam pengambilan sampel untuk penelitian ini yaitu dari suatu populasi dan alat untuk pengumpulan data pokok atau utama dengan menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2012:82) metode survey adalah metode penelitian jika peneliti menggunakan seluruh elemen populasi menjadi data penelitian maka disebut sensus atau Penelitian Survey. Penelitian Survey adalah penelitian pada jumlah besar maupun jumlah kecil populasi.

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif adalah data berupa angka yang nilainya tidak menentu atau bersifat variatif. Data kuantitatif yaitu hasil dari kuisisioner yang menggunakan skala likert dan dibagikan pada responden. Sedangkan data kualitatif adalah data yang berupa sifat, ciri, keadaan atau gambaran suatu objek

3.3. Operasional Variabel

Operasional variabel penelitian merupakan batasan pendefinisian dan serangkaian variabel yang digunakan dalam penulisan penelitian, dengan maksud menghindari kemungkinan adanya makna ganda sekaligus mendefinisikan variabel-variabel sampai dengan kemungkinan pengukuran dan cara pengukurannya (Sugiyono, 2012:32). Dalam penelitian ini terdiri dari beberapa variabel, yaitu:

1. Variabel bebas (independen) yaitu variabel Person-Job Fit (X_1) dan Meaningful Work (X_2)
2. Variabel terikat (Dependent) yaitu Organizational Citizenship Behavior (Y).

Variabel di atas dapat dilihat lebih jelas pada penjelasan tabel di bawah ini:

Tabel 3.1 Operasional Variabel X

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Person-Job Fit (X_1)	Realistik	• Lebih memilih kegiatan fisik • Memerlukan keterampilan, kekuatan dan koordinasi	Ordinal
	Investigasi	• Memilih aktivitas cenderung berfikir • Memilih aktivitas cenderung mengorganisir	Ordinal
	Sosial	• Memilih kegiatan membantu orang lain	Ordinal
	Konvensional	• Lebih suka aturan, tertib	Ordinal
	Enterprising	• Memilih kegiatan verbal untuk mempengaruhi orang lain • Memilih kegiatan verbal untuk memperoleh kekuasaan	Ordinal
	Artistic	• Mengungkapkan kreativitas	Ordinal

Meaningful Work (X ₂)	Kebermaknaan Pribadi	• Melewati masa sulit • Sedih dalam bekerja • Senang dalam bekerja	Ordinal
	Makna yang dibuat Melalui Bekerja	• Rasa aman • Bahagia	Ordinal
	Motivasi Kebaikan yang Lebih Besar	• Memberikan semangat ide-ide baru dan motivasi • Bersikap tenang dalam bekerja • Tidak mudah putus asa • Mempengaruhi lingkungan kerja saat mengalami situasi sulit	Ordinal

Sumber : Variabel X₁: Robbins (Asmike & Setiono,2020)

Variabel X₂: Steger, dkk (Soniyya, 2020)

Operasional Variabel (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Organizational Citizenship Behavior (Y)	Conscientiousness	• Mengerjakan tugas melebihi apa yang telah disyaratkan oleh organisasi	Ordinal
	Altruisme	• Kemauan untuk memberikan bantuan kepada pihak lain	Ordinal
	Civic Virtue	• Mendukung fungsi-fungsi administrasi • Mencari info-info terbaru • Menghadiri rapat-rapat	Ordinal
	Sportmanship	• Menekankan aspek-aspek positif • Mengindikasikan perilaku tidak senang • Tidak mengeluh • Tidak membesarkan masalah kecil	Ordinal

	Courtesy	• Berbuat baik dan hormat kepada orang lain • Mencegah terjadinya suatu permasalahan • Membuat langkah-langkah untuk mengurangi berkembangnya masalah	Ordinal
--	----------	---	---------

Sumber: Variabel Y: Podsakoff at al (Fitriastuti, 2013)

Berdasarkan operasional variabel Tabel 3.1 diatas untuk pembuatan item kuisisioner akan diukur dengan menggunakan skala *likert* dimana berisi pernyataan yang sistematis untuk menunjukkan sikap seseorang terhadap pernyataan itu. Kuesioner di susun dengan menyiapkan lima pilihan yakni sangat setuju/selalu, setuju/sering, kurang setuju/kadang-kadang, tidak setuju/jarang, dan sangat tidak setuju/tidak pernah. Setiap pilihan akan diberikan nilai yang berbeda seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 3.3 Bobot Nilai Variabel

Pilihan	Skor
Sangat setuju/Selalu	5
Setuju/Sering	4
Kurang setuju/Kadang-kadang	3
Tidak setuju/Jarang	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah	1

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:72) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sudjana (2012:6) mengungkapkan populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas ingin dipelajari sifat-sifatnya. Sedangkan menurut Riduwan (2010:54) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo yang berjumlah 82 orang.

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:78) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Sedangkan menurut Arikunto (2010:174) sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Apabila populasi kurang dari 100 maka yang menjadi sampel adalah keseluruhan dari populasi tersebut atau dengan kata lain sampel total. Karena jumlah

responden dalam penelitian ini kurang dari 100 maka metode penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus atau teknik sampling jenuh dengan cara mengambil keseluruhan objek yang akan diteliti.

Dari penjelasan tersebut diatas maka penulis mengambil keseluruhan populasi dan sampel mengenai objek yang akan diteliti dimana jumlah populasi dan sampelnya adalah 82 orang pegawai pada Kantor Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo. Berikut ini akan disajikan Tabel 3.4 jumlah responden mengenai kualifikasi jabatan dan bidang-bidang pada Kantor Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo

Tabel 3.4: Klasifikasi Jabatan Responden

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris Dinas	1
3	Bidang Perencanaan dan Evaluasi Program	5
4	Bidang Umum dan Kepegawaian	7
5	Bidang Keuangan	6
6	Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin	15

7	Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial	15
8	Bidang Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak	14
9	Bidang Kelembagaan dan Kemitraan	8
10	Bidang Pemberdayaan Perempuan	10
Total		82

Sumber : Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo

3.5. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis dan sumber data dibagi menjadi dua golongan yaitu :

3.5.1. Jenis Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah :

- 1) Data kuantitatif yaitu data yang berupa angka, nilainya tidak menentu atau bersifat variatif. Data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu hasil kuesioner yang sebelumnya sudah dibagikan kepada responden dengan menggunakan skala likert.
- 2) Data kualitatif yaitu berupa sifat, ciri, keadaan atau gambaran suatu objek. Data kualitatif dalam penelitian ini yaitu kondisi tempat penelitian.

3.5.2. Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah :

1. Data primer yang diperoleh secara langsung berupa kuesioner yang disebarkan kepada pegawai Kantor Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo.
2. Data sekunder data yang diperoleh dari buku-buku, artikel dan tulisan ilmiah baik secara soft copy maupun hard copy

3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah suatu cara yang digunakan penulis dalam penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi yaitu melihat langsung kegiatan di lokasi penelitian yang berhubungan dengan masalah penelitian.
2. Wawancara cara yang dilakukan penulis untuk mendapatkan informasi dan keterangan-keterangan yang dibutuhkan dimana yang menjadi sasarannya adalah para pegawai pada Kantor Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo.
3. Kuesioner, dilakukan dengan menyebar luaskan seperangkat daftar pernyataan tertulis kepada responden yaitu pegawai pada Kantor Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo.
4. Dokumentasi yaitu pengumpulan data sebagai referensi dengan cara mempelajari buku, majalah ilmiah, dan literatur kepustakaan lewat media online untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan konsep dan teori yang berkaitan dengan masalah penelitian.

3.7. Pengujian Instrumen Penelitian

Metode analisis data yang di gunakan adalah metode kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Dengan menggunakan instrument yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian ini akan menjadi valid dan reliabel. Hal ini berarti bahwa dengan menggunakan data yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, otomatis hasil (data) penelitian menjadi valid dan reliabel.

3.7.1. Uji Validitas

Mengenai pengujian validitas instrument Sugiyono (2012:79) menjelaskan bahwa “Setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka diteruskan uji coba instrument. Instrument yang sudah disetujui para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah itu data didapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.”

Untuk mengetahui validitas angket digunakan nilai hasil angket yang disusun oleh peneliti. Dalam penelitian ini untuk pengujian validitas peneliti menggunakan rumus korelasi *product moment* dari Pearson, yaitu sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X). (\sum Y)}{\sqrt{\{n. \sum X^2\}. \{n. (\sum Y)^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi

- X = Nilai masing-masing item
- Y = Nilai total
- n = Jumlah responden
- XY = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

Dalam hasil analisis item teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan. Menurut Sugiyono (2012: 43), jika korelasi antara butir dengan skor total $< 0,3$ maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid, sebaliknya jika korelasi antara butir dengan skor total $> 0,3$ maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan valid. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.4 Indeks Koefisien Korelasi

Nilai r	Tingkat Korelasi
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat/tinggi
0,800 – 1,000	Sangat kuat/Sangat tinggi

Sumber : Riduwan (2007:280)

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di

percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghazali (2005:45) dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{st} \right)$$

Keterangan :

- k = Jumlah instrument pertanyaan
 $\sum s_i^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen
 s = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 dan jika nilai *cronbach alpha* < 0,60 dikatakan *tidak reliable* (Ghazali, 2005). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3.8. Konversi Data

Agar diperoleh menjadi analisis jalur yaitu pengembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya diperoleh dengan menggunakan skala likert, dan jumlah kuesioner, data ini harus terlebih dulu di ubah menjadi data interval, salah satu cara yang dapat di lakukan yaitu dengan *Method Of Succesive Interval* (MSI). Langkah-langkahnya sebagai berikut :

1. Membuat frekuensi dari setiap butir jawaban pada masing-masing kategori pernyataan.

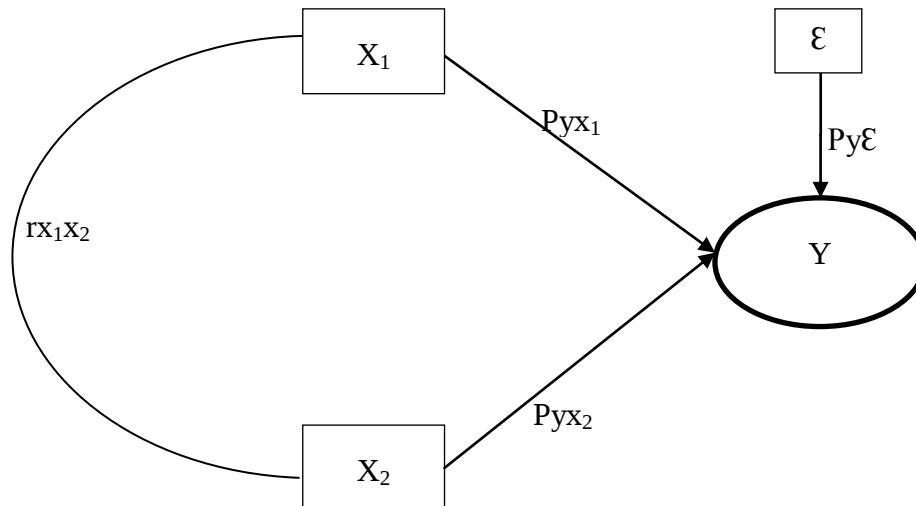
2. Membuat proporsi caranya dengan membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dan jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif.
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, dari nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

$$Skala (i) = \frac{Z riil (i-1) - Zriil (i)}{Prop Kum (i) - Prop Kum (i-1)}$$

6. Pernyataan nilai skala yaitu skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

3.9. Metode Analisis Data

Untuk memastikan variabel apakah ada pengaruh Person-Job Fit dan Meaningful Work terhadap Citizenship Behavior (OCB), maka dilakukan pengujian dengan uji *Path Analysis* (analisis jalur) dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur digunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian bersifat korelatif dan kausalitas. Hipotesis penelitian dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini:



Gambar 3.1. Struktur Path Analisis

Dari Gambar 3.1 tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PY_{X_1} + PY_{X_2} + PY_{\epsilon}$$

Dimana :

X_1 : Person-Job Fit

X_2 : Meaningful Work

Y : Citizenship Behavior

ϵ : Variabel lain yang tidak mempengaruhi Y tapi diteliti

r : Korelasi antar variabel X

PY : Koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang sudah dikumpulkan dianalisis hubungan kausalnya antara sub-sub variabel yang dilakukan dengan menggunakan *path analysis* (analisis jalur) yang

memperlihatkan pengaruh. Gambar 3.1 juga memperlihatkan bahwa variabel-variabel tersebut selain dipengaruhi oleh X_1 dan X_2 , ada juga variabel epsilon (ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

3.10. Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dari itu dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* sesuai dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PY_{X_1} + PY_{X_2} + PY_{\epsilon}$$
2. Menghitung matrix korelasi antar X_1 , X_2 , dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenous*
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur P_{yxi} ($i = 1$ dan 2)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1 , X_2 , terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ($P_{y\epsilon}$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen
9. Proses perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS versi 25* dan *Microsoft excel 2020*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Dinas Sosial Provinsi Gorontalo

Dinas memiliki tugas utama untuk melaksanakan kewenangan otonomi daerah sebagai bentuk rangkaian tugas desentralisasi dan dekonsentrasi. Adanya upaya Undang-undang (UU) No. 38 Tahun 2000 tentang pembentukan Provinsi Gorontalo sehingga terbentuklah Provinsi Gorontalo pada Tahun 2001.

Salah satu Dinas yang melayani persoalan sosial adalah Dinas Kesejahteraan Sosial Provinsi Gorontalo. Dinas ini tentunya memiliki fungsi untuk melakukan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan pelayanan umum serta melaksanakan pembinaan pada unit pelaksanaan secara teknis dan pelaksanaan pelayanan umum, dimana pada saat awal mula pembentukan Povinsi Gorontalo dinas sosial masih menyatu dengan Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. Pada Tahun 2002 melalui sidang DPRD Provinsi Gorontalo Dinas Sosial dipisahkan dengan Dinas Kesehatan dan melakukan otonomi seseuai dengan Peraturan Daerah (PERDA) Nomor 29 Tahun 2002 mengenai Tata Kerja dan Struktur Organisasi.

Dinas Kesejahteraan Sosial berupaya melaksanakan segala bentuk program dan mengimplementasikan dalam bentuk kegiatan dalam mewujudkan, membina, memelihara, memulihkan dan mengembangkan kesajahteran sosial. Adanya suatu perubahan nomenklatur maka pada tanggal 01 Agustus 2007 terjadi perubahanya

menjadi Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Tidak sampai tahun 2007 Dinas Sosial berdasarkan perubahan nomenklatur Tahun 2016 berubah nama menjadi Dinas Sosial Pemberdayaan dan Perlindungan anak Provinsi Gorontalo.

4.1.2. Visi dan Misi

Visi : Terwujudnya kesejahteraan sosial penyandang masalah kesejahteraan sosial, melalui pemberdayaan dan usaha bersama pemerintah dan masyarakat dalam rangka menuju ketahanan sosial masyarakat yang mandiri dan inovatif

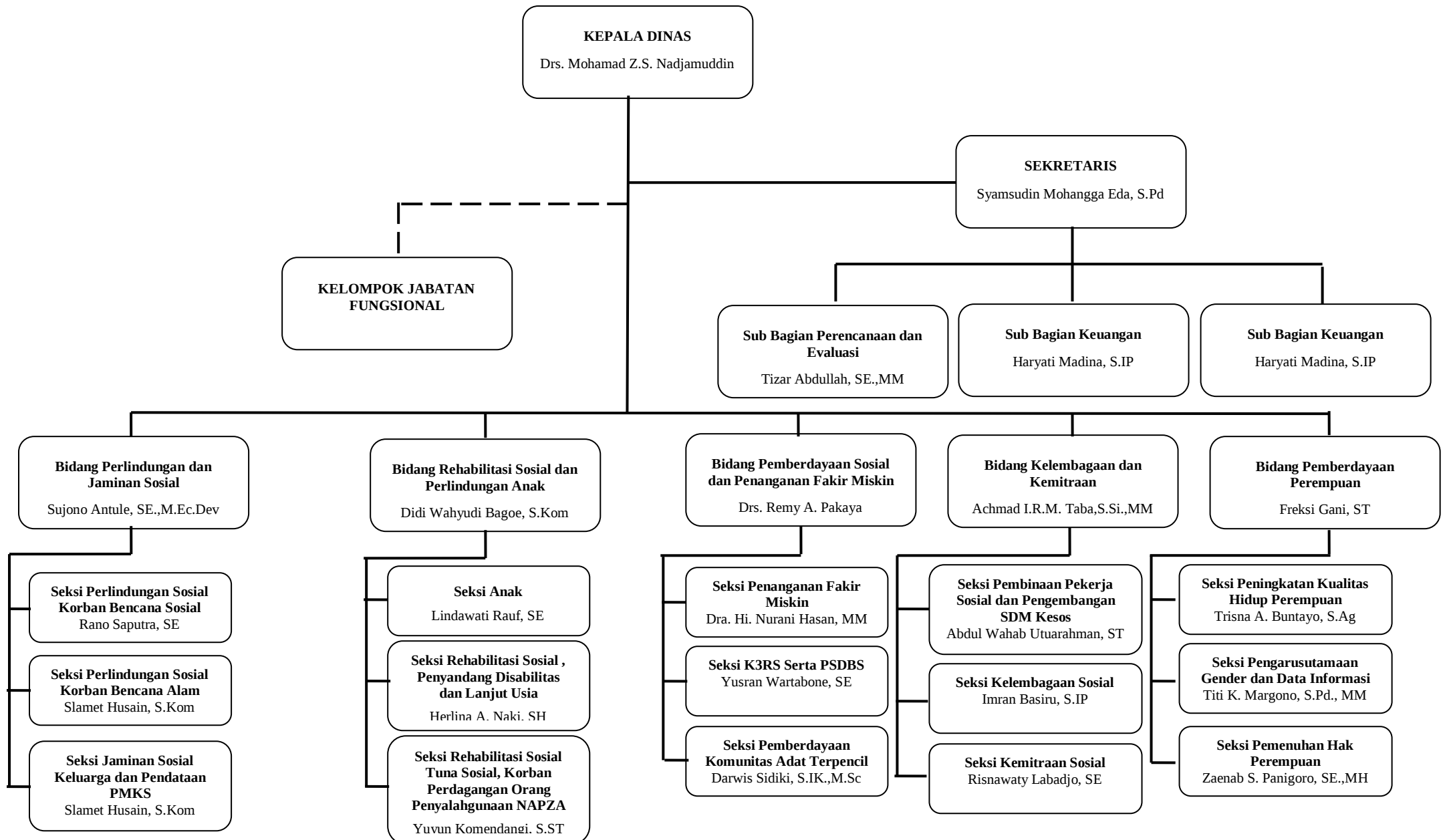
Misi :

- (1) Mendorong dan mendukung perluasan peningkatan pelaksanaan pembangunan kesejahteraan sosial oleh pemerintah dan masyarakat.
- (2) Meningkatkan taraf kesejahteraan sosial penyandang masalah kesejahteraan sosial (PMKS) melalui optimalisasi pemanfaatan system sumber pelayanan masyarakat.
- (3) Penguatan ketidaksekawanan sosial, kegotong royongan dan tanggung jawab kepedulian sosial.
- (4) Mengembangkan potensi dan sumber-sumber kesejahteraan sosial serta peningkatan profesionalisasi pembangunan kesejahteraan sosial.

4.1.3. Struktur Organisasi Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo

Sebagai instansi pemerintahan Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo memiliki tata kelola organisasi yang dapat mempermudah pelayanan kepada masyarakat. Agar tata kelola organisasi itu lebih jelas maka perlu adanya struktur organisasi sehingga akan lebih jelas tugas dan tanggung jawab dari para pegawai.

GAMBAR 4.1. STRUKTUR ORGANISASI DINAS SOSIAL, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK PROVINSI GORONTALO



4.2. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskriptif Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Dari hasil sebaran kuesioner dapat diklasifikasikan jumlah reponden berdasarkan jenis kelamin dapat disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	44	53,7
Perempuan	38	46,3
Jumlah	82	100

Sumber: Data diolah, 2022

Pada Tabel 4.1. diatas, dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 44 orang atau 53,7 persen dan responden perempuan berjumlah 38 orang atau 46,3 persen. Dari total responden sebanyak 82 karyawan yang paling dominan karyawanya berjenis kelamin laki-laki

2. Umur

Berdasarkan sebaran kuesioner mengenai usia reponden maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ini :

Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
21 – 30 Tahun	2	2,5
31 – 40 Tahun	25	30,5
40 - 50 Tahun	43	52,4
> 50	12	14,6
Jumlah	82	100

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas dapat diperoleh informasi mengenai pengklasifikasian umur responden dimana skala umur 21–30 berjumlah 2 orang responden atau 2,4 persen. Responden pada umur 31–40 berjumlah 25 orang atau 30,5 persen. Pada umur diatas 40-50 tahun jumlah responden 43 orang atau 52,4 persen dan responden diatas 50 tahun berjumlah 12 orang atau 14,6 persen.

3. Pendidikan

Berdasarkan pada pada tingkat pendidikan terhadap responden yang telah mengisi kuesioner didapatkan informasi sebagai berikut :

Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Pekerjaan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	17	20,8
Diploma I, II, III	7	8,5
Strata I (S1)	51	62,2
Strata II (S2)	7	8,5
Jumlah	82	100

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas bahwa responden yang menyelesaikan pendidikan SMA berjumlah 17 orang responden, Pada tingkat Diploma berjumlah 7 orang responden. Pada tingkat Strata I (S1) berjumlah 51 orang responden dan pada tingkat Strata II (S2) berjumlah 7 orang responden. Dari total 82 orang responden yang paling dominan menyelesaikan studi ada pada taraf pendidikan Strata I (S1).

4.2.2. Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent) yang memiliki bobot-bobot nilai dari yang terendah dan yang tertinggi berdasarkan jawaban responden akan dikalikan dengan item dan dikalikan dengan jumlah responden. Kemudian hasil perkalian bobot tertinggi akan dikurangi dengan hasil perkalian bobot terendah. Proses perhitungannya adalah sebagai berikut:

Bobot Terendah X Item X Jumlah Responden : $1 \times 1 \times 82 = 82$

Bobot Tertinggi X Item X Jumlah Responden : $5 \times 1 \times 82 = 410$

Dari hasil perhitungan tersebut dapat dibuat rentang skala interval penelitian sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skala : } \frac{410 - 82}{5} = 65,6 \text{ dibulatkan } 66$$

Tabel 4.4. Skala Penelitian Jawaban Responden

No	Rentang	Kategori
1	82 – 148	Sangat Rendah
2	148 – 214	Rendah
3	214 – 280	Sedang
4	280 – 346	Tinggi
5	346 – 412	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah, 2022

Berikut ini disajikan hasil tabulasi data pada variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul sebanyak 82 responden yang ditetapkan sebagai populasi pada penelitian ini. Berikut tabulasi data dari masing-masing variabel.

1. Gambaran Person Job Fit (X_1)

Berdasarkan tabulasi data dapat diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel person job fit (X_1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.5. Tanggapan Responden Person Job Fit (X_2)

SKOR	Item								
	$X_{1.1}$			$X_{1.2}$			$X_{1.3}$		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	51	255	62,2	76	380	19,4	65	325	79,3
4	21	84	25,6	5	20	38,7	17	68	20,7
3	6	18	7,3	1	3	16,1	0	0	0
2	4	8	4,9	0	0	25,8	0	0	0
1	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0
Σ	82	365	100	82	403	100	82	393	100

Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		
SKOR	Item								
	X _{1.4}			X _{1.5}			X _{1.6}		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	65	325	79,3	38	190	35,5	50	250	61
4	10	40	12,2	35	140	35,5	32	128	39
3	7	21	8,5	9	27	12,9	0	0	0
2	0	0	0	0	0	12,9	0	0	0
1	0	0	0	0	0	3,2	0	0	0
Σ	82	386	100	82	357	100	82	378	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		
SKOR	Item								
	X _{1.7}			X _{1.8}			X _{1.9}		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	61	305	42	34	170	41,5	70	350	85,4
4	3	12	9,7	45	180	54,9	10	40	12,2
3	18	54	16,1	1	3	1,2	2	6	2,4
2	0	0	29	1	3	1,2	0	0	0
1	0	0	3,2	1	1	1,2	0	0	0
Σ	82	371	100	82	357	100	82	396	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.5. Tanggapan responden mengenai person job fit (X_1) yakni item $X_{1.1}$ mengenai item pernyataan dalam menyelesaikan pekerjaan saya memilih kegiatan fisik berada pada kategori sangat tinggi, dengan perolehan skor

sebesar 365. Pada item $X_{1.2}$ mengenai item pernyataan pekerjaan yang saya laksanakan memerlukan keterampilan, kekuatan dan koordinasi berada pada kategori sangat tinggi, dengan perolehan skor 403. Pada item $X_{1.3}$ mengenai item pernyataan dalam menyelesaikan pekerjaan saya memilih aktivitas yang cenderung berfikir berada pada kategori sangat tinggi, dengan perolehan skor 393. Pada item $X_{1.4}$ mengenai item pernyataan dalam menyelesaikan pekerjaan saya memilih aktivitas yang cenderung mengorganisir berada pada kategori sangat tinggi, dengan perolehan skor 386. Pada item $X_{1.5}$ mengenai item pernyataan dalam berorganisasi saya memilih kegiatan membantu orang lain berada pada kategori sangat tinggi, dengan perolehan skor 357.

Pada item $X_{1.6}$ mengenai item pernyataan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab saya lebih suka aturan dan tata tertib yang dibuat berada pada kategori sangat tinggi, dengan perolehan skor 378. Pada item $X_{1.7}$ mengenai item pernyataan untuk mencapai kinerja yang maksimal dalam organisasi saya memilih kegiatan verbal untuk mempengaruhi orang lain berada pada kategori sangat tinggi, dengan perolehan skor 371. Pada item $X_{1.8}$ mengenai item pernyataan untuk merubah aktivitas organisasi kearah yang lebih baik saya memilih kegiatan verbal untuk memperoleh kekuasaan berada pada kategori sangat tinggi, dengan perolehan skor 357. Pada item $X_{1.9}$ mengenai item pernyataan dalam melaksanakan tugas para pegawai mengungkapkan kreativitasnya berada pada kategori sangat tinggi, dengan perolehan skor 396.

2. Gambaran Umum Meaningful Work (X_2)

Berdasarkan tabulasi data dapat diperoleh nilai untuk variabel meaningful work (X_2) menurut item pilihan jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4.6. Tanggapan Responden Meaningful Work (X_2)

SKOR	Item											
	$X_{2.1}$			$X_{2.2}$			$X_{2.3}$			$X_{2.4}$		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	50	250	61	42	210	51,2	70	350	85,4	60	300	73,2
4	29	116	35,4	23	92	28,0	8	32	9,8	20	80	24,4
3	3	9	3,7	16	48	19,5	4	12	4,9	2	6	2,4
2	0	0	0,00	1	2	1,2	0	0	0	0	0	0,00
1	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
Σ	82	366	100	82	352	100	82	394	100	82	386	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Data diolah, 2022

SKOR	Item											
	X _{2.5}			X _{2.6}			X _{2.7}			X _{2.8}		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	58	290	70,7	70	350	85,4	74	370	90,2	22	110	73,2
4	21	81	25,6	9	36	11,0	6	24	7,3	30	120	24,4
3	3	9	3,7	3	9	3,7	2	6	2,4	8	24	2,4
2	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	17	34	0,00
1	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	5	5	0,00
Σ	82	380	100	82	395	100	82	400	100	82	293	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi		
SKOR	Item											
	X _{2.9}											
	F	Skor	%									
5	36	180	43,9									
4	29	116	35,4									
3	5	15	6,1									
2	4	8	4,9									
1	8	8	9,8									
Σ	82	327	100									
Kategori	Tinggi											

Sumber: Olahan data, 2022

Berdasarkan Tabel 4.6. Tanggapan responden mengenai meaningful work (X₂) yakni item X_{2.1} mengenai item pernyataan pekerjaan yang saya laksanakan banyak tantangan yang dihadapi termasuk melewati masa sulit berada pada kategori sangat tinggi, dengan perolehan skor 366. Pada item X_{2.2} mengenai item pernyataan dalam mengemban tugas dan tanggung jawab saya menghadapi kesedihan berada pada kategori sangat tinggi, dengan perolehan skor 352. Pada item X_{2.3} mengenai item pernyataan banyaknya pekerjaan dalam organisasi membuat saya senang duka bekerja

berada pada kategori sangat tinggi, dengan perolehan skor 394. Pada item $X_{2.4}$ mengenai item pernyataan pekerjaan yang saya laksanakan memiliki rasa aman berada pada kategori sangat tinggi, dengan perolehan skor 386. Pada item $X_{2.5}$ mengenai item pernyataan untuk menyelesaikan pekerjaan, saya bahagia untuk melakukannya berada pada kategori sangat tinggi, dengan perolehan skor 380.

Pada item $X_{2.6}$ mengenai item pernyataan dalam bekerja tim saya memberikan semanagat, ide-ide baru dan motivasi kepada pimpinan dan rekan kerja berada pada kategori sangat tinggi, dengan perolehan skor 395. Pada item $X_{2.7}$ mengenai item pernyataan dalam menyelesaikan pekerjaan saya bersikap tenang dalam bekerja berada pada kategori sangat tinggi, dengan perolehan skor 400. Pada item $X_{2.8}$ mengenai item pernyataan setiap melaksanakan proses penyelesaian pekerjaan saya mudah putus asa dalam menyelesaikanya berada pada kategori tinggi, dengan perolehan skor 293. Pada item $X_{2.9}$ mengenai item pernyataan saya mempengaruhi lingkungan kerja saat mengalami situasi sulit dalam proses penyelesaian pekerjaaa berada pada kategori tinggi, dengan perolehan skor 327.

3. Organizational Citizenship Behavior (Y)

Berdasarkan hasil tabulasi data maka diperoleh nilai masing-masing indikator dari variabel organizational citizenship behavior (Y) menurut item pilihan jawaban responden sebagai berikut :

Tabel 4.7. Organizational Citizenship Behavior (Y)

SKOR	Item											
	Y _{1.1}			Y _{1.2}			Y _{1.3}			Y _{1.4}		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	27	135	32,9	71	355	86,6	59	295	72,0	42	210	51,2
4	44	176	53,7	9	36	11,0	12	48	14,6	39	156	47,6
3	7	21	8,5	1	3	1,2	11	33	13,4	1	3	1,2
2	0	0	0	1	0	1,2	0	0	0	0	0	0
1	4	4	4,9	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	82	336	100	82	394	100	82	376	100	82	369	100
Kategori	Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		
SKOR	Item											
	Y _{1.5}			Y _{1.6}			Y _{1.7}			Y _{1.8}		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	48	240	58,5	61	305	25,6	19	95	23,2	62	310	75,6
4	23	92	28,0	21	84	74,4	18	72	22,0	4	16	4,9
3	1	3	1,2	0	0	0	2	6	2,4	16	48	75,6
2	10	20	12,2	0	0	0	17	4	20,7	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	26	26	31,7	0	0	0
Σ	82	355	100	82	389	100	82	203	100	82	374	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Rendah			Sangat Tinggi		

Item												
SKOR	Y _{1.9}			Y _{1.10}			Y _{1.11}			Y _{1.12}		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	59	295	72,0	68	340	82,9	50	250	61,0	39	195	47,6
4	15	60	18,3	12	48	14,6	30	120	36,6	41	164	50,0
3	7	21	8,5	2	6	2,4	2	6	61,0	1	3	1,2
2	1	2	1,2	0	0	0	0	0	0	1	2	1,2
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	82	378	100	82	394	100	82	376	100	82	364	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.7. tanggapan responden tentang organizational citizenship behavior Pada item Y_{1.1} mengenai item pernyataan saya mengerjakan tugas melebihi apa yang telah disyaratkan oleh organisasi berada pada kategori tinggi, dengan perolehan skor 336. Pada item Y_{1.2} mengenai item pernyataan setiap teman sejawat yang membutuhkan bantuan dalam hal pekerjaan, saya memiliki kemauan untuk memberikan bantuan kepada pihak lain berada pada kategori sangat tinggi, dengan perolehan skor 394. Pada item Y_{1.3} mengenai item pernyataan setiap menjalankan tugas dan tanggung jawab, saya mendukung fungsi-fungsi administrasi berada pada kategori sangat tinggi, dengan perolehan skor 376. Pada item Y_{1.4} mengenai item pernyataan untuk kelancaran pekerjaan dan kemajuan instansi saya mencari info-info terbaru berada pada kategori sangat tinggi, dengan perolehan skor 369.

Pada item Y_{1.5} mengenai item pernyataan untuk kelancaran setiap program-program kegiatan instansi, saya menghadiri rapat-rapat berada pada kategori sangat tinggi, dengan perolehan skor 355. Pada item Y_{1.6} setiap pekerjaan yang dilaksanakan baik individu maupun kelompok, saya menekankan aspek-aspek positif dalam pekerjaan

berada pada kategori sangat tinggi, dengan perolehan skor 389. Pada item $Y_{1.7}$ setiap melaksanakan aktivitas pekerjaan, atasan, teman sejawat maupun bawahan mengindikasikan perilaku tidak senang terhadap saya berada pada kategori rendah, dengan perolehan skor 203. Pada item $Y_{1.8}$ setiap melaksanakan tugas dan tanggung jawab saya tidak mengeluh berada pada kategori sangat tinggi, dengan perolehan skor 374.

Pada item $Y_{1.9}$ mengenai item pernyataan setiap masalah dalam pekerjaan, saya tidak membesarkan masalah kecil berada pada kategori sangat tinggi, dengan perolehan skor 378. Pada item $Y_{1.10}$ mengenai item pernyataan dalam menjaga hubungan sesama pegawai, saya berbuat baik dan hormat kepada orang lain berada pada kategori sangat tinggi, dengan perolehan skor 394. Pada item $Y_{1.11}$ mengenai item pernyataan agar diantara pegawai tidak terjadi konflik, saya mencegah terjadinya suatu permasalahan berada pada kategori sangat tinggi, dengan perolehan skor 376. Pada item $Y_{1.12}$ mengenai item pernyataan untuk mencegah terjadinya masalah yang berkepanjangan dalam melaksanakan pekerjaan, saya membuat langkah-langka untuk mengurangi berkembangnya masalah berada pada kategori sangat tinggi, dengan perolehan skor 364.

4.2.3. Pengujian Instrumen Penelitian

Uji validitas menjadi instrumen yang digunakan dalam menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui daftar pernyataan yang telah disiapkan apakah dapat mengukur variabel yang akan diukur. Instrumen penelitian dikatakan valid jika nilai r -hitung $> 0,3$.

Uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut layak (dapat dipercaya). Untuk uji reliabilitas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* dimana dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ pada setiap item-item pernyataan variabel bebas dan terikat.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Person Job Fit (X_1)

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Person Job Fit (X_1)

Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	r_{Hitung}	Keputusan	Alpha	Keputusan
$X_{1,1}$	0,805	$> 0,3 = \text{Valid}$	0,760	$> 0,6 = \text{Reliabel}$
$X_{1,2}$	0,477			
$X_{1,3}$	0,479			
$X_{1,4}$	0,782			
$X_{1,5}$	0,715			
$X_{1,6}$	0,627			
$X_{1,7}$	0,470			
$X_{1,8}$	0,550			
$X_{1,9}$	0,720			

Sumber: Data diolah, 2022

Dari Tabel 4.8 yang ada diatas menjelaskan bahwa variabel person job fit (X_1) semua instrumen item pernyataan baik item $X_{1,1}$ sampai dengan $X_{1,9}$ menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien seluruh item r -hitung lebih besar dari 0,3 atau r -hitung $> 0,3$, sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid. Untuk koefisien alphanya lebih besar dari 0,6 atau $0,760 > 0,6$

sehingga dinyatakan reliabel. Maka dapat disimpulkan untuk variabel person job fit (X_1) dinyatakan valid dan reliabel.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Meaningful Work (X_2)

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Meaningful Work (X_2)

Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	r Hitung	Keputusan	Alpha	Keputusan
$X_{2.1}$	0,603	> 0,3 = Valid	0,786	> 0,6 = Reliabel
$X_{2.2}$	0,663			
$X_{2.3}$	0,658			
$X_{2.4}$	0,621			
$X_{2.5}$	0,552			
$X_{2.6}$	0,634			
$X_{2.7}$	0,696			
$X_{2.8}$	0,514			
$X_{2.9}$	0,623			

Sumber: Data diolah, 2022

Dari Tabel 4.9. diatas menjelaskan bahwa variabel meaningful work (X_2) dimana semua instrumen item pernyataan baik item $X_{2.1}$ sampai dengan item $X_{2.9}$ menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien seluruh item r-hitung lebih besar dari 0,3 atau r-hitung > 0,3, sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid. Sedangkan koefisien alphanya dimana nilai 0,786 > 0,6 sehingga dinyatakan reliabel. Maka dapat disimpulkan variabel meaningful work (X_2) dinyatakan valid dan reliabel.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Organizational Citizenship Behavior (Y)

Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Organizational Citizenship Behavior (Y)

Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	r _{Hitung}	Keputusan	Alpha	Keputusan
Y _{1.1}	0,720	> 0,3 = Valid	0,831	> 0,6 = Reliabel
Y _{1.2}	0,623			
Y _{1.3}	0,512			
Y _{1.4}	0,828			
Y _{1.5}	0,765			
Y _{1.6}	0,675			
Y _{1.7}	0,508			
Y _{1.8}	0,568			
Y _{1.9}	0,633			
Y _{1.10}	0,508			
Y _{1.11}	0,610			
Y _{1.12}	0,449			

Sumber : Olahan Data 2022

Dari Tabel 4.10. menjelaskan bahwa variabel organizational citizenship behavior (Y) semua instrumen item pernyataan baik item dari Y_{1.1} sampai dengan item Y_{1.12} menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien seluruh item r-hitung lebih besar dari 0,3 atau r-hitung > 0,3 sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid. Sedangkan koefisien alphanya lebih besar dari 0,6 atau 0,831 > 0,6 sehingga dinyatakan reliabel. Maka dapat disimpulkan organizational citizenship behavior (Y) valid dan reliabel.

4.2.4 Analisis Data Statistik

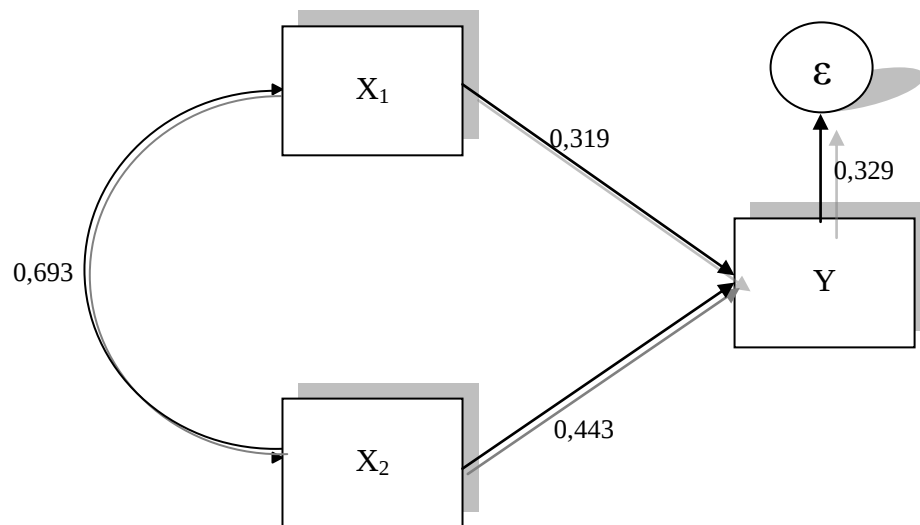
Untuk mengetahui pengaruh person job fit (X_1) dan meaningful work (X_2) terhadap organizational citizenship behavior (Y) pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo. Hasil analisis data statistik ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh person job fit (X_1) dan meaningful work (X_2) terhadap organizational citizenship behavior (Y). Hasil olahan data untuk mengetahui pengaruh langsung variabel X_1 dan X_2 terhadap Y dapat dibuat persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0,319X_1 + 0,443X_2 + 0,329\epsilon$$

Berdasarkan persamaan struktural diatas, menunjukkan bahwa variabel person job fit (X_1) berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior (Y) yang memiliki nilai 0,319 atau 31,9 %. Artinya adalah jika variabel person job fit (X_1) naik satu satuan maka akan meningkatkan organizational citizenship behavior naik sebesar 31,9 %. Variabel meaningful work (X_2) memiliki pengaruh terhadap organizational citizenship behavior (Y) yang memiliki nilai 0,443 atau 44,3 %. Artinya jika meaningful work (X_2) naik satu satuan maka akan meningkatkan organizational citizenship behavior naik sebesar 44,3 %. Sedangkan untuk variabel yang berada diluar (ϵ) memiliki nilai 0,329 atau 32,9 %.

Untuk mengetahui pengaruh dan hubungan antar variabel dapat dilihat pada Gambar dibawah ini:

Gambar 4.2.Struktur Analisis Jalur



Dari hasil pengujian terhadap korelasi antar variabel, dimana terdapat hubungan antara person job fit (X_1) dan meaningful work (X_2) yang memiliki hubungan sebesar 0,693 dengan tingkat hubungan kuat. Untuk pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dimana person job fit (X_1) memiliki pengaruh terhadap organizational citizenship behavior (Y) sebesar 0,319 atau 31,9 %. Variabel meaningful work (X_2) memiliki pengaruh terhadap organizational citizenship behavior (Y) sebesar 0,443 atau 44,3 %. Sedangkan variabel yang tidak diteliti tetapi ikut mempengaruhi organizational citizenship behavior (Y) memiliki nilai 0,329 atau 32,9 %.

Berdasarkan penjelasan hasil analisis data statistik dan gambar analisis path diatas maka dapat dibuatkan tabel pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

Tabel 4.11. Koefisien Jalur, dan Pengaruh Person Job Fit (X_1) dan Meaningful Work (X_2) Secara Simultan dan Parsial Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y).

Variabel	Pengaruh antar Variabel	Pengaruh		Kontribusi Bersama (R^2)	Persentase
		Koefisien	Persentase		
X_1	X_1 Terhadap Y	0,319	31,9 %		
X_2	X_2 Terhadap Y	0,443	44,3 %		
€	X_1 dan X_2 Terhadap Y	0.329		0,671	67,1 %
Pengaruh Variabel luar Terhadap Y				0,329	32,9 %
Total					100%

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 4.12. Uji Signifikansi Variabel X Terhadap Y

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha (α)	Keputusan
$Y \leftarrow X_1, X_2$	0,012	0,05	Signifikan
$Y \leftarrow X_1$	0,024	0,05	Signifikan
$Y \leftarrow X_2$	0,012	0,05	Signifikan
Keterangan : Jika Nilai Sig < Nilai Alpha (α), maka Signifikan			

Sumber: Data olahan 2022

4.2.5 Pengujian Hipotesis

1. Person Job Fit (X_1) dan Meaningful Work (X_2) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y)

Secara statistik variabel person job fit (X_1) dan meaningful work (X_2) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap organizational citizenship behavior (Y) pada derajat kepercayaan 95 %. Dari hasil uji F_{hitung} yang menunjukkan hasil sebesar 14.689 dibandingkan dengan F_{tabel} sebesar 3.11 pada taraf signifikansi 0,000. Berdasarkan uji simultansi F_{hitung} menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14.689 > 3.11$) dan pada taraf signifikansi menunjukkan nilai sig $0,012 < \alpha = 0,05$. Ini dibuktikan dengan hasil olahan data nilai sig F_{hitung} sebesar 0,012 dengan nilai probabilitas $\alpha=0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan

person job fit (X_1), dan meaningful work (X_2) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap organizational citizenship behavior (Y) pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo hipotesis tersebut diterima.

2. Person Job Fit (X_1) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara statistik person job fit (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (Y) pada nilai 0.319 atau 31,9 %. Pada angka *probability sig* $0.024 < probability \alpha = 0.05$. Jadi hipotesis yang menyatakan pengaruh variabel person job fit (X_1) terhadap organizational citizenship behavior (Y) pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo hipotesis diterima.

3. Meaningful Work (X_2) Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara statistik pada tingkat derajat kepercayaan 95 % meaningful work (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (Y) dengan nilai 0.443 atau 44,3 % Pada tingkat *probability sig* $0.012 < probability \alpha = 0.05$. Jadi hipotesis yang menyatakan pengaruh meaningful work (X_2) terhadap organizational citizenship behavior (Y) pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo hipotesis diterima.

4.2.6 Korelasi Antar Variabel X

1. Korelasi X_1 dan X_2

Dari hasil pengujian terhadap korelasi antar variabel, dimana hubungan antara person job fit (X_1) dan meaningful work (X_2) memiliki hubungan sebesar 0,693 dengan tingkat hubungan yang kuat. Korelasi ini berada pada interval 0,600 – 0,799.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Person Job Fit (X_1) dan Meaningful Work (X_2) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y)

Secara statistik statistik untuk melihat secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan baik person job fit (X_1) dan meaningful work (X_2) Terhadap organizational citizenship behavior (Y) pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo. Secara hipotesis diterima.

Pengaruh yang positif dan signifikan person job fit dan meaningful work terhadap organizational citizenship behavior pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo mengindikasikan bahwa para pegawai memiliki kesesuaian antara karakteristik pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan organizational citizenship behavior. Di lain sisi para pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo dapat memaknai pekerjaan dengan baik sehingga akan menimbulkan organizational citizenship behavior atau perilaku kewarganegaraan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Bangun et al., (2017:2094) person job fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior dimana semakin tinggi

person job fit maka akan meningkatkan organizational citizenship behavior pegawai. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Laurie, (2021) bahwa perceived meaningful work memiliki pengaruh terhadap organizational citizenship behavior.

4.3.2 Person Job Fit (X_1) Secara Parsial berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y)

Berdasarkan hasil olahan data untuk mengukur secara parsial bahwa person job fit memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo. Artinya semakin baik person job fit tentunya akan meningkatkan organizational citizenship behavior bagi para pegawai yang ada di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo.

Dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo memiliki kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan organisasi dan para pegawai dapat menyesuaikan antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dapat ditunjukkan dari kemampuan mereka mengerjakan pekerjaan secara fisik dan kemampuan mereka untuk melakukan proses pekerjaan dengan menggunakan aktivitas berfikir merupakan keseharian aktivitas para pegawai untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

Pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo untuk menjalankan tugas ditunjang dengan keterampilan yang dapat memberikan kemajuan pada organisasi. Dalam pengelolaan organisasi pegawai juga

melakukan koordinasi baik sesama atasan maupun sesama teman sejawat sebagai bentuk bagian dari kerja tim yang dapat membawa keharmonisan para pegawai sehingga tata laksana tugas dan wewenang untuk pencapaian tujuan organisasi dapat terlaksana. Para pegawai pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo lebih dominan suka dengan aturan dan tata tertib yang dibuat oleh organisasi. Ini merupakan kesadaran dari pegawai bahwa perlunya aturan dan tata tertib sebagai bentuk perhatian organisasi agar roda organisasi dapat berjalan dengan sesuai apa yang diharapkan.

Pegawai yang memiliki kemampuan secara fisik, kemampuan untuk menggunakan pikiran, keterampilan yang memadai serta sikap untuk menerima dan menyukai aturan dan tata tertib yang dibuat oleh organisasi mencirikan pegawai tersebut memiliki person job fit yang baik. Sehingga pegawai yang memiliki person job fit yang baik akan membawa mereka memiliki sikap kewarganegaraan atau organizational citizenship behavior. Kecenderungan pegawai yang memiliki kemampuan dalam segala aspek baik kemampuan fisik, berfikir dan keterampilan akan membawa pegawai tersebut untuk menolong orang lain dalam penyelesaian pekerjaan. Kemampuan antara individu dan pekerjaan atau suatu tugas yang mereka lakukan di tempat kerja adalah pengertian dari person job fit (Bangun et al., 2017:2076). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Inna (2012:6) bahwa person job fit memiliki pengaruh terhadap organizational citizenship behavior pada driver CV. Hegar Reja Mulia Kebumen.

4.3.3 Meaningful Work (X₂) Secara Parsial berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y)

Berdasarkan hasil uji statistik bahwa secara parsial meaningful work atau makna kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo. Pengaruh positif ini mengandung makna bahwa makin meningkatnya meaningful work pada para pegawai akan meningkatkan sikap perilaku kewarganegaraan atau organizational citizenship behavior pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo.

Pegawai yang bekerja di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo dalam mengerjakan pekerjaan memaknainya walaupun banyak tantangan yang dihadapi termasuk melawati masa sulit untuk menyelesaikan pekerjaan. Mayoritas pegawai juga merasakan suatu kesenangan dan kebahagiaan tanpa mengeluh dalam menyelesaikan pekerjaan. Tugas dan tanggung jawab dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya karena pegawai dapat memaknai pekerjaan atau pegawai memiliki meaningful work yang baik.

Pegawai yang memiliki meaningful work atau memaknai pekerjaan dimana mereka senang terhadap pekerjaan memiliki pengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan atau organizational citizenship behavior yang baik. Sikap senang terhadap pekerjaan inilah yang membuat pegawai merasa tenaga dan pikirannya dimanfaatkan untuk membantu orang lain. Karyawan yang memiliki meaningful work atau memaknai pekerjaan tinggi maka akan melakukan lebih banyak organizational citizenship behavior (Rahayu & Cholil, 2019:67). Penelitian ini juga sejalan dengan

penelitian Laurie, (2021) bahwa perceived meaningful work memiliki pengaruh terhadap organizational citizenship behavior.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan dan dijabarkan diatas maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Person job fit (X_1) dan meaningful work (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (Y) Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo
2. Person job fit (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (Y) Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo
3. meaningful work (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (Y) Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo

5.2. Saran

Adapun yang menjadi saran untuk instansi Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo

1. Agar kiranya pemangku kepentingan dapat memperhatikan pembagian tugas pegawai memiliki kesesuaian antara pekerjaan yang diberikan dengan kebutuhan dan kemampuan pegawai berupa kemampuan berfikir dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Variabel person job fit ini merupakan rekomendasi utama karena memiliki pengaruh yang kecil.

2. Pegawai diharapkan meningkatkan sikap untuk memaknai pekerjaan dimana pegawai dituntut untuk bersikap senang dan cinta terhadap pekerjaan walaupun dalam keadaan sulit dan menghadapi tantangan di era perkembangan digitalisasi
3. Disarankan kepada para peneliti-peneliti selanjutnya agar dapat mengambil variabel-variabel lainya yang mempengaruhi organizational citizenship behavior.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfani, M., & Hadini, M. (2017). Pengaruh Person Job Fit dan Budaya Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Kantor Rektorat Universitas Islam Kalimantan (Uniska) Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 57–66. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v1i2.16>
- Alfani, M., & Hadini, M. (2018). Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 73–85. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v2i2.19>
- Alif, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal Lpg. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), 152573.
- Arinnandya, Q., & Hukama, L. D. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pt Mnc Sky Vision Tbk. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 55. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v6i2.678>
- Asmike, M., & Setiono, B. (2020). Pengaruh Person Job-Fit Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Outsource Bank BCA KCU Madiun). *Capital: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(2), 174. <https://doi.org/10.25273/capital.v3i2.6082>
- Bangun, O. V., Supartha, I. W. G., & Subudi, M. (2017). Pengaruh person-job fit dan person-organization fit terhadap komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior (OCB). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 6.5 (2017): 2071-2102, 5, 2071–2102. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/download/29794/18688/>
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4(2), 103–114. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4149>
- Hardiyanti, A., Surati, & Suyatni, M. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya

- Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Ekstra Peran (Ocb) Melalui Komitmen Organisasional Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Mataram. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 5(3), 1–30. <http://jmm.unram.ac.id/index.php/jurnal/article/view/69/65>
- Indriasari, I., & Setyorini, N. (2017). Pengaruh Work Passionauditor Terhadap Job Performance Dengan Meaningful Work Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi*, 2(1).
- Inna, I. (2012). Pengaruh Personality, Job Embeddedness Dan Person-Job Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Antimicrobial Agents and Chemotherapy*, 53(95), 45–52.
- Kurniawan, A. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb)*. 15(1), 95–118.
- Mulyati, R., Himam, F., Riyono, B., & Suhariadi, F. (2019). Model Work Engagement Angkatan Kerja Generasi Millennial dengan Meaningful Work sebagai Mediator. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 5(1), 34. <https://doi.org/10.22146/gamajop.47964>
- Nugroho, W. (2021). Pengaruh Work Meaningfulness Terhadap Work Engagement Melalui Grit Pada Salesperson Generasi Milenial Di Industri. *Jurnal Agora*, 9(2), 9.
- Rahayu, N., & Cholil, M. (2019). Pengaruh Stabilitas Emosional terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dengan Otonomi Kerja dan Makna Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Karyawan Hotel Sahid Group Surakarta). *Media Riset Manajemen*, 2(1), 61–74. <https://doi.org/10.20961/mrm.v2i1.18>
- Rahmi, T., Fitriana, E., Harding, D., & Agustiani, H. (2021). Stress and Work Engagement: Meaningful Work as Mediator. *Proceedings of the 2nd Progress in Social Science, Humanities and Education Research Symposium (PSSHRS 2020)*, 563(Psshers 2020), 369–375. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210618.069>
- Ratnasari, S. L. (2010). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian. *Ekonomika-Bisnis*, 1(2), 145–158.
- Ratu, C. N. (2020). *Pengaruh Pelatihan “Become A Great Employee With Meanigfulness” Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan*. 2(8), 363–380.
- Rizkia, A. (2020). PENGARUH PERSON JOB FIT , SELF CONCEPT , DAN (Studi Kasus Pada Lembaga Amil Zakat Kota Semarang). ... *Konferensi Ilmiah*

- Mahasiswa Unissula (KIMU) Klaster ...*, 1070–1094. <http://lppm-unissula.com/jurnal.unissula.ac.id/index.php/kimue/article/view/13099>
- S. Gufrani. (2020). *Meaningfulness Of Work Pada Wanita Kerja yang Telah Berkeluarga*. Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Soniyya. (2020). *Hubungan Antara Meaning of Work dan Komitmen Organisasi pada Perawat dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediator* (Vol. 3, Issue 2017) [Universitas Islam Indonesia]. <http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf>
- Sudjana. 2012. ***Metode Statistik***. Bandung: Transito.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.
- Sugiyono 2014. *Statistika Untuk penelitian*. Penerbit CV Alfabeta Bandung
- Wahyuni, S. (2019). *Meaningful Work, Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Guru* (Issue 2019). Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

Lampiran 1

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr./i)

Di

T e m p a t , -

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, saat ini sedang melaksanakan penelitian dan penyusunan skripsi yang berjudul : **PENGARUH PERSON-JOB FIT DAN MEANINGFUL WORK TERHADAP ORGANIZATIONAL SITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KANTOR DINAS SOSIAL, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK PROVINSI GORONTALO**

Oleh karena itu saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i) untuk dapat mengisi/menjawab daftar pertanyaan yang terlampir. Untuk lebih meyakinkan Bapak/Ibu/Saudara(i) perlu saya informasikan bahwa penelitian ini semata-mata untuk tujuan pengembangan ilmu khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia dan sebagai syarat dalam penyelesaian studi pada Program Srata Satu (S-1) di Universitas Ichsan Gorontalo. Semua data dan informasi yang diberikan akan dijamin **kerahasiaannya**.

Atas perkenan Bapak/ibu/Saudara(i), saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Gorontalo,.....2021

Hormat Saya

PENELITI

DATA RESPONDEN

1. Nama :
2. Umur : Tahun
3. Jenis Kelamin : () Laki-laki. () Perempuan.
4. Pendidikan terakhir : () SLTA () Diploma () S1 () S2 () S3
5. Lama Bekerja : Tahun/bulan
6. Bagian/Bidang :
7. Pangkat / Golongan :
7. Jabatan :

Petunjuk Umum Pengisian Kuesioner

1. Bapak/ibu diharapkan mengisi seluruh pertanyaan sesuai dengan petunjuk pengisian.
2. Tidak ada jawaban benar atau salah, oleh karena itu dimohon untuk mengisi jawaban sesuai dengan kondisi sebenarnya. Seluruh jawaban akan kami perlakukan dengan sangat rahasia.
3. Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda (**X** atau $\sqrt{}$) pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan)
4. Pertanyaan kami mempergunakan skala 1 – 5 yang berarti :
Angka 1 = tidak pernah / Sangat Tidak Setuju (STS)
Angka 2 = Jarang / Tidak Setuju (TS)
Angka 3 = Kadang – Kadang / Kurang Setuju (KS)
Angka 4 = Sering / Setuju (S)
Angka 5 = Selalu / Sangat Setuju (SS)

A. DAFTAR PERNYATAAN KUISIONER

PERSON-JOB FIT (X₁)

Realistik

1. Dalam menyelesaikan pekerjaan saya memilih kegiatan fisik
 - a. Selalu memilih kegiatan fisik
 - b. Sering memilih kegiatan fisik
 - c. Kadang-kadang memilih kegiatan fisik
 - d. Jarang memilih kegiatan fisik
 - e. Tidak pernah memilih kegiatan fisik
2. Pekerjaan yang saya laksanakan memerlukan keterampilan, kekuatan dan koordinasi
 - a. Selalu memerlukan keterampilan, kekuatan dan koordinasi
 - b. Sering memerlukan keterampilan, kekuatan dan koordinasi
 - c. Kadang-kadang memerlukan keterampilan, kekuatan dan koordinasi
 - d. Jarang memerlukan keterampilan, kekuatan dan koordinasi
 - e. Tidak pernah memerlukan keterampilan, kekuatan dan koordinasi

Investigasi

3. Dalam menyelesaikan pekerjaan saya memilih aktivitas yang cenderung berfikir
 - a. Selalu memilih aktivitas yang cenderung berfikir
 - b. Sering memilih aktivitas yang cenderung berfikir
 - c. Kadang-kadang memilih aktivitas yang cenderung berfikir
 - d. Jarang memilih aktivitas yang cenderung berfikir
 - e. Tidak pernah memilih aktivitas yang cenderung berfikir
4. Dalam menyelesaikan pekerjaan saya memilih aktivitas yang cenderung mengorganisir
 - a. Selalu memilih aktivitas yang cenderung mengorganisir
 - b. Sering memilih aktivitas yang cenderung mengorganisir
 - c. Kadang-kadang memilih aktivitas yang cenderung mengorganisir
 - d. Jarang memilih aktivitas yang cenderung mengorganisir

- e. Tidak pernah memilih aktivitas yang cenderung mengorganisir

Sosial

5. Dalam berorganisasi saya memilih kegiatan membantu orang lain
 - a. Selalu memilih kegiatan membantu orang lain
 - b. Sering memilih kegiatan membantu orang lain
 - c. Kadang-kadang memilih kegiatan membantu orang lain
 - d. Jarang memilih kegiatan membantu orang lain
 - e. Tidak pernah memilih kegiatan membantu orang lain

Konvensional

6. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab saya lebih suka aturan dan tata tertib yang dibuat
 - a. Selalu lebih suka aturan dan tata tertib
 - b. Sering lebih suka aturan dan tata tertib
 - c. Kadang-kadang lebih suka aturan dan tata tertib
 - d. Jarang lebih suka aturan dan tata tertib
 - e. Tidak pernah lebih suka aturan dan tata tertib

Enterprising

7. Untuk mencapai kinerja yang maksimal dalam organisasi saya memilih kegiatan verbal untuk mempengaruhi orang lain
 - a. Selalu memilih kegiatan verbal untuk mempengaruhi orang lain
 - b. Sering memilih kegiatan verbal untuk mempengaruhi orang lain
 - c. Kadang-kadang memilih kegiatan verbal untuk mempengaruhi orang lain
 - d. Jarang memilih kegiatan verbal untuk mempengaruhi orang lain
 - e. Tidak pernah memilih kegiatan verbal untuk mempengaruhi orang lain
8. Untuk merubah aktivitas organisasi kearah yang lebih baik saya memilih kegiatan verbal untuk memperoleh kekuasaan
 - a. Selalu memilih kegiatan verbal untuk memperoleh kekuasaan
 - b. Sering memilih kegiatan verbal untuk memperoleh kekuasaan
 - c. Kadang-kadang memilih kegiatan verbal untuk memperoleh kekuasaan

- d. Jarang memilih kegiatan verbal untuk memperoleh kekuasaan
- e. Tidak pernah memilih kegiatan verbal untuk memperoleh kekuasaan

Artistik

9. Dalam melaksanakan tugas para pegawai mengungkapkan kreativitasnya
 - a. Selalu mengungkapkan kreativitasnya
 - b. Sering mengungkapkan kreativitasnya
 - c. Kadang-kadang mengungkapkan kreativitasnya
 - d. Jarang mengungkapkan kreativitasnya
 - e. Tidak pernah mengungkapkan kreativitasnya

MEANINGFUL WORK (X₂)

Kebermaknaan Pribadi

1. Pekerjaan yang saya laksanakan banyak tantangan yang dihadapi termasuk melewati masa sulit
 - a. Selalu melewati masa sulit
 - b. Sering melewati masa sulit
 - c. Kadang-kadang melewati masa sulit
 - d. Jarang melewati masa sulit
 - e. Tidak pernah melewati masa sulit
2. Dalam mengemban tugas dan tanggung jawab saya menghadapi kesedihan
 - a. Selalu menghadapi kesedihan dalam bekerja
 - b. Sering menghadapi kesedihan dalam bekerja
 - c. Kadang-kadang menghadapi kesedihan dalam bekerja
 - d. Jarang menghadapi kesedihan dalam bekerja
 - e. Tidak pernah menghadapi kesedihan dalam bekerja
3. Banyaknya pekerjaan dalam organisa membuat saya senang dalam bekerja
 - a. Selalu senang dalam bekerja
 - b. Sering senang dalam bekerja
 - c. Kadang-kadang senang dalam bekerja
 - d. Jarang senang dalam bekerja
 - e. Tidak pernah senang dalam bekerja

Makna yang dibuat Melalui Bekerja

4. Pekerjaan yang saya laksanakan memiliki rasa aman
 - a. Selalu memiliki rasa aman
 - b. Sering memiliki rasa aman
 - c. Kadang-kadang memiliki rasa aman
 - d. Jarang memiliki rasa aman
 - e. Tidak pernah memiliki rasa aman
5. Untuk menyelesaikan pekerjaan, saya bahagia untuk melakukannya
 - a. Selalu bahagia untuk melakukannya
 - b. Sering bahagia untuk melakukannya
 - c. Kadang-kadang bahagia untuk melakukannya
 - d. Jarang bahagia untuk melakukannya
 - e. Tidak pernah bahagia untuk melakukannya

Motivasi Kebaikan yang Lebih Besar

6. Dalam bekerja tim saya memberikan semangat, ide-ide baru dan motivasi kepada pimpinan dan rekan kerja
 - a. Selalu memberikan semangat, ide-ide baru dan motivasi
 - b. Sering memberikan semangat, ide-ide baru dan motivasi
 - c. Kadang-kadang memberikan semangat, ide-ide baru dan motivasi
 - d. Jarang memberikan semangat, ide-ide baru dan motivasi
 - e. Tidak pernah memberikan semangat, ide-ide baru dan motivasi
7. Dalam menyelesaikan pekerjaan saya bersikap tenang dalam bekerja
 - a. Selalu bersikap tenang dalam bekerja
 - b. Sering bersikap tenang dalam bekerja
 - c. Kadang-kadang bersikap tenang dalam bekerja
 - d. Jarang bersikap tenang dalam bekerja
 - e. Tidak pernah bersikap tenang dalam bekerja
8. Setiap melaksanakan proses penyelesaian pekerjaan saya mudah putus asa dalam menyelesaikannya.
 - a. Selalu mudah putus asa dalam menyelesaikannya.
 - b. Sering mudah putus asa dalam menyelesaikannya.

- c. Kadang-kadang mudah putus asa dalam menyelesaikanya.
 - d. Jarang mudah putus asa dalam menyelesaikanya.
 - e. Tidak pernah mudah putus asa dalam menyelesaikanya.
9. Saya mempengaruhi lingkungan kerja saat mengalami situasi sulit dalam proses penyelesaian pekerjaan
- a. Selalu mempengaruhi lingkungan kerja saat mengalami situasi sulit
 - b. Sering mempengaruhi lingkungan kerja saat mengalami situasi sulit
 - c. Kadang-kadang mempengaruhi lingkungan kerja saat mengalami situasi sulit
 - d. Jarang mempengaruhi lingkungan kerja saat mengalami situasi sulit
 - e. Tidak pernah mempengaruhi lingkungan kerja saat mengalami situasi sulit

Organizational Citizenship Behavior (Y)

Conscientiousness

- 1. Saya mengerjakan tugas melebihi apa yang telah disyaratkan oleh organisasi
 - a. Selalu mengerjakan tugas melebihi apa yang telah disyaratkan oleh organisasi
 - b. Sering mengerjakan tugas melebihi apa yang telah disyaratkan oleh organisasi
 - c. Kadang-kadang mengerjakan tugas melebihi apa yang telah disyaratkan oleh organisasi
 - d. Jarang mengerjakan tugas melebihi apa yang telah disyaratkan oleh organisasi
 - e. Tidak pernah mengerjakan tugas melebihi apa yang telah disyaratkan oleh organisasi

Altruisme

- 2. Setiap teman sejawat yang membutuhkan bantuan dalam hal pekerjaan, saya memiliki kemauan untuk memberikan bantuan kepada pihak lain
 - a. Selalu memiliki kemauan untuk memberikan bantuan kepada pihak lain

- b. Sering memiliki kemauan untuk memberikan bantuan kepada pihak lain
- c. Kadang-kadang memiliki kemauan untuk memberikan bantuan kepada pihak lain
- d. Jarang memiliki kemauan untuk memberikan bantuan kepada pihak lain
- e. Tidak pernah memiliki kemauan untuk memberikan bantuan kepada pihak lain

Civic Virtue

- 3. Setiap menjalankan tugas dan tanggung jawab, saya mendukung fungsi-fungsi administrasi
 - a. Selalu mendukung fungsi-fungsi administrasi
 - b. Sering mendukung fungsi-fungsi administrasi
 - c. Kadang-kadang mendukung fungsi-fungsi administrasi
 - d. Jarang mendukung fungsi-fungsi administrasi
 - e. Tidak pernah mendukung fungsi-fungsi administrasi
- 4. Untuk kelancaran pekerjaan dan kemajuan instansi saya mencari info-info terbaru
 - a. Selalu mencari info-info terbaru
 - b. Sering mencari info-info terbaru
 - c. Kadang-kadang mencari info-info terbaru
 - d. Jarang mencari info-info terbaru
 - e. Tidak pernah mencari info-info terbaru
- 5. Untuk kelancaran setiap program-program kegiatan instansi, saya menghadiri rapat-rapat
 - a. Selalu menghadiri rapat-rapat
 - b. Sering menghadiri rapat-rapat
 - c. Kadang-kadang menghadiri rapat-rapat
 - d. Jarang menghadiri rapat-rapat
 - e. Tidak pernah menghadiri rapat-rapat

Sportmanship

6. Setiap pekerjaan yang dilaksanakan baik individu maupun kelompok, saya menekankan aspek-aspek positif dalam pekerjaan
 - a. Selalu menekankan aspek-aspek positif dalam pekerjaan
 - b. Sering menekankan aspek-aspek positif dalam pekerjaan
 - c. Kadang-kadang menekankan aspek-aspek positif dalam pekerjaan
 - d. Jarang menekankan aspek-aspek positif dalam pekerjaan
 - e. Tidak pernah menekankan aspek-aspek positif dalam pekerjaan
7. Setiap melaksanakan aktivitas pekerjaan, atasan, teman sejawat maupun bawahan mengindikasikan perilaku tidak senang terhadap saya
 - a. Selalu mengindikasikan perilaku tidak senang
 - b. Sering mengindikasikan perilaku tidak senang
 - c. Kadang-kadang mengindikasikan perilaku tidak senang
 - d. Jarang mengindikasikan perilaku tidak senang
 - e. Tidak pernah mengindikasikan perilaku tidak senang
8. Setiap melaksanakan tugas dan tanggung jawab saya tidak mengeluh
 - a. Selalu tidak mengeluh
 - b. Sering tidak mengeluh
 - c. Kadang-kadang tidak mengeluh
 - d. Jarang tidak tidak mengeluh
 - e. Tidak pernah tidak mengeluh
9. Setiap masalah dalam pekerjaan, saya tidak membesarkan masalah kecil
 - a. Selalu tidak membesarkan masalah kecil
 - b. Sering tidak membesarkan masalah kecil
 - c. Kadang-kadang tidak membesarkan masalah kecil
 - d. Jarang tidak membesarkan masalah kecil
 - e. Tidak pernah tidak membesarkan masalah kecil

Courtesy

10. Dalam menjaga hubungan sesama pegawai, saya berbuat baik dan hormat kepada orang lain
 - a. Selalu berbuat baik dan hormat kepada orang lain
 - b. Sering berbuat baik dan hormat kepada orang lain

- c. Kadang-kadang berbuat baik dan hormat kepada orang lain
 - d. Jarang berbuat baik dan hormat kepada orang lain
 - e. Tidak pernah berbuat baik dan hormat kepada orang lain
11. agar diantara pegawai tidak terjadi konflik, saya mencegah terjadinya suatu permasalahan
- a. Selalu mencegah terjadinya suatu permasalahan
 - b. Sering mencegah terjadinya suatu permasalahan
 - c. Kadang-kadang mencegah terjadinya suatu permasalahan
 - d. Jarang mencegah terjadinya suatu permasalahan
 - e. Tidak pernah mencegah terjadinya suatu permasalahan
12. Untuk mencegah terjadinya masalah yang berkepanjangan dalam melaksanakan pekerjaan, saya membuat langkah-langkah untuk mengurangi berkembangnya masalah.
- a. Selalu membuat langkah-langkah untuk mengurangi berkembangnya masalah.
 - b. Sering membuat langkah-langkah untuk mengurangi berkembangnya masalah.
 - c. Kadang-kadang membuat langkah-langkah untuk mengurangi berkembangnya masalah.
 - d. Jarang membuat langkah-langkah untuk mengurangi berkembangnya masalah.
 - e. Tidak pernah membuat langkah-langkah untuk mengurangi berkembangnya masalah

Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/i

Atas waktu yang diberikan untuk pengisian kuesioner

Lampiran 2 : Data Ordinal dan Interval

Data ordinal Person Job Fit (X_1)

NO	PERSON JOB FIT (X_1)									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43
2	4	5	5	5	4	5	5	4	5	42
3	4	5	5	5	4	5	3	4	5	40
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
6	5	5	5	4	5	4	5	5	4	42
7	5	5	4	5	5	5	3	4	5	41
8	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
9	4	5	5	4	4	5	5	4	4	40
10	2	5	5	3	3	5	3	2	3	31
11	2	5	5	4	3	5	3	1	5	33
12	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
13	5	5	4	5	5	5	3	4	5	41
14	3	5	4	3	3	4	5	4	4	35
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
16	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
17	4	5	5	5	4	5	3	4	5	40
18	4	5	5	5	4	5	5	4	5	42
19	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43
20	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43
21	4	5	5	5	4	5	5	4	5	42
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
23	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
25	3	5	4	3	3	4	5	4	4	35
26	5	5	4	5	5	5	3	4	5	41
27	3	3	4	3	3	4	3	4	4	31
28	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43
29	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43
30	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
31	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43
32	4	5	5	5	4	5	5	4	5	42

33	4	5	5	5	4	5	3	4	5	40
34	5	5	5	4	5	4	5	4	5	42
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
36	3	5	4	3	5	4	5	5	5	39
37	5	5	4	5	5	5	3	4	5	41
38	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
39	4	5	5	5	4	5	5	4	4	41
40	2	4	5	4	3	4	3	4	3	32
41	2	5	5	4	3	5	3	3	5	35
42	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43
43	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43
44	4	4	5	5	4	5	5	4	5	41
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
46	5	5	5	5	5	4	5	4	5	43
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
48	3	5	4	3	3	4	5	4	4	35
49	5	5	4	5	5	5	3	4	5	41
50	5	5	4	5	5	4	5	5	4	42
51	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43
52	4	5	5	5	4	4	5	5	5	42
53	5	5	4	5	5	5	3	4	5	41
54	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43
55	4	5	5	5	4	5	5	4	5	42
56	4	5	5	5	4	5	3	4	5	40
57	5	5	5	4	5	4	5	4	5	42
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
59	3	4	4	3	3	4	4	4	4	33
60	5	5	4	5	5	5	3	4	5	41
61	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
62	4	5	5	5	4	5	5	5	5	43
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
64	5	5	5	4	5	5	4	4	5	42
65	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43
66	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43
67	4	4	5	5	4	5	5	4	5	41
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
69	5	5	5	5	5	4	5	4	5	43
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
71	4	5	4	4	5	4	5	5	4	40
72	5	5	4	5	5	5	3	4	5	41
73	4	5	4	5	4	4	5	4	5	40

74	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43
75	4	5	5	5	4	4	5	5	5	42
76	4	5	5	5	4	5	3	4	5	40
77	4	5	5	5	4	5	5	4	5	42
78	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43
79	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
80	4	5	5	5	4	5	5	4	5	42
81	5	5	5	5	4	5	4	5	5	43
82	5	4	5	4	5	5	5	4	5	42

Data Interval Person Job Fit (X_1)

Succesive Interval

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
1	4,224	3,770	3,976	3,209	2,214	1,000	2,747	4,480	3,584	29,205
2	2,937	3,770	3,976	3,209	2,214	2,575	2,747	3,026	3,584	28,039
3	2,937	3,770	3,976	3,209	2,214	2,575	1,000	3,026	3,584	26,293
4	4,224	3,770	3,976	3,209	3,563	2,575	2,747	3,026	3,584	30,674
5	4,224	3,770	3,976	3,209	3,563	2,575	2,747	4,480	3,584	32,128
6	4,224	3,770	3,976	1,786	3,563	1,000	2,747	4,480	1,934	27,480
7	4,224	3,770	2,321	3,209	3,563	2,575	1,000	3,026	3,584	27,272
8	4,224	3,770	3,976	3,209	3,563	2,575	2,747	3,026	3,584	30,674
9	2,937	3,770	3,976	1,786	2,214	2,575	2,747	3,026	1,934	24,966
10	1,772	3,770	3,976	1,000	1,000	2,575	1,000	1,500	1,000	17,593
11	1,772	3,770	3,976	1,786	1,000	2,575	1,000	1,000	3,584	20,464
12	4,224	3,770	3,976	3,209	3,563	2,575	2,747	3,026	3,584	30,674
13	4,224	3,770	2,321	3,209	3,563	2,575	1,000	3,026	3,584	27,272
14	2,289	3,770	2,321	1,000	1,000	1,000	2,747	3,026	1,934	19,087
15	4,224	3,770	3,976	3,209	3,563	2,575	2,747	4,480	3,584	32,128
16	4,224	3,770	3,976	3,209	3,563	2,575	2,747	3,026	3,584	30,674
17	2,937	3,770	3,976	3,209	2,214	2,575	1,000	3,026	3,584	26,293
18	2,937	3,770	3,976	3,209	2,214	2,575	2,747	3,026	3,584	28,039
19	4,224	3,770	3,976	3,209	2,214	1,000	2,747	4,480	3,584	29,205
20	4,224	3,770	3,976	3,209	2,214	1,000	2,747	4,480	3,584	29,205
21	2,937	3,770	3,976	3,209	2,214	2,575	2,747	3,026	3,584	28,039
22	4,224	3,770	3,976	3,209	3,563	2,575	2,747	4,480	3,584	32,128
23	4,224	3,770	3,976	3,209	3,563	2,575	2,747	3,026	3,584	30,674
24	4,224	3,770	3,976	3,209	3,563	2,575	2,747	4,480	3,584	32,128
25	2,289	3,770	2,321	1,000	1,000	1,000	2,747	3,026	1,934	19,087
26	4,224	3,770	2,321	3,209	3,563	2,575	1,000	3,026	3,584	27,272
27	2,289	1,500	2,321	1,000	1,000	1,000	1,000	3,026	1,934	15,069
28	4,224	3,770	3,976	3,209	2,214	1,000	2,747	4,480	3,584	29,205
29	4,224	3,770	3,976	3,209	2,214	1,000	2,747	4,480	3,584	29,205
30	4,224	3,770	3,976	3,209	3,563	2,575	2,747	3,026	3,584	30,674
31	4,224	3,770	3,976	3,209	2,214	1,000	2,747	4,480	3,584	29,205

32	2,937	3,770	3,976	3,209	2,214	2,575	2,747	3,026	3,584	28,039
33	2,937	3,770	3,976	3,209	2,214	2,575	1,000	3,026	3,584	26,293
34	4,224	3,770	3,976	1,786	3,563	1,000	2,747	3,026	3,584	27,676
35	4,224	3,770	3,976	3,209	3,563	2,575	2,747	4,480	3,584	32,128
36	2,289	3,770	2,321	1,000	3,563	1,000	2,747	4,480	3,584	24,754
37	4,224	3,770	2,321	3,209	3,563	2,575	1,000	3,026	3,584	27,272
38	4,224	3,770	3,976	3,209	3,563	2,575	2,747	3,026	3,584	30,674
39	2,937	3,770	3,976	3,209	2,214	2,575	2,747	3,026	1,934	26,389
40	1,772	1,974	3,976	1,786	1,000	1,000	1,000	3,026	1,000	16,535
41	1,772	3,770	3,976	1,786	1,000	2,575	1,000	1,720	3,584	21,184
42	4,224	3,770	3,976	3,209	2,214	1,000	2,747	4,480	3,584	29,205
43	4,224	3,770	3,976	3,209	2,214	1,000	2,747	4,480	3,584	29,205
44	2,937	1,974	3,976	3,209	2,214	2,575	2,747	3,026	3,584	26,243
45	4,224	3,770	3,976	3,209	3,563	2,575	2,747	4,480	3,584	32,128
46	4,224	3,770	3,976	3,209	3,563	1,000	2,747	3,026	3,584	29,100
47	4,224	3,770	3,976	3,209	3,563	2,575	2,747	4,480	3,584	32,128
48	2,289	3,770	2,321	1,000	1,000	1,000	2,747	3,026	1,934	19,087
49	4,224	3,770	2,321	3,209	3,563	2,575	1,000	3,026	3,584	27,272
50	4,224	3,770	2,321	3,209	3,563	1,000	2,747	4,480	1,934	27,248
51	4,224	3,770	3,976	3,209	2,214	1,000	2,747	4,480	3,584	29,205
52	2,937	3,770	3,976	3,209	2,214	1,000	2,747	4,480	3,584	27,918
53	4,224	3,770	2,321	3,209	3,563	2,575	1,000	3,026	3,584	27,272
54	4,224	3,770	3,976	3,209	2,214	1,000	2,747	4,480	3,584	29,205
55	2,937	3,770	3,976	3,209	2,214	2,575	2,747	3,026	3,584	28,039
56	2,937	3,770	3,976	3,209	2,214	2,575	1,000	3,026	3,584	26,293
57	4,224	3,770	3,976	1,786	3,563	1,000	2,747	3,026	3,584	27,676
58	4,224	3,770	3,976	3,209	3,563	2,575	2,747	4,480	3,584	32,128
59	2,289	1,974	2,321	1,000	1,000	1,000	1,631	3,026	1,934	16,175
60	4,224	3,770	2,321	3,209	3,563	2,575	1,000	3,026	3,584	27,272
61	4,224	3,770	3,976	3,209	3,563	2,575	2,747	3,026	3,584	30,674
62	2,937	3,770	3,976	3,209	2,214	2,575	2,747	4,480	3,584	29,493
63	4,224	3,770	3,976	3,209	3,563	2,575	2,747	4,480	3,584	32,128
64	4,224	3,770	3,976	1,786	3,563	2,575	1,631	3,026	3,584	28,135
65	4,224	3,770	3,976	3,209	2,214	1,000	2,747	4,480	3,584	29,205
66	4,224	3,770	3,976	3,209	2,214	1,000	2,747	4,480	3,584	29,205
67	2,937	1,974	3,976	3,209	2,214	2,575	2,747	3,026	3,584	26,243
68	4,224	3,770	3,976	3,209	3,563	2,575	2,747	4,480	3,584	32,128
69	4,224	3,770	3,976	3,209	3,563	1,000	2,747	3,026	3,584	29,100
70	4,224	3,770	3,976	3,209	3,563	2,575	2,747	4,480	3,584	32,128
71	2,937	3,770	2,321	1,786	3,563	1,000	2,747	4,480	1,934	24,538
72	4,224	3,770	2,321	3,209	3,563	2,575	1,000	3,026	3,584	27,272
73	2,937	3,770	2,321	3,209	2,214	1,000	2,747	3,026	3,584	24,809
74	4,224	3,770	3,976	3,209	2,214	1,000	2,747	4,480	3,584	29,205
75	2,937	3,770	3,976	3,209	2,214	1,000	2,747	4,480	3,584	27,918
76	2,937	3,770	3,976	3,209	2,214	2,575	1,000	3,026	3,584	26,293
77	2,937	3,770	3,976	3,209	2,214	2,575	2,747	3,026	3,584	28,039
78	4,224	3,770	3,976	3,209	2,214	1,000	2,747	4,480	3,584	29,205

79	4,224	3,770	3,976	3,209	3,563	1,000	2,747	4,480	3,584	30,554
80	2,937	3,770	3,976	3,209	2,214	2,575	2,747	3,026	3,584	28,039
81	4,224	3,770	3,976	3,209	2,214	2,575	1,631	4,480	3,584	29,664
82	4,224	1,974	3,976	1,786	3,563	2,575	2,747	3,026	3,584	27,455

Data Ordinal dan Interval Meaningful Work (X₂)

Data Ordinal Meaningful Work (X₂)

NO	MEANINGFUL WORK (X ₂)									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	4	5	4	4	5	5	5	5	5	42
2	5	4	5	5	5	5	5	2	2	38
3	5	3	5	4	5	5	5	3	3	38
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
6	5	5	5	5	4	5	5	2	4	40
7	4	3	5	5	5	5	5	1	1	34
8	4	4	5	5	5	5	5	3	1	37
9	3	4	5	4	4	3	4	3	3	33
10	4	4	3	4	4	4	4	5	5	37
11	3	5	5	5	5	5	5	4	4	41
12	4	4	5	5	5	5	5	4	4	41
13	4	5	5	5	5	5	5	4	4	42
14	5	5	5	5	4	5	5	2	4	40
15	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
17	5	4	5	4	5	5	5	4	4	41
18	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
19	4	5	5	5	5	4	5	5	5	43
20	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
21	4	4	4	5	4	4	4	2	4	35
22	5	5	5	5	4	5	5	5	4	43
23	4	4	5	5	5	5	5	4	4	41
24	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
26	5	3	5	4	5	5	5	4	4	40
27	5	5	5	5	4	5	5	2	4	40
28	4	4	5	5	4	4	5	4	5	40
29	4	4	5	5	5	5	5	4	5	42

30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
31	3	3	3	3	3	3	3	2	2	25
32	4	2	3	4	3	5	5	5	5	36
33	5	5	5	5	5	5	5	1	2	38
34	4	4	5	5	5	5	5	3	1	37
35	4	3	5	5	5	4	5	4	4	39
36	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
37	5	5	5	4	4	4	5	4	4	40
38	4	5	5	5	4	5	5	4	5	42
39	5	3	5	4	5	5	5	3	3	38
40	5	4	5	5	5	5	5	2	2	38
41	4	3	4	4	5	5	5	5	5	40
42	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
43	5	5	5	5	4	5	5	2	4	40
44	5	5	5	5	4	5	5	2	4	40
45	4	3	5	5	5	5	5	1	1	34
46	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
48	5	3	5	4	5	5	5	3	3	38
49	5	5	5	5	4	5	5	2	4	40
50	4	3	4	4	5	5	5	2	1	33
51	4	4	5	5	5	5	5	3	1	37
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
53	4	3	4	4	5	5	5	5	5	40
54	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
55	5	5	5	5	4	5	5	2	4	40
56	5	5	5	5	4	5	5	2	4	40
57	4	3	5	5	5	5	5	1	1	34
58	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
60	5	3	5	4	5	5	5	3	3	38
61	5	5	5	5	4	5	5	2	4	40
62	4	3	3	3	3	3	3	1	1	24
63	4	4	5	5	5	4	4	4	4	39
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
65	5	4	5	4	5	5	4	4	5	41
66	5	4	4	5	4	4	5	2	4	37
67	5	5	5	5	4	5	5	2	4	40
68	4	4	5	5	5	5	5	4	4	41
69	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
70	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41

71	5	4	5	4	5	5	5	4	4	41
72	5	5	5	5	4	5	5	4	4	42
73	4	4	5	5	5	5	5	4	4	41
74	4	4	5	5	5	5	5	5	4	42
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
76	4	3	4	4	5	5	5	5	5	40
77	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
78	5	5	5	5	4	5	5	2	4	40
79	4	3	5	5	5	5	5	5	5	42
80	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
82	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44

Data Interval Meaningful Work (X_2)

Successive Interval

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
1	2,784	4,140	1,734	2,252	3,676	3,428	3,508	4,129	3,611	29,262
2	4,242	2,972	3,268	3,815	3,676	3,428	3,508	1,968	1,597	28,473
3	4,242	2,122	3,268	2,252	3,676	3,428	3,508	2,495	1,834	26,825
4	4,242	4,140	3,268	3,815	3,676	3,428	3,508	4,129	3,611	33,817
5	4,242	4,140	3,268	3,815	3,676	3,428	3,508	3,094	3,611	32,781
6	4,242	4,140	3,268	3,815	2,157	3,428	3,508	1,968	2,454	28,980
7	2,784	2,122	3,268	3,815	3,676	3,428	3,508	1,000	1,000	24,601
8	2,784	2,972	3,268	3,815	3,676	3,428	3,508	2,495	1,000	26,946
9	1,698	2,972	3,268	2,252	2,157	1,000	1,772	2,495	1,834	19,450
10	2,784	2,972	1,000	2,252	2,157	1,829	1,772	4,129	3,611	22,507
11	1,698	4,140	3,268	3,815	3,676	3,428	3,508	3,094	2,454	29,080
12	2,784	2,972	3,268	3,815	3,676	3,428	3,508	3,094	2,454	28,998
13	2,784	4,140	3,268	3,815	3,676	3,428	3,508	3,094	2,454	30,166
14	4,242	4,140	3,268	3,815	2,157	3,428	3,508	1,968	2,454	28,980
15	4,242	4,140	3,268	3,815	3,676	3,428	3,508	3,094	3,611	32,781
16	4,242	4,140	3,268	3,815	3,676	3,428	3,508	4,129	3,611	33,817
17	4,242	2,972	3,268	2,252	3,676	3,428	3,508	3,094	2,454	28,893
18	4,242	2,972	3,268	3,815	3,676	3,428	3,508	4,129	3,611	32,649
19	2,784	4,140	3,268	3,815	3,676	1,829	3,508	4,129	3,611	30,760
20	4,242	4,140	3,268	3,815	3,676	3,428	3,508	3,094	3,611	32,781
21	2,784	2,972	1,734	3,815	2,157	1,829	1,772	1,968	2,454	21,485
22	4,242	4,140	3,268	3,815	2,157	3,428	3,508	4,129	2,454	31,141
23	2,784	2,972	3,268	3,815	3,676	3,428	3,508	3,094	2,454	28,998
24	4,242	4,140	3,268	3,815	3,676	3,428	3,508	3,094	3,611	32,781
25	4,242	4,140	3,268	3,815	3,676	3,428	3,508	4,129	3,611	33,817
26	4,242	2,122	3,268	2,252	3,676	3,428	3,508	3,094	2,454	28,043
27	4,242	4,140	3,268	3,815	2,157	3,428	3,508	1,968	2,454	28,980

28	2,784	2,972	3,268	3,815	2,157	1,829	3,508	3,094	3,611	27,038
29	2,784	2,972	3,268	3,815	3,676	3,428	3,508	3,094	3,611	30,155
30	4,242	4,140	3,268	3,815	3,676	3,428	3,508	4,129	3,611	33,817
31	1,698	2,122	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,968	1,597	12,385
32	2,784	1,000	1,000	2,252	1,000	3,428	3,508	4,129	3,611	22,712
33	4,242	4,140	3,268	3,815	3,676	3,428	3,508	1,000	1,597	28,673
34	2,784	2,972	3,268	3,815	3,676	3,428	3,508	2,495	1,000	26,946
35	2,784	2,122	3,268	3,815	3,676	1,829	3,508	3,094	2,454	26,550
36	2,784	2,972	1,734	2,252	2,157	3,428	1,772	3,094	2,454	22,647
37	4,242	4,140	3,268	2,252	2,157	1,829	3,508	3,094	2,454	26,943
38	2,784	4,140	3,268	3,815	2,157	3,428	3,508	3,094	3,611	29,805
39	4,242	2,122	3,268	2,252	3,676	3,428	3,508	2,495	1,834	26,825
40	4,242	2,972	3,268	3,815	3,676	3,428	3,508	1,968	1,597	28,473
41	2,784	2,122	1,734	2,252	3,676	3,428	3,508	4,129	3,611	27,244
42	4,242	4,140	3,268	3,815	3,676	3,428	3,508	3,094	3,611	32,781
43	4,242	4,140	3,268	3,815	2,157	3,428	3,508	1,968	2,454	28,980
44	4,242	4,140	3,268	3,815	2,157	3,428	3,508	1,968	2,454	28,980
45	2,784	2,122	3,268	3,815	3,676	3,428	3,508	1,000	1,000	24,601
46	4,242	4,140	3,268	3,815	3,676	3,428	3,508	3,094	3,611	32,781
47	4,242	4,140	3,268	3,815	3,676	3,428	3,508	4,129	3,611	33,817
48	4,242	2,122	3,268	2,252	3,676	3,428	3,508	2,495	1,834	26,825
49	4,242	4,140	3,268	3,815	2,157	3,428	3,508	1,968	2,454	28,980
50	2,784	2,122	1,734	2,252	3,676	3,428	3,508	1,968	1,000	22,472
51	2,784	2,972	3,268	3,815	3,676	3,428	3,508	2,495	1,000	26,946
52	4,242	4,140	3,268	3,815	3,676	3,428	3,508	4,129	3,611	33,817
53	2,784	2,122	1,734	2,252	3,676	3,428	3,508	4,129	3,611	27,244
54	4,242	4,140	3,268	3,815	3,676	3,428	3,508	3,094	3,611	32,781
55	4,242	4,140	3,268	3,815	2,157	3,428	3,508	1,968	2,454	28,980
56	4,242	4,140	3,268	3,815	2,157	3,428	3,508	1,968	2,454	28,980
57	2,784	2,122	3,268	3,815	3,676	3,428	3,508	1,000	1,000	24,601
58	4,242	4,140	3,268	3,815	3,676	3,428	3,508	3,094	3,611	32,781
59	4,242	4,140	3,268	3,815	3,676	3,428	3,508	4,129	3,611	33,817
60	4,242	2,122	3,268	2,252	3,676	3,428	3,508	2,495	1,834	26,825
61	4,242	4,140	3,268	3,815	2,157	3,428	3,508	1,968	2,454	28,980
62	2,784	2,122	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	11,906
63	2,784	2,972	3,268	3,815	3,676	1,829	1,772	3,094	2,454	25,664
64	4,242	4,140	3,268	3,815	3,676	3,428	3,508	4,129	3,611	33,817
65	4,242	2,972	3,268	2,252	3,676	3,428	1,772	3,094	3,611	28,314
66	4,242	2,972	1,734	3,815	2,157	1,829	3,508	1,968	2,454	24,679
67	4,242	4,140	3,268	3,815	2,157	3,428	3,508	1,968	2,454	28,980
68	2,784	2,972	3,268	3,815	3,676	3,428	3,508	3,094	2,454	28,998
69	4,242	4,140	3,268	3,815	3,676	3,428	3,508	3,094	3,611	32,781
70	4,242	2,972	3,268	2,252	3,676	1,829	3,508	3,094	3,611	28,451
71	4,242	2,972	3,268	2,252	3,676	3,428	3,508	3,094	2,454	28,893
72	4,242	4,140	3,268	3,815	2,157	3,428	3,508	3,094	2,454	30,105
73	2,784	2,972	3,268	3,815	3,676	3,428	3,508	3,094	2,454	28,998
74	2,784	2,972	3,268	3,815	3,676	3,428	3,508	4,129	2,454	30,033

75	4,242	4,140	3,268	3,815	3,676	3,428	3,508	4,129	3,611	33,817
76	2,784	2,122	1,734	2,252	3,676	3,428	3,508	4,129	3,611	27,244
77	4,242	4,140	3,268	3,815	3,676	3,428	3,508	3,094	3,611	32,781
78	4,242	4,140	3,268	3,815	2,157	3,428	3,508	1,968	2,454	28,980
79	2,784	2,122	3,268	3,815	3,676	3,428	3,508	4,129	3,611	30,341
80	4,242	4,140	3,268	3,815	3,676	3,428	3,508	3,094	3,611	32,781
81	4,242	4,140	3,268	3,815	3,676	3,428	3,508	4,129	3,611	33,817
82	4,242	4,140	3,268	2,252	3,676	3,428	3,508	4,129	3,611	32,254

Data Ordinal dan Interval Organizational Citizenship Behavior (Y)

Data Ordinal Organizational Citizenship Behavior (Y)

NO	ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Y)												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	51
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
3	3	5	5	4	5	5	1	3	3	5	4	5	48
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
6	5	4	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	54
7	4	5	5	4	4	5	1	5	5	5	4	4	51
8	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	55
9	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	54
10	5	5	5	4	4	4	2	4	4	5	4	4	50
11	5	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	54
12	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	55
13	4	5	5	4	4	5	1	5	5	5	4	4	51
14	5	4	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	54
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
17	3	5	5	4	5	5	1	3	3	5	4	5	48
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
19	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	51
20	5	4	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	54
21	4	5	5	4	4	5	1	5	5	5	4	4	51
22	1	5	3	4	2	4	1	5	4	5	5	4	43
23	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	55
24	1	5	3	4	2	4	1	5	4	5	5	4	43
25	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	55

26	4	5	5	4	4	5	1	5	5	5	4	4	51
27	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4	43
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
29	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	51
30	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	55
31	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	51
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
33	3	5	5	4	5	5	4	3	3	3	3	4	47
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
36	5	4	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	54
37	4	5	5	4	4	5	1	5	5	5	4	4	51
38	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	55
39	3	5	4	5	3	5	1	5	1	5	5	2	44
40	4	3	3	3	2	4	2	3	4	4	3	3	38
41	4	5	3	4	2	4	1	5	4	5	5	4	46
42	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	55
43	4	5	5	4	4	5	1	5	5	5	4	4	51
44	5	4	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	54
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
46	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	56
47	3	5	5	4	5	5	1	3	3	5	4	5	48
48	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	56
49	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	51
50	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	54
51	4	5	5	4	4	5	1	5	5	5	4	4	51
52	1	5	3	4	2	4	1	5	4	5	5	4	43
53	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	55
54	1	2	3	4	2	4	2	3	4	3	4	4	36
55	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	55
56	4	5	5	4	4	5	1	5	5	5	4	4	51
57	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	53
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
59	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	52
60	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	55
61	4	5	5	4	4	5	1	5	5	5	4	4	51
62	4	5	3	4	2	4	3	5	4	5	5	4	48
63	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	55
64	4	5	3	4	2	4	4	5	4	5	5	4	49
65	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	55
66	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	54

67	4	5	5	4	5	5	4	3	3	5	4	5	52
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
69	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	51
70	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	57
71	5	4	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	54
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
74	3	5	5	4	5	5	1	3	3	5	4	5	48
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
76	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	51
77	5	4	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	54
78	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	54
79	4	5	3	4	2	4	4	5	4	5	5	4	49
80	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	55
81	4	5	3	4	2	4	3	5	4	5	5	4	48
82	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	55

Data Interval Organizational Citizenship Behavior (Y)

Succesive Interval

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Total
1	2,734	3,618	3,054	2,839	2,036	1,000	2,524	1,000	4,029	2,004	2,455	4,434	31,726
2	4,090	3,618	3,054	4,390	3,323	2,656	3,355	2,795	4,029	3,653	3,976	4,434	43,375
3	1,703	3,618	3,054	2,839	3,323	2,656	1,000	1,000	1,948	3,653	2,455	4,434	31,684
4	4,090	3,618	3,054	4,390	3,323	2,656	3,355	2,795	4,029	3,653	3,976	4,434	43,375
5	4,090	3,618	3,054	4,390	3,323	2,656	3,355	2,795	4,029	3,653	3,976	4,434	43,375
6	4,090	1,985	1,782	4,390	3,323	2,656	1,000	2,795	4,029	3,653	3,976	4,434	38,116
7	2,734	3,618	3,054	2,839	2,036	2,656	1,000	2,795	4,029	3,653	2,455	2,915	33,784
8	2,734	3,618	3,054	4,390	3,323	2,656	1,916	2,795	4,029	3,653	3,976	2,915	39,060
9	2,734	3,618	1,782	4,390	2,036	2,656	2,524	2,795	2,693	3,653	3,976	2,915	35,774
10	4,090	3,618	3,054	2,839	2,036	1,000	1,916	1,637	2,693	3,653	2,455	2,915	31,906
11	4,090	3,618	1,000	2,839	3,323	1,000	3,355	2,795	2,693	3,653	3,976	2,915	35,259
12	2,734	3,618	3,054	4,390	3,323	2,656	1,916	2,795	4,029	3,653	3,976	2,915	39,060
13	2,734	3,618	3,054	2,839	2,036	2,656	1,000	2,795	4,029	3,653	2,455	2,915	33,784
14	4,090	1,985	1,782	4,390	3,323	2,656	1,000	2,795	4,029	3,653	3,976	4,434	38,116
15	4,090	3,618	3,054	4,390	3,323	2,656	3,355	2,795	4,029	3,653	3,976	4,434	43,375
16	4,090	3,618	3,054	4,390	3,323	2,656	3,355	2,795	4,029	3,653	3,976	4,434	43,375
17	1,703	3,618	3,054	2,839	3,323	2,656	1,000	1,000	1,948	3,653	2,455	4,434	31,684
18	4,090	3,618	3,054	4,390	3,323	2,656	3,355	2,795	4,029	3,653	3,976	4,434	43,375
19	2,734	3,618	3,054	2,839	2,036	1,000	2,524	1,000	4,029	2,004	2,455	4,434	31,726
20	4,090	1,985	1,782	4,390	3,323	2,656	1,000	2,795	4,029	3,653	3,976	4,434	38,116
21	2,734	3,618	3,054	2,839	2,036	2,656	1,000	2,795	4,029	3,653	2,455	2,915	33,784
22	1,000	3,618	1,000	2,839	1,000	1,000	1,000	2,795	2,693	3,653	3,976	2,915	27,490

23	2,734	3,618	3,054	4,390	3,323	2,656	1,916	2,795	4,029	3,653	3,976	2,915	39,060
24	1,000	3,618	1,000	2,839	1,000	1,000	1,000	2,795	2,693	3,653	3,976	2,915	27,490
25	2,734	3,618	3,054	4,390	3,323	2,656	1,916	2,795	4,029	3,653	3,976	2,915	39,060
26	2,734	3,618	3,054	2,839	2,036	2,656	1,000	2,795	4,029	3,653	2,455	2,915	33,784
27	2,734	1,985	1,782	2,839	2,036	1,000	1,000	1,000	1,948	2,004	2,455	2,915	23,698
28	4,090	3,618	3,054	4,390	3,323	2,656	3,355	2,795	4,029	3,653	3,976	4,434	43,375
29	2,734	3,618	3,054	2,839	2,036	1,000	2,524	1,000	4,029	2,004	2,455	4,434	31,726
30	2,734	3,618	3,054	4,390	3,323	2,656	1,916	2,795	4,029	3,653	3,976	2,915	39,060
31	2,734	3,618	3,054	2,839	2,036	1,000	2,524	1,000	4,029	2,004	2,455	4,434	31,726
32	4,090	3,618	3,054	4,390	3,323	2,656	3,355	2,795	4,029	3,653	3,976	4,434	43,375
33	1,703	3,618	3,054	2,839	3,323	2,656	2,524	1,000	1,948	1,000	1,000	2,915	27,581
34	4,090	3,618	3,054	4,390	3,323	2,656	3,355	2,795	4,029	3,653	3,976	4,434	43,375
35	4,090	3,618	3,054	4,390	3,323	2,656	3,355	2,795	4,029	3,653	3,976	4,434	43,375
36	4,090	1,985	1,782	4,390	3,323	2,656	1,000	2,795	4,029	3,653	3,976	4,434	38,116
37	2,734	3,618	3,054	2,839	2,036	2,656	1,000	2,795	4,029	3,653	2,455	2,915	33,784
38	2,734	3,618	3,054	4,390	3,323	2,656	1,916	2,795	4,029	3,653	3,976	2,915	39,060
39	1,703	3,618	1,782	4,390	1,522	2,656	1,000	2,795	1,000	3,653	3,976	1,000	29,096
40	2,734	1,470	1,000	1,000	1,000	1,000	1,916	1,000	2,693	2,004	1,000	1,500	18,318
41	2,734	3,618	1,000	2,839	1,000	1,000	1,000	2,795	2,693	3,653	3,976	2,915	29,224
42	2,734	3,618	3,054	4,390	3,323	2,656	1,916	2,795	4,029	3,653	3,976	2,915	39,060
43	2,734	3,618	3,054	2,839	2,036	2,656	1,000	2,795	4,029	3,653	2,455	2,915	33,784
44	4,090	1,985	1,782	4,390	3,323	2,656	1,000	2,795	4,029	3,653	3,976	4,434	38,116
45	4,090	3,618	3,054	4,390	3,323	2,656	3,355	2,795	4,029	3,653	3,976	4,434	43,375
46	4,090	3,618	3,054	2,839	3,323	2,656	3,355	1,637	4,029	2,004	2,455	4,434	37,495
47	1,703	3,618	3,054	2,839	3,323	2,656	1,000	1,000	1,948	3,653	2,455	4,434	31,684
48	4,090	3,618	1,782	4,390	2,036	2,656	3,355	2,795	4,029	2,004	2,455	4,434	37,645
49	2,734	3,618	3,054	2,839	2,036	1,000	2,524	1,000	4,029	2,004	2,455	4,434	31,726
50	2,734	1,985	1,782	4,390	3,323	2,656	2,524	2,795	2,693	3,653	3,976	2,915	35,429
51	2,734	3,618	3,054	2,839	2,036	2,656	1,000	2,795	4,029	3,653	2,455	2,915	33,784
52	1,000	3,618	1,000	2,839	1,000	1,000	1,000	2,795	2,693	3,653	3,976	2,915	27,490
53	2,734	3,618	3,054	4,390	3,323	2,656	1,916	2,795	4,029	3,653	3,976	2,915	39,060
54	1,000	1,000	1,000	2,839	1,000	1,000	1,916	1,000	2,693	1,000	2,455	2,915	19,818
55	2,734	3,618	3,054	4,390	3,323	2,656	1,916	2,795	4,029	3,653	3,976	2,915	39,060
56	2,734	3,618	3,054	2,839	2,036	2,656	1,000	2,795	4,029	3,653	2,455	2,915	33,784
57	1,703	3,618	3,054	2,839	3,323	2,656	2,524	1,637	2,693	3,653	2,455	4,434	34,590
58	4,090	3,618	3,054	4,390	3,323	2,656	3,355	2,795	4,029	3,653	3,976	4,434	43,375
59	2,734	3,618	3,054	2,839	2,036	1,000	2,524	1,637	4,029	2,004	2,455	4,434	32,363
60	2,734	3,618	3,054	4,390	3,323	2,656	1,916	2,795	4,029	3,653	3,976	2,915	39,060
61	2,734	3,618	3,054	2,839	2,036	2,656	1,000	2,795	4,029	3,653	2,455	2,915	33,784
62	2,734	3,618	1,000	2,839	1,000	1,000	2,207	2,795	2,693	3,653	3,976	2,915	30,431
63	2,734	3,618	3,054	4,390	3,323	2,656	1,916	2,795	4,029	3,653	3,976	2,915	39,060
64	2,734	3,618	1,000	2,839	1,000	1,000	2,524	2,795	2,693	3,653	3,976	2,915	30,748
65	2,734	3,618	3,054	4,390	3,323	2,656	1,916	2,795	4,029	3,653	3,976	2,915	39,060
66	2,734	3,618	3,054	2,839	2,036	2,656	2,524	2,795	4,029	3,653	2,455	2,915	35,308
67	2,734	3,618	3,054	2,839	3,323	2,656	2,524	1,000	1,948	3,653	2,455	4,434	34,238
68	4,090	3,618	3,054	4,390	3,323	2,656	3,355	2,795	4,029	3,653	3,976	4,434	43,375
69	2,734	3,618	3,054	2,839	2,036	1,000	2,524	1,000	4,029	2,004	2,455	4,434	31,726

70	2,734	3,618	3,054	4,390	3,323	2,656	2,524	2,795	4,029	3,653	3,976	2,915	39,668
71	4,090	1,985	1,782	4,390	3,323	2,656	1,000	2,795	4,029	3,653	3,976	4,434	38,116
72	4,090	3,618	3,054	4,390	3,323	2,656	3,355	2,795	4,029	3,653	3,976	4,434	43,375
73	4,090	3,618	3,054	4,390	3,323	2,656	3,355	2,795	4,029	3,653	3,976	4,434	43,375
74	1,703	3,618	3,054	2,839	3,323	2,656	1,000	1,000	1,948	3,653	2,455	4,434	31,684
75	4,090	3,618	3,054	4,390	3,323	2,656	3,355	2,795	4,029	3,653	3,976	4,434	43,375
76	2,734	3,618	3,054	2,839	2,036	1,000	2,524	1,000	4,029	2,004	2,455	4,434	31,726
77	4,090	1,985	1,782	4,390	3,323	2,656	1,000	2,795	4,029	3,653	3,976	4,434	38,116
78	2,734	3,618	3,054	2,839	2,036	2,656	2,524	2,795	4,029	3,653	2,455	2,915	35,308
79	2,734	3,618	1,000	2,839	1,000	1,000	2,524	2,795	2,693	3,653	3,976	2,915	30,748
80	2,734	3,618	3,054	4,390	3,323	2,656	1,916	2,795	4,029	3,653	3,976	2,915	39,060
81	2,734	3,618	1,000	2,839	1,000	1,000	2,207	2,795	2,693	3,653	3,976	2,915	30,431
82	2,734	3,618	3,054	4,390	3,323	2,656	1,916	2,795	4,029	3,653	3,976	2,915	39,060

Lampiran 3 : Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel Person Job Fit (X_1)

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.9	4.9	4.9
	3.00	6	7.3	7.3	12.2
	4.00	21	25.6	25.6	37.8
	5.00	51	62.2	62.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.2	1.2	1.2
	4.00	5	6.1	6.1	7.3
	5.00	76	92.7	92.7	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	17	20.7	20.7	20.7
	5.00	65	79.3	79.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	8.5	8.5	8.5
	4.00	10	12.2	12.2	20.7
	5.00	65	79.3	79.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	11.0	11.0	11.0
	4.00	35	42.7	42.7	53.7
	5.00	38	46.3	46.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	32	39.0	39.0	39.0
	5.00	50	61.0	61.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	18	22.0	22.0	22.0
	4.00	3	3.7	3.7	25.6
	5.00	61	74.4	74.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.2	1.2	1.2
	2.00	1	1.2	1.2	2.4
	3.00	1	1.2	1.2	3.7
	4.00	45	54.9	54.9	58.5
	5.00	34	41.5	41.5	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.4	2.4	2.4
	4.00	10	12.2	12.2	14.6
	5.00	70	85.4	85.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Variabel Meaningful Work (X_2)

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	3.7	3.7	3.7

	4.00	29	35.4	35.4	39.0
	5.00	50	61.0	61.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.2	1.2	1.2
	3.00	16	19.5	19.5	20.7
	4.00	23	28.0	28.0	48.8
	5.00	42	51.2	51.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	4.9	4.9	4.9
	4.00	8	9.8	9.8	14.6
	5.00	70	85.4	85.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.4	2.4	2.4
	4.00	20	24.4	24.4	26.8
	5.00	60	73.2	73.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	3.7	3.7	3.7
	4.00	21	25.6	25.6	29.3

	5.00	58	70.7	70.7	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	3.7	3.7	3.7
	4.00	9	11.0	11.0	14.6
	5.00	70	85.4	85.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.4	2.4	2.4
	4.00	6	7.3	7.3	9.8
	5.00	74	90.2	90.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	6.1	6.1	6.1
	2.00	17	20.7	20.7	26.8
	3.00	8	9.8	9.8	36.6
	4.00	30	36.6	36.6	73.2
	5.00	22	26.8	26.8	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	8	9.8	9.8	9.8
	2.00	4	4.9	4.9	14.6

	3.00	5	6.1	6.1	20.7
	4.00	29	35.4	35.4	56.1
	5.00	36	43.9	43.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Variabel Organizational Citizenship Behavior (Y)

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	4.9	4.9	4.9
	3.00	7	8.5	8.5	13.4
	4.00	44	53.7	53.7	67.1
	5.00	27	32.9	32.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.2	1.2	1.2
	3.00	1	1.2	1.2	2.4
	4.00	9	11.0	11.0	13.4
	5.00	71	86.6	86.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	13.4	13.4	13.4
	4.00	12	14.6	14.6	28.0
	5.00	59	72.0	72.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.2	1.2	1.2
	4.00	39	47.6	47.6	48.8
	5.00	42	51.2	51.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	12.2	12.2	12.2
	3.00	1	1.2	1.2	13.4
	4.00	23	28.0	28.0	41.5
	5.00	48	58.5	58.5	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	21	25.6	25.6	25.6
	5.00	61	74.4	74.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	26	31.7	31.7	31.7
	2.00	17	20.7	20.7	52.4
	3.00	2	2.4	2.4	54.9
	4.00	18	22.0	22.0	76.8
	5.00	19	23.2	23.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	16	19.5	19.5	19.5
	4.00	4	4.9	4.9	24.4
	5.00	62	75.6	75.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.2	1.2	1.2
	3.00	7	8.5	8.5	9.8
	4.00	15	18.3	18.3	28.0
	5.00	59	72.0	72.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.4	2.4	2.4
	4.00	12	14.6	14.6	17.1
	5.00	68	82.9	82.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y1.11**Correlations**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.4	2.4	2.4
	4.00	30	36.6	36.6	39.0
	5.00	50	61.0	61.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.2	1.2	1.2
	3.00	1	1.2	1.2	2.4
	4.00	41	50.0	50.0	52.4
	5.00	39	47.6	47.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Lampiran 4 : Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Person Job Fit (X_1)

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.318**	.155	.577**	.751**	.010	.278*	.516**	.518**	.805**
	Sig. (2-tailed)		.004	.163	.000	.000	.932	.012	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.2	Pearson Correlation	.318**	1	.106	.341**	.291**	.075	.147	.184	.319**	.477**
	Sig. (2-tailed)	.004		.342	.002	.008	.503	.187	.097	.003	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.3	Pearson Correlation	.155	.106	1	.351**	-.014	.146	.396**	.178	.326**	.479**
	Sig. (2-tailed)	.163	.342		.001	.901	.191	.000	.110	.003	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.4	Pearson Correlation	.577**	.341**	.351**	1	.409**	.301**	.151	.343**	.687**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001		.000	.006	.174	.002	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.5	Pearson Correlation	.751**	.291**	.014	.409**	1	.311**	.166	.260*	.434**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.901	.000		.004	.135	.018	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.6	Pearson Correlation	.010	.075	.146	.301**	.311**	1	-.306**	-.398**	.281*	.627**
	Sig. (2-tailed)	.932	.503	.191	.006	.004		.005	.000	.011	.015
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.7	Pearson Correlation	.278*	.147	.396**	.151	.166	.306**	1	.521**	.117	.470**
	Sig. (2-tailed)	.012	.187	.000	.174	.135	.005		.000	.297	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.8	Pearson Correlation	.516**	.184	.178	.343**	.260*	.398**	.521**	1	.193	.550**
	Sig. (2-tailed)	.000	.097	.110	.002	.018	.000	.000		.082	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.9	Pearson Correlation	.518**	.319**	.326**	.687**	.434**	.281*	.117	.193	1	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.003	.000	.000	.011	.297	.082		.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1	Pearson Correlation	.805**	.477**	.479**	.782**	.715**	.627**	.470**	.550**	.720**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.015	.000	.000	.000	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82

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

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

X2.5	Pearson Correlation	.104	.009	.441**	.219*	1	.435**	.440**	.344**	.180	.552**
	Sig. (2-tailed)	.354	.937	.000	.048		.000	.000	.002	.105	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.6	Pearson Correlation	.396**	.233*	.404**	.371**	.435**	1	.663**	.133	.126	.634**
	Sig. (2-tailed)	.000	.035	.000	.001	.000		.000	.234	.259	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.7	Pearson Correlation	.405**	.261*	.542**	.493**	.440**	.663**	1	.163	.174	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.000	.000	.000	.000		.144	.119	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.8	Pearson Correlation	.031	.162	.233*	.218	.344**	.133	.163	1	.765**	.514**
	Sig. (2-tailed)	.780	.147	.768	.870	.002	.234	.144		.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.9	Pearson Correlation	.291**	.425**	.027	.144	.180	.126	.174	.765**	1	.623**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.811	.198	.105	.259	.119	.000		.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2	Pearson Correlation	.603**	.663**	.658**	.621**	.552**	.634**	.696**	.514**	.623**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82

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

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.786	9

Validitas dan Reliabilitas Organizational Citizenship Behavior (Y)

		Correlations												
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.128	.169	.533**	.483**	.318**	.507**	.374**	.561**	.196	.366**	.504**	.720**
	Sig. (2-tailed)		.253	.128	.000	.000	.004	.000	.001	.000	.077	.001	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y1.2	Pearson Correlation	.128	1	.505**	.031	.005	.064	.324**	.098	.078	.208	.015	.025	.623**
	Sig. (2-tailed)	.253		.000	.782	.966	.565	.003	.383	.489	.061	.894	.824	.017
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y1.3	Pearson Correlation	.169	.505**	1	.218*	.556**	.516**	.266*	.125	.467**	.033	.208	.298**	.512**
	Sig. (2-tailed)	.128	.000		.049	.000	.000	.016	.262	.000	.767	.060	.007	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y1.4	Pearson Correlation	.533**	.031	.218*	1	.693**	.613**	.296**	.592**	.435**	.426**	.779**	.230*	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.782	.049		.000	.000	.007	.000	.000	.000	.000	.037	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y1.5	Pearson Correlation	.483**	.005	.556**	.693**	1	.729**	.280*	.150	.326**	.302**	.337**	.453**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.966	.000	.000		.000	.011	.179	.003	.006	.002	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y1.6	Pearson Correlation	.318**	.064	.516**	.613**	.729**	1	.010	.451**	.306**	.515**	.222*	.119	.675**
	Sig. (2-tailed)	.004	.565	.000	.000	.000		.926	.000	.005	.000	.045	.285	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y1.7	Pearson Correlation	.507**	.324**	.266*	.296**	.280*	.010	1	.027	.262*	.164	.196	.404**	.508**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.016	.007	.011	.926		.808	.017	.141	.078	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82

1.8	Pearson Correlation	.374**	.098	.125	.592**	.150	.451**	.027	1	.406**	.724**	.718**	.255*	.568**
	Sig. (2-tailed)	.001	.383	.262	.000	.179	.000	.808		.000	.000	.000	.021	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y1.9	Pearson Correlation	.561**	.078	.467**	.435**	.326**	.306**	.262*	.406**	1	.073	.224*	.292**	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000	.489	.000	.000	.003	.005	.017	.000		.516	.043	.008	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y1.10	Pearson Correlation	.196	.208	.033	.426**	.302**	.515**	.164	.724**	.073	1	.620**	.118	.508**
	Sig. (2-tailed)	.077	.061	.767	.000	.006	.000	.141	.000	.516		.000	.290	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y1.11	Pearson Correlation	.366**	.015	.208*	.779**	.337**	.222*	.196	.718**	.224*	.620**	1	.043	.610**
	Sig. (2-tailed)	.001	.894	.060	.000	.002	.045	.078	.000	.043	.000		.701	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y1.12	Pearson Correlation	.504**	.025	.298**	.230*	.453**	.119	.404**	.255*	.292**	.118	.043	1	.449**
	Sig. (2-tailed)	.000	.824	.007	.037	.000	.285	.000	.021	.008	.290	.701		.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y	Pearson Correlation	.720**	.623**	.512**	.828**	.765**	.675**	.508**	.568**	.633**	.508**	.610**	.449**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.017	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82

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

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

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Y1.8 Y1.9 Y1.10 Y1.11
Y1.12
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	12

Lampiran 5 : Uji Korelasi

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X1 X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		X1	X2
X1	Pearson Correlation	1	.101
	Sig. (2-tailed)		.369
	N	82	82
X2	Pearson Correlation	.101	1
	Sig. (2-tailed)	.369	
	N	82	82

Lampiran 6 : Uji Hipotesis

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 ^a	.671	.583	5378.94191

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	271309248.871	2	135654624.435	14.689	.012 ^b
	Residual	2285708265.37	79	28933016.017		
	Total	2557017514.24	81			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21494.935	5631.211		3.817	.000
	X1	.460	.154	.319	2.981	.024
	X2	.056	.142	.443	.398	.012

a. Dependent Variable: Y



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3576/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/IX/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

DINAS SOSIAL PROVINSI GORONTALO

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

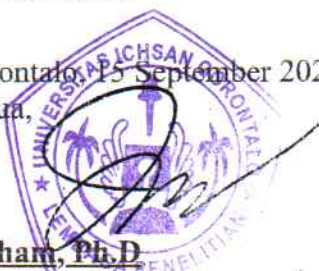
Nama : Zulham, Ph.D
NIDN : 0911108104
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Irmawati Anwar
NIM : E2118117
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : DINAS SOSIAL PROVINSI GORONTALO
Judul Penelitian : PENGARUH PERSON-JOB FIT DAN MEANINGFUL WORK
TERHADAP OCD PADA DINAS SOSIAL PROVINSI
GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 15 September 2021
Ketua,


Zulham, Ph.D
NIDN 0911108104

+



PEMERINTAH PROVINSI GORONTALO
DINAS SOSIAL PEMBERDAYAAN PEREMPUAN
DAN PERLINDUNGAN ANAK

Jalan Brigjen Piola Isa Kelurahan Dulomo Selatan Kecamatan Kota Utara
Telp / Fax (0435) 827061

Gorontalo, 31 Maret 2022

Kepada Yth.

Ketua LEMLIT UNISAN

di -

Nomor : 800/Dinsos.Sekr/401 /III/2022

Lampiran : -

Perihal : **Surat Balasan Penelitian**

Tempat

Menindaklanjuti Surat Rekomendasi Penelitian dari KesbangPol No. 070/KesbangPol/1886/IX/2021 dan Surat dari Universitas Ichsan Gorontalo No. 3576/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/IX/2021 tanggal 15 September 2021 perihal Permohonan Izin Penelitian, maka dengan menerangkan bahwa :

Nama : IRNAWATI ANWAR

Nim : E2118117

Program Studi : S1-Manajemen

Teleh Menyelesaikan penelitian tentang “ **Pengaruh Persosn –Jo Fit dan Meaningfull Work terhadap OCB Pada Dinas Sosial Pemberayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo.**

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

a.n. KEPALA DINAS
SEKRETARIS

SYAMSUDIN M. EDA, S.Pd
NIP 196708091990101001



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI

Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. www.fe.unisan.ac.id

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 035/SRP/FE-UNISAN/V/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si

NIDN : 0928116901

Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Irmawati Anwar

NIM : E2118117

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul Skripsi : Pengaruh Person Job Fit Dan Meaning Full Work Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 10%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.



DR. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 0928116901

Gorontalo, 25 Mei 2022
Tim Verifikasi,

Muh. Sabir M. SE., M.Si
NIDN. 0913088503

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin

PAPER NAME

SKRIPSI 1.docx

AUTHOR

Irmawati anwar Irma

WORD COUNT

22688 Words

CHARACTER COUNT

119353 Characters

PAGE COUNT

120 Pages

FILE SIZE

488.7KB

SUBMISSION DATE

May 18, 2022 11:15 PM GMT+8

REPORT DATE

May 18, 2022 11:21 PM GMT+8**● 10% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 10% Internet database
- 0% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 3% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Small Matches (Less than 25 words)

CURICULUM VITAE

Data Pribadi

Nama : Irmawati Anwar

Tempat Tanggal Lahir : Gorontalo, 04 Desember 1999

Agama : Islam

Tinggi Badan : 158

Berat Badan : 53

Alamat : Jalan Lupoyo, Dulomo Selatan, Kota Utara

Hobi : Bulu Tangkis dan Menari

No. Handphone : 085299966611

E-mail : irmaanwarrr@gmail.com

Data Pendidikan

Sekolah Dasar : SDN 98 Sipatana

Sekolah Menengah Pertama : SMP Negeri 6 Gorontalo

Sekolah Menengah Atas : SMK Negeri 1 Gorontalo

Perguruan Tinggi : Universitas Ichsan Gorontalo

Pengalaman

1. Organisasi Internal Kampus : KKLP XXIV : Lokasi Desa Motilango Kec. Tibawa
Kab. Gorontalo
2. Magang MOANA : Lokasi Bank Muamalat Kota Gorontalo