

**PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR KECAMATAN
KOTA TENGAH KOTA
GORONTALO**

OLEH :
CICIAN HIDAYAH ALAMRI
E. 21.17.069

SKRIPSI
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana



PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2021

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR KECAMATAN
KOTA TENGAH KOTA
GORONTALO**

OLEH :

CICIAN HIDAYAH ALAMRI

E. 21.17.069

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana dan
telah di setujui oleh tim pembimbing pada tanggal**

Gorontalo, 01 November 2021

Pembimbing I



Dr. Ariawan.,S.Psi., SE., M.M
NIDN : 0922057502

Pembimbing II


Benny Rumambie, SE., M.M
NIDN : 0909027501

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN KOTA TENGAH KOTA GORONTALO.

Oleh
CICIAN HIDAYAH ALAMRI
E.21.17.069

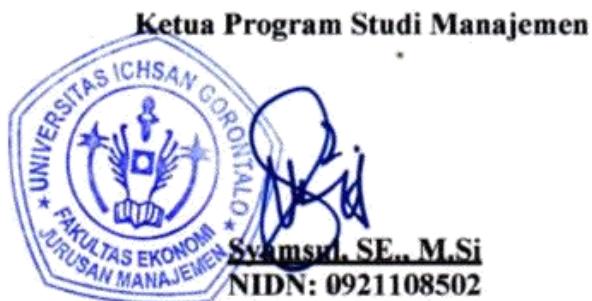
Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

Komisi Penguji :

1. Dr. Ariawan, S.Psi., SE., MM
2. Benny Rumambie, SE., M.Si
3. Dr. Rahmisyari, ST., MM
4. Syaiful Pakaya, SE., MM
5. Syamsul, SE., M.Si

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

Mengetahui :



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 perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri dengan arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam Skripsi tidak terdapat karya yang telah publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo 01 November 2021

Yang membuat pernyataan



Cician Hidayah Alamri

E2117069

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“ Engkau takan mampu menyenangkan semua orang. Karena itu, cukup bagimu memperbaiki hubunganmu dengan allah dan jangan terlalu perduli dengan penilaiyan manusia.”

(Imam Syafi'i)

’Menghargai apa yang telah di miliki lebih baik daripada memaksakan diri untuk sebuah puji. Jadilah apa adanya, tidak merendah walau takpunya, dan tidak malu walau kekurangan’’

(Cician Hidayah Alamri)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil’alamin karya ini saya persembahkan untuk diri sendiri, terima kasih telah bertahan dan berjuang sampai detik ini.

Segala perjuangan saya hingga titik ini adalah persembahan kecil untuk kedua orang tua saya, bapak Hasan Ahmad yang telah menjadi lelaki terhebat dan kepada ibu Rusni Lamasi yang telah menjadi perempuan yang sangat luar biasa dalam hidup saya. Terima kasih atas semua cinta yang telah kalian berikan,terimakasih atas do'a tulus yang seslalu kalian panjatkan,terimakasih atas air mata,keringat lelah dan semua pengorbanan untuk saya.

Untuk orang yang spesial, kepada suami saya Ahmad Tunggali dan anak saya Zaliqa Althafunissa Tunggali yang selalu menemani dan memberikan semangat yang luar biasa untuk saya,serta terimakasih juga semua keluarga yang telah memberikan do'a dan dukungannya...

Terima kasih atas dukungan kalian

ALMAMATER TERCINTA

UNIVERSITAS ICHSAN GORAONTALO

TEMPATKU MENIMBAH ILMU

ABSTRACT

CICIAN HIDAYAH ALAMRI. E2117069. THE EFFECT OF PERSON-ORGANIZATION FIT ON THE APPARATUS PERFORMANCE AT THE KOTA TENGAH SUBDISTRICT OFFICE, GORONTALO CITY

This study aims to know the effect of the person-organization fit covering the values suitability, goals suitability, fulfillment of needs, and suitability of personality culture characteristics simultaneously or partially on the employee performance at the Kota Tengah Subdistrict Office, Gorontalo City. The population in this study includes all 34 apparatuses. The primary data collection is through a list of questions tested in two stages, namely validity testing and reliability testing for each question item. The analytical method used is path analysis. The results of this study indicate that person-organization fit consisting of values suitability, goals suitability, fulfillment of needs, and suitability of personality culture characteristics simultaneously has a positive and significant effect on apparatuses performance at the Kota Tengah Subdistrict Office, Gorontalo City. Person-organization fit in a form of value suitability has a positive and significant partial effect on apparatus's performance at the Kota Tengah Subdistrict Office, Gorontalo City. Person-organization fit in a matter of goal suitability has a positive and significant partial effect on apparatus's performance at the Central City District Office, Gorontalo City. Person organization fit in case of fulfillment of needs has a positive and significant partial effect on apparatus performance at the Kota Tengah Subdistrict Office, Gorontalo City. Person-organization fit concentrating on the suitability of personality culture characteristics has a positive and significant partial effect on employee performance at the Kota Tengah Subdistrict Office, Gorontalo City.

Keywords: person-organization fit, apparatus' performance

ABSTRAK

CICIAN HIDAYAH ALAMRI.E2117069. PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN KOTA TENGAH KOTA GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui person organization fit meliputi kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan, pemenuhan kebutuhan, dan kesesuaian karakteristik kultur kepribadian secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 34 orang, Pengumpulan data pokok melalui daftar pertanyaan yang diuji melalui dua tahap yaitu uji validitas dan uji reliabilitas untuk setiap item pertanyaan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwaperson organization fit yang meliputi kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan, pemenuhan kebutuhan, kesesuaian karakteristik kultur kepribadian secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Tengah, Kota Gorontalo. Person organization fit berupa kesesuaian nilai berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Tengah, Kota Gorontalo. Person organization fit dalam bentukkesesuaian tujuan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Tengah, Kota Gorontalo. Person organization fit yang berbentukpemenuhan kebutuhan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Tengah, Kota Gorontalo. Person organization fit yang berfokus pada kesesuaian karakteristik kultur kepribadian berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Tengah, Kota Gorontalo.

..Kata kunci: person organization fit, kinerja pegawai

KATA PENGANTAR

Segala puja dan puji syukur kepada Allah SWT yang maha kuasa yang telah mengkaruniakan rahmat dan hidayahnya kepada seluruh makhluk yang ada di muka bumi ini, shalawat serta salam saya haturkan kepada nabi besar kita, Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam yang gelap ke alam terang menderang. Selanjutnya penulis kembali mengucapkan syukur yang tak terhingga kepada Kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan hidayahnya, kepada kedua orang tua yang telah banyak berkorban keringat hingga doa yang terputuskan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo”**

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai macam pihak oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

Bapak Muhammad Ichsan Gaffar, SE, M.Si., selaku ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Selanjutnya kami ucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. Abd. Gaffar La jokke. M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Serta Bapak Syamsul, SE.,MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen serta seluruh dosen Fakultas Ekonomi, Bapak Dr. Ariawan, S.Psi.,SE.,MM sebagai pembimbing I dan, Bapak Benny Rumambie.,SE.,MMi sebagai pembimbing II yang selalu memberikan masukan kepada peneliti.

Akhirnya penulis memohonkan maaf yang sebesar-besarnya ketika dalam penulisan skripsi ini masih banyak kesalahan, karena kita manusia tidak luput dari kesalahan, olehnya kritik serta saran sangat dibutuhkan demi memberikan kesempurnaan dalam penulisan skripsi ini.

Gorontalo, 01 November 2021

Penulis

Cician Hidayah Alamri

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan Pembimbing	ii
Lembar Persetujuan Penguji	iii
Pernyataan	iv
Moto dan Persembahan	v
Abstrak	vi
Kata pengantar	viii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel.	xii
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka	10
2.1.1 Pengertian Pearson organisation fit	10
2.1.1.1 Bentuk Person Organization fit.....	12
2.1.1.2 Manfaat Person Organization fit.....	14
2.1.1.3 Indikator Person Organization Fit.....	15
2.1.2 Kinerja Pegawai.....	19
2.1.2.1. Faktor mempengaruhi Kinerja	20
2.1.2.2. Indikator Kinerja.....	25
2.1.3 Pengaruh Person-Organization Fit (PO Fit) terhadap Kinerja ...	28
2.1.4 Penelitian Terdahulu	29
2.2 Kerangka Pemikiran.....	31
2.3 Hipotesis	33

BAB III OBYEK DAN METODE PENELITIAN	34
3.1 Obyek Penelitian.....	34
3.2 Metode Penelitian	34
3.2.1 Desain penelitian.....	34
3.2.2 Defenisi Operasional Variabel.....	34
3.2.3 Populasi dan Sampel.....	36
3.2.4 Jenis Dan Sumber data.....	37
3.2.5 Tehnik Pengumpulan data.....	38
3.2.6 Prosedur penelitian.....	38
3.3 Jadwal Penelitian	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Gambaran Umum lokasi Penelitian	45
4.1.1 Sejarah singkat Kecamatan Kota Tengah	45
4.1.2 Visi dan Misi Kecamatan Kota Tengah	47
4.1.3 Struktur Organisasi.	47
4.1.4 Karakteristik Responden.....	48
4.1.5 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian.....	50
4.1.6 Pengujian Instrumen Penelitian	55
4.1.7 Analisis data statistik.....	57
4.1.8 Pengujian Hipotesis	58
4.1.9 Korelasi antar variabel	60
4.2 Pembahasan hasil Penelitian	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	71
5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran	72
Daftar Pustaka	73

DAFTAR TABEL

	Hal.
Tabel 1.1 : Kinerja Kantor Kecamatan Kota tengah	4
Tabel 3.1 : Operasioanlisasi Variabel	35
Tabel 3.2 : Bobot Nilai Variabel	36
Tabel 3.3 : Populasi	36
Tabel 3.4 : Koefesien Korelasi	40
Tabel 3.5 : Jadwal Penelitian	44
Tabel 4.1 : Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2 : Responden Berdasarkan Jenis Umur	48
Tabel 4.3 : Responden Berdasarkan Pendidikan	49
Tabel 4.4 : Kriteria Interpretasi Skor	50
Tabel 4.5 : Tanggapan Responden pada Variabel X1	50
Tabel 4.6 : Tanggapan Responden pada Variabel X2	51
Tabel 4.7 : Tanggapan Responden pada Variabel X3	52
Tabel 4.8 : Tanggapan Responden pada Variabel X4	53
Tabel 4.9 : Tanggapan Responden pada Variabel Y	54
Tabel 4.10 : Uji Validitas dan Realibilitas Varibel X	55
Tabel 4.11 : Uji Validitas dan Realibilitas Varibel Y	56
Tabel 4.12 : Koefisien Jalur	58

DAFTAR GAMBAR

	Hal.
Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 3.1 : Struktur Path analisis	42
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi	47
Gambar 4.2 : Hubungan antar variabel	57

DAFTAR LAMPIRAN

	Hal.
Lampiran 1 : Daftar Pustaka.....	73
Lampiran 2 : Kuesioner.....	77
Lampiran 3 : Data ordinal dan interval Variabel Penelitian.....	82
Lampiran 4 : Hasil Uji Instrumen.....	87
Lampiran 5 : Output SPSS.....	91
Lampiran 6 : R tabel.....	
Lampiran 7 : Surat Izin Penelitian.....	
Lampiran 8 : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian.....	
Lampiran 9 : Surat Rekomendasi Bebas Plagiasi.....	
Lampiran 10 : Hasil Turnitin.....	
Lampiran 11 : Absrak.....	
Lampiran 12 : Curiculum Vitae.....	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek yang sangat krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi. Proses pengembangan sumber daya manusia merupakan starting point dimana organisasi ingin meningkatkan dan mengembangkan *skill, knowledge, dan ability* (SKA) individu sesuai dengan kebutuhan masa kini maupun masa mendatang Persoalan memperoleh sumber daya manusia unggul dan professional yang diharapkan oleh banyak organisasi di Indonesia untuk bisa bersaing dalam era globalisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik (Sutrisno, 2016:61).

Sumber daya manusia merupakan kunci atas sukses atau tidaknya suatu organisasi dalam menjalankan kegiatannya. Sumber daya lain yang ada di perusahaan tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memadai. Untuk itu, perlu adanya pengelolaan yang sebaik mungkin agar mendapatkan komposisi yang tepat antara sumber daya manusia dan sumber daya lainnya di perusahaan agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Dessler (2015) menyatakan bahwa sukses sebuah perusahaan karena memiliki kepandaian khusus untuk mempekerjakan orang yang tepat untuk pekerjaann yang tepat serta memotivasi, menilai, dan mengembangkan mereka.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi utama yang harus dilaksanakan dalam organisasi, demi menjamin tersedianya tenaga kerja yang

tepat untuk menduduki berbagai posisi, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. Kesemuanya itu dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan (Sutrisno, 2016:33).

Kinerja akan selalu menjadi isu yang aktual dalam organisasi atau perusahaan karena apapun organisasi, kinerja menjadi tolak ukur terhadap efektivitas atau keberhasilan suatu organisasi. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang memiliki kinerja yang baik (Sudarmanto, 2015:6). Wahyu Triyono (2015) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan adanya kinerja yang baik maka dapat digunakan untuk menilai sukses atau tidaknya suatu organisasi, program atau kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya.

Pencapaian kinerja yang dilakukan oleh pegawai dapat tercapai perlu memperhatikan kecocokan seseorang bukan hanya dalam konteks pekerjaan saja, melainkan dengan organisasi secara keseluruhan. Adanya kesamaan-kesamaan dan kecocokan antara pegawai dengan organisasi dapat menghasilkan kinerja yang lebih efektif. Kesesuaian antara nilai-nilai perusahaan dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh individu pegawai disebut person-organization fit (P-O Fit). Kristof Brown dan Billsberry (2013) mengatakan *Person-Organization Fit* sebagai kesesuaian antara personal dan organisasi, yang terjadi ketika satu pihak memberikan kebutuhan pihak lainnya, atau kedua pihak berbagi kepribadian yang sama. Person-organization fit telah diartikan dalam beberapa cara termasuk kesesuaian

nilai, kesesuaian sasaran, dan kecocokan antara kebutuhan karyawan (Ahmadi et al.,2014).

Person organization fit merupakan kecocokan antara individu dengan organisasinya, mulai dari pemikiran sampai visi dan misi, dikarenakan organisasi sangat berperan penting terhadap nilai yang dimiliki pada setiap individu yang memiliki pengaruh terhadap tingkat kinerja individu tersebut. Sehingga diperlukannya faktor yang mendukung penyesuaian yang baik antara individu dengan organisasinya. Jadi dapat disimpulkan person organization fit merupakan suatu kecocokan yang dirasakan antara pegawai yang bekerja didalam suatu perusahaan maupun instansi pemerintahan yang dibuktikan adanya kesesuaian nilai, tujuan, pemenuhan kebutuhan pegawai serta karakteristik kepribadian (Kooij dan Boon, 2018). Astuti (2010) menyatakan bahwa person organization fit berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Keshtkar dan Riahi (2016) yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara person organization fit dengan kinerja.

Kecamatan Kota Tengah merupakan salah satu kecamatan yang berada di wilayah Kota Gorontalo. Kantor Camat Kota Tengah merupakan salah satu contoh instansi harus memberikan pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkan kelengkapan administrasi, surat-surat dan sebagainya. Kantor Camat Kota Tengah Kota Gorontalo sebagai instansi pemerintah yang bertugas memberikan pelayanan umum senantiasa dituntut untuk bekerja secara optimal melayani masyarakat. Kinerja Kantor Kecamatan Kota Tengah tercermin dalam

Indikator Kinerja Utama (IKU). Dalam pencapaian sasaran-sasaran dari indikator kinerja dilaksanakan melalui berbagai program dan kegiatan.

Tabel 1.1 Kinerja Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo (2019)

No	Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi
1	Optimalisasi fungsi kecamatan di bidang Pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan	Meningkatnya SDM dan pemahaman tupoksi dalam melaksanakan program dan kegiatan	100 %	85,7%
		Meningkatnya dan termonitoringnya pelaksanaan kegiatan pemberdayaan masyarakat di wilayah Kecamatan Kota Tengah	100%	87,3%
		Tingkat ketertiban administrasi Kecamatan dan Desa di Bidang Pembangunan	100%	83,2%
		Terfasilitasinya dan terkendalinya penyusunan APBDes	100%	98,5%
		Terfasilitasinya pemenuhan/penanganan target pembayaran PBB	100%	96,9%
2	Meningkatnya kualitas pelayanan dan sarana publik	Persentase waktu pelayanan administrasi umum tepat waktu	100 %	87,8%
		Persentase lembaga kemasyarakatan yang aktif	100%	97,7%
		Persentase tingkat keterwakilan lembaga masyarakat yang hadir pada musrenbang kecamatan	100%	90.1%
		Persentase sarana dan prasarana publik yang dibangun	100%	100%

Sumber : Kecamatan Kota Tengah, 2020

Berdasarkan tabel 1.1. kinerja kantor kecamatan Kota Tengah tercermin pelaksanaan program kegiatan yang telah di rencanakan pada tahun 2019 masih belum mencapai target yang di harapkan. Program kerja pada tahun 2019 yang sasarnya adalah optimalisasi fungsi kecamatan di bidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatain. Sasaran tersebut di lakukan dengan berbagai program. Dimana dari program-program tersebut memiliki tingkat realisasi yang paling rendah dibandingkan dengan sasaran lainnya. realisasi pencapaian yang

terendah yaitu 83,2% terkait tingkat ketertiban administrasi kecamatan dan desa di bidang pembangunan. Selain itu peningkatan sumber daya manusia dan pemahaman terkait tupoksi dalam pelaksanaan program pelayanan kepada masyarakat capaiannya 85,7%. Sementara program kerja dengan sasaran meningkatkanya kualitas pelayanan dan sarana publik dimana beberapa indikator belum semua terpenuhi. Hal ini menjadi bukti bahwa upaya dalam pemberian pelayanan masyarakat oleh pegawai masih menyisakan permasalahan yang perlu di perhatikan.

Capaian kinerja kantor Kecamatan Kota Tengah tersebut merupakan gambaran dari hasil pelaksanaan pekerjaan dari pegawai yang bekerja di kantor tersebut. Tingkat realisasi dari program yang ditetapkan belum sepenuhnya memenuhi target disebabkan karena kinerja pegawai belum optimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan sekretaris camat Bapak Refal Kolopita, SH menyatakan bahwa tidak tercapainya realisasi program tersebut disebabkan oleh banyak hal seperti kesesuaian pegawai dengan organisasi, banyak pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu, masih banyak pegawai yang tidak teliti dalam mengerjakan pekerjaan, kerjasama dalam memecahkan suatu permasalahan antar rekan kerja masih rendah, masih banyak pegawai yang tidak memanfaatkan waktu luangnya untuk menyelesaikan pekerjaan yang lain, inisiatif dalam mengerjakan pekerjaan masih rendah, dan dalam memperbaiki kesalahan secara sukarela pun masih rendah.

Permasalahan kinerja pegawai tersebut mendapat perhatian agar pencapaian kinerja organisasi dapat terpenuhi dan pemberian pelayanan kepada masyarakat

dapat lebih optimal. Organisasi tidak lagi hanya perlu memiliki pegawai dengan kemampuan di atas rata-rata, tetapi organisasi juga harus punya pegawai yang mampu menginvestasikan dirinya untuk terlibat penuh dalam pekerjaan, proaktif, dan memiliki komitmen yang tinggi serta memiliki standar kualitas kinerja (Bakker, 2011). Untuk mencapai hal tersebut maka individu membutuhkan kesesuaian dengan organisasi yang disebut dengan *person organization fit*. *Person-Organization Fit* sebagai kesesuaian antara personal dan organisasi, yang terjadi ketika satu pihak memberikan kebutuhan pihak lainnya, atau kedua pihak berbagi kepribadian yang sama. (Kristof Brown dan Billsberry, 2013). Lebih lanjut Kristof menemukan empat faktor umum yang telah digunakan untuk menentukan *person organization fit*, yaitu kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan, kesesuaian pemenuhan kebutuhan serta kesesuaian dengan karakteristik kultur (budaya) kepribadian pegawai.

Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti terkait permasalahan tersebut dengan judul pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukaan maka rumusan masalah pada penelitian adalah :

- a. Seberapa besar pengaruh *person organization fit* meliputi Kesesuaian nilai, Kesesuaian tujuan, Pemenuhan kebutuhan, Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo.

- b. Seberapa besar pengaruh *person organization fit* meliputi Kesesuaian nilai, secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo.
- c. Seberapa besar pengaruh *person organization fit* meliputi Kesesuaian tujuan, secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo.
- d. Seberapa besar pengaruh *person organization fit* meliputi Pemenuhan kebutuhan, secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo.
- e. Seberapa besar pengaruh *person organization fit* meliputi Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo.

1.3. Maksud dan Tujuan penelitian

1.3.1.Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dan mengetahui pengaruh *person organization fit* meliputi Kesesuaian nilai (*value congruence*), Kesesuaian tujuan (*goal congruence*), Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfillment*), Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian (*culture personality congruence*) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo.

1.3.2.Tujuan Penelitian

Tujuan peneltian ini adalah :

- a. Untuk Menganalisis seberapa besar pengaruh *person organization fit* meliputi Kesesuaian nilai, Kesesuaian tujuan, Pemenuhan kebutuhan, Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo.
- b. Untuk Menganalisis seberapa besar pengaruh *person organization fit* meliputi Kesesuaian nilai, secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo.
- c. Untuk Menganalisis seberapa besar pengaruh *person organization fit* meliputi Kesesuaian tujuan, secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo.
- d. Untuk Menganalisis seberapa besar pengaruh *person organization fit* meliputi Pemenuhan kebutuhan, secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo.
- e. Untuk Menganalisis seberapa besar pengaruh *person organization fit* meliputi Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1.Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pemikiran teoritis pengembangan teori manajemen berupa kesesuaian pegawai dengan organisasi untuk mencapai kinerja pegawai tinggi

1.4.2.Manfaat Praktis

- a. Bagi Lokasi penelitian,

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam menganalisis keseuaian pegawai dengan organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai

- b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti terkait dengan *person organization fit* dan kinerja pegawai.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Pengertian Pearson organisation fit

Person-organization fit secara umum didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Kristof, 1996). Kesesuaian dalam hal nilai-nilai individu, keyakinan, dan ciri-ciri kepribadian dengan nilai-nilai, keyakinan, dan norma-norma organisasi disebut person-organization fit atau (P-O fit) yang juga telah menjadi bagian integral dari penelitian dan praktik mengenai pembahasan fit (Saks dan Ashforth, 2006). Definisi yang sama dikemukakan oleh Bilal Afsar (2015) PO fit diartikan sebagai tingkat pertemuan antara nilai-nilai individu dan nilai-nilai organisasi.

Person Organization Fit didasarkan pada dugaan keinginan individu untuk menjaga kesesuaian mereka dengan nilai-nilai organisasi. Kristof Brown dan Billsberry (2013) mengatakan Person-Organization Fit sebagai kesesuaian antara personal dan organisasi, yang terjadi ketika satu pihak memberikan kebutuhan pihak lainnya, atau kedua pihak berbagi kepriadian yang sama. Person-organization fit telah diartikan dalam beberapa cara termasuk kesesuaian nilai, kesesuaian sasaran, dan kecocokan antara kebutuhan karyawan (Ahmadi et al.,2014). Edwards & Billsberry (2010), person organization fit yaitu kecocokan karyawan dengan organisasi yang berhubungan dengan ukuran nilai-nilai dan

karakter seseorang terhadap kesesuaian dengan budaya organisasi atau perusahaan.

Pengertian yang lain mengenai person-organizational fit yaitu merupakan kesesuaian antara karakteristik yang dimiliki individu dengan karakteristik organisasi yang diwakili oleh value congruence, personality congruence, goal congruence, need supply fit, dan demand ability fit. Kesesuaian karakteristik ini dikondisikan oleh organisasi supaya karyawan dapat memiliki keterlibatan penuh secara positif. (Rahmani, 2016). Sesuai dengan pengertian sebelumnya menurut Moynihan dan Pandey (2008) mendefinisikan person-organization fit adalah adanya kesesuaian /kecocokan antara individu dengan organisasi, ketika: a) setidak-tidaknya ada kesungguhan untuk memenuhi kebutuhan pihak lain, atau b) mereka memiliki karakteristik dasar yang serupa. Kesesuaian P-O fit menekankan sejauh mana seseorang dan organisasi memiliki karakteristik yang sama dalam memenuhi kebutuhan masing-masing (Sekiguchi, 2004). Tomoki Sekiguchi (2011) PO fit mengarah pada adanya kecocokan antara seseorang dengan organisasinya misalnya dalam konteks nilai dan kultur organisasi.

Berdasarkan pengertian dari beberapa pakar yang dijelaskan diatas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan person-organizational fit adalah kecocokan atau kesesuaian antara pegawai dengan organisasinya meliputi nilai-nilai yang dimiliki organisasi, kesesuaian dengan pribadi pegawai, kesesuaian dengan tujuan, serta kesesuaian dengan keinginan dan harapan dari pegawai terhadap organsasi.

2.1.1.1 Bentuk Person Organization fit

Ada dua bentuk P-O fit, yang pertama adalah supplementary fit terjadi jika seseorang melengkapi, menarik dan memiliki karakteristik yang berbeda dengan individu lain didalam lingkungan organisasi. Bentuk kedua adalah complementary fit yaitu terjadi jika karakteristik seseorang menciptakan lingkungan atau menambah sesuatu yang kurang dalam lingkungan tersebut (Muchinsky dan Monahan, 1987 dalam Kristof, 1996). Sementara jika dilihat berdasarkan asalnya, P-O fit juga dapat dibedakan menjadi need-supplies dan demand-abilities. Dari perspektif Need supplies perspective, P-O fit terjadi jika organisasi mampu memuaskan kebutuhan, keinginan dan preferensi individu. Sebaliknya, perspektif demand abilities menunjukkan bahwa kecocokan terjadi ketika seseorang memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan organisasi (Kristof, 1996). Persepsi Needs-supplies fit adalah penilaian atas kesesuaian antara kebutuhan individu dan imbalan yang mereka terima sebagai bentuk balasan atas jasa dan kontribusi mereka pada suatu pekerjaan (misalnya, gaji, tunjangan, pelatihan). Hal ini dianggap penting sebagai bagian dari motivasi dasar bagi individu untuk memasuki pasar tenaga kerja atau menerima sebuah pekerjaan untuk mendapatkan reward yang ditawarkan organisasi sebagai imbal-balik (Simon, 2006). Sementara itu perspektif demand-abilities mengacu pada kemampuan yang dimiliki oleh individu seperti KSA (skill, knowledge, ability) untuk memenuhi tuntutan organisasi. Need-supplies yang sesuai mungkin menjadi faktor yang paling penting dari perspektif individu. Sebaliknya berdasarkan

perspektif organisasi faktor yang paling penting adalah demand-abilities yang sesuai, sehingga individu dapat memenuhi permintaan organisasi.

Menurut Autry dan Daugherty (2003) beberapa aspek dari person organization fit adalah adanya kesesuaian dengan tujuan perusahaan, kesesuaian dengan rekan kerja, dan kesesuaian dengan supervisor. Hal ini sehubungan dengan pernyataan Saks dan Ashforth (2006) bahwa kesesuaian individu dengan organisasi (person-organization fit) juga akan mempengaruhi sikap kerja individu. Sikap individu, menurut Lutz, mengandung komponen kognitif dan afektif. Komponen kognitif dari sikap terdiri dari pengetahuan yang diperoleh sebagai hasil interaksi dengan eksternalitas (dalam hal ini, Budaya organisasi). Sementara komponen afektif dari sikap, terdiri dari perasaan atau emosi seseorang tentang eksternalitas.

Vianen (2000) menjelaskan konsep P-O Fit dari perspektif supplementary fit dan complementary fit. Supplementary fit terjadi apabila individu memiliki karakteristik (preferences dan attitudes) yang serupa dengan karakteristik yang dimiliki oleh individu-individu lain dalam organisasi/lingkungan yang bersangkutan. Sedangkan complementary fit terjadi apabila karakteristik yang dimiliki oleh individu dapat ditambahkan untuk melengkapi karakteristik yang tidak dimiliki oleh organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat terjadi apabila individu tersebut memiliki skills khusus yang berguna untuk peningkatan kesuksesan sebuah kerja tim.

2.1.1.2. Manfaat Person Organization Fit

Menurut Bowen et al., (1991), terdapat manfaat potensial yang dapat diperoleh dengan menerapkan person-organization fit dalam organisasi, yaitu:

1. Pekerja memiliki sikap yang baik (seperti: kepuasan kerja yang tinggi, komitmen organisasi dan semangat kelompok).
2. Perilaku individu yang lebih baik (seperti: kinerja lebih baik dan rendahnya turnover).
3. Memperkuat desain organisasi (seperti: dukungan rancangan kerja dan budaya)

Beberapa bukti empiris mendukung pernyataan ini (Chatman, 1991;).

Berdasarkan pengertian person-organization fit tersebut, maka para peneliti menggunakan kesesuaian nilai-nilai sebagai operasional dari person-organization fit karena nilai-nilai adalah hal yang fundamental dalam mempertahankan karakteristik dari individual dan organisasi. Sekiguchi (2004) menyatakan bahwa penelitian person-organization fit berawal dari kerangka kerja (framework) ASA (Attraction-Selection-Attrition) milik Schneider yaitu attraction (daya tarik), selection (seleksi) dan attrition. Schneider menyatakan bahwa individu tidak secara acak menerima sebuah kondisi melainkan melihat kondisi yang menarik bagi individu. Individu yang dipilih untuk menjadi bagian dalam suatu kondisi akan tetap bertahan dan membantu lingkungannya. Schneider menyatakan organisasi merupakan sebuah kondisi yang menarik bagi individu, sehingga individu merasa menjadi bagian yang membuat individu bertahan apabila

memiliki kecocokan yang sesuai dengan individu dan berhenti apabila individu merasa tidak memiliki kecocokan dengan organisasi.

P-O *Fit* adalah kunci untuk mempertahankan tenaga kerja fleksibel dan berkomitmen yang diperlukan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif dan pasar tenaga kerja yang ketat (Iplik, Kemal dan Azmi, 2011). Inti dari kesesuaian P-O adalah situasi di mana nilai-nilai individu, tujuan, atau karakteristik adalah kongruen dengan lingkungan organisasi, yang mengarah ke sikap kerja yang positif, niat untuk tetap tinggal, dan kinerja organisasi yang tinggi (Iplik, Kemal, dan Yalcin (2011). Tingkat kesesuaian individu dengan organisasi sangat bergantung pada bagaimana organisasi mampu memenuhi kebutuhan individu. Lebih lanjut Kristof (1996) mengatakan bahwa pemenuhan kebutuhan individu oleh organisasi, seperti kompensasi, lingkungan fisik kerja dan kesempatan untuk maju sangat diperlukan oleh individu, di lain pihak, organisasi membutuhkan kontribusi individu dalam bentuk komitmen, keahlian dan kemampuan mereka.

2.1.1.3. Indikator Person Organization Fit

Menurut Robbin dan Judge (2008:173) *person-organization fit* terdiri dari lima model besar (*The Big Five Personality Model*) yang terdiri dari lima faktor, yaitu :

1. Ekstraversi (extraversion). Dimensi ini mengungkapkan tingkat kenyamanan seseorang dalam berhubungan dengan individu lain. Individu yang memiliki sifat ekstraversi cenderung suka hidup berkelompok, tegas dan mudah bersosialisasi.

2. Mudah akur atau mudah bersepakat (agreeableness). Dimensi ini merujuk pada kecenderungan individu untuk patuh terhadap individu lainnya. Individu yang sangat mudah untuk bersepakat adalah individu yang senang bekerja sama, hangat, dan penuh kepercayaan. Sementara itu, individu yang tidak mudah bersepakat cenderung bersikap dingin, tidak ramah dan suka menentang.
3. Suka berhati-hati (conscientiousness). Dimensi ini merupakan ukuran kepercayaan. Individu yang sangat berhati-hati adalah individu yang bertanggung jawab, teratur, dapat diandalkan, dan gigih. Sebaliknya, individu dengan sifat berhati-hati yang rendah cenderung mudah bingung, tidak teratur, dan tidak dapat diandalkan.
4. Terbuka terhadap hal-hal baru (openness to experience). Dimensi ini merupakan dimensi terakhir yang mengelompokkan individu berdasarkan lingkup minat dan ketertarikannya terhadap hal-hal baru. Individu yang sangat terbuka cenderung kreatif, ingin tahu, dan sensitif terhadap hal-hal yang bersifat seni. Sebaliknya, mereka yang tidak terbuka cenderung memiliki sifat konvensional dan merasa nyaman dengan hal-hal yang telah ada.
5. Stabilitas emosi (emotional stability). Dimensi ini menilai kemampuan seseorang untuk stress. Individu dengan stabilitas emosi yang positif cenderung tenang, percaya diri, dan memiliki pendirian teguh. Sementara itu, individu dengan stabilitas emosi yang negatif cenderung mudah gugup, khawatir, depresi, tidak memiliki pendirian yang teguh.

Selain itu menurut Autry dan Daugherty (2003) dalam Vilela et al. (2008) berpendapat bahwa dimensi-dimensi dari person-organization fit adalah adanya kesesuaian dengan tujuan perusahaan, kesesuaian dengan rekan kerja, dan kesesuaian dengan supervisor. Dimensi-Dimensi Person-Organization Fit Dimensi-Dimensi person-organization fit dalam penelitian adalah sebagai berikut (Netemeyer et al., 1997) :

1. Personal values, yaitu kesesuaian nilai pribadi dari individu karyawan dengan organisasi. Karyawan menyesuaikan karakteristik individunya dengan karakteristik organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja
2. Concern for others, yaitu organisasi memiliki nilai yang sama seperti yang dimiliki individu karyawan berkaitan dengan kepedulian terhadap orang lain.
3. Honesty, yaitu organisasi memiliki nilai yang sama seperti yang dimiliki individu karyawan berkaitan dengan kejujuran dalam bekerja.
4. Fairness, yaitu organisasi memiliki nilai yang sama seperti yang dimiliki individu karyawan berkaitan dengan keadilan dalam bekerja di organisasi.

Menurut Kristof (1996) dalam Dian Hidayat (2018) person organization fit (P-O Fit) dapat diartikan dalam empat konsep yaitu:

1. Kesesuaian nilai (*value congruence*), adalah kesesuaian antara nilai instrinsik individu dengan organisasi. Selanjutnya, Robbins and Judge (2008) menyatakan bahwa untuk menghubungkan kepribadian dan nilai seorang individu didasarkan pada kesesuaian antara karakteristik kepribadian individu dengan organisasi, dan dalam kesesuaian individu-

organisasi, kesesuaian itu harus setarakan antara individu dengan organisasi serta dengan pekerjaan.

2. Kesesuaian tujuan (*goal congruence*), adalah kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi dalam hal ini adalah pemimpin dan rekan sekerja. Menurut Pratapa (2009:43) organisasi memiliki tujuan tertentu, begitu pula orang-orang yang ada dalam organisasi juga memiliki tujuan tertentu. Apabila tujuan organisasi dan tujuan individu saling bertentangan, kecil kemungkinannya tujuan-tujuan berbeda itu bisa tercapai. Kesesuaian tujuan yaitu suatu keadaan dimana tujuan individu sesuai dengan tujuan organisasi.
3. Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfillment*) adalah kesesuaian antara kebutuhan-kebutuhan karyawan dan kekuatan yang terdapat dalam lingkungan kerja dengan sistem dan struktur organisasi. Lingkungan kerja yang dimaksud menurut Nitisemito (1991) adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehari-hari, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, dan lain-lain.
4. Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (*culture personality congruence*) adalah kesesuaian antara kepribadian (non nilai) dari setiap individu dan iklim atau kultur organisasi. Maksud kultur atau budaya organisasi menurut (Wirawan, 2008) adalah norma, nilai, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang

disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi.

2.1.2. Kinerja Pegawai

Moeheriono (2012:95) Kinerja pegawai atau sering disebut *performance* adalah suatu gambaran tentang aktivitas-aktivitas pegawai dalam menetapkan selisih antara hasil akhir yang dharapkan dengan hasil aktual yang sesungguhnya kinerja pegawai dapat pula diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi atau organisasi.

Samsudin (2015:159) menyebutkan bahwa kinerja pegawai adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau devisi yang menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Mahmudi (2015:160) mengatakan bahwa kinerja pegawai mengacu pada sesuatu yang terkait dengan kegiatan yang melakukan pekerjaan, dalam hal ini meliputi hasil yang dicapai kerja tersebut.

Kinerja pegawai merupakan dampak kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara A., 2011). Kerja merupakan usaha yang ditunjukkan untuk menghasilkan sesuatu atau hasil yang dicapai. Sedangkan pekerjaan adalah pengelompokan tugas, kewajiban dan

tanggungjawab yang merupakan penugasan kerja total untuk karyawan (Malthis & Jackson, 2012).

Sinambela, dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersamasama yang dijadikan sebagai acuan.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja dari suatu aktivitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang atau kelompok pegawai dalam sebuah organisasi sesuai dengan standart tingkat keberhasilan yang telah ditentukan sebelumnya pada jangka waktu tertentu.

2.1.2.1. Faktor mempengaruhi Kinerja Pegawai

Simanjuntak (2011:175) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan yaitu kemampuan pegawai atau karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia yang harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja konpetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Faktor pegawai untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.

Mahmudi (2010:20), kinerja pegawai ialah tatanan tahap yang merupakan suatu konstruk multideminsional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- a. Faktor personal / individual, yaitu kecakapan individu, dalam mengendalikan diri untuk menyelesaikan suatu permasalahan.
- b. Faktor kepemimpinan, yaitu keahlian manager dan team leader, dalam mengembangkan motivasi dan komitmen para karyawan.
- c. Faktor tim, yaitu kebersamaan dan perasaan senasib, dalam anggota tim.
- d. Faktor sistem, yaitu prosedural aturan yang telah ditetapkan dalam sebuah organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), yaitu keadaan lingkungan sekitar.

Wirawan (2015:272) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain:

- 1) Lingkungan Eksternal Organisasi, Faktor-faktor eksternal lingkungan organisasi merupakan faktor yang tidak dapat dikontrol oleh organisasi akan tetapi sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor eksternal tersebut antara lain:
 - a. Faktor ekonomi makro dan mikro organisasi
 - b. Kehidupan politik
 - c. Kehidupan sosial budaya masyarakat
 - d. Agama atau spiritualisme
 - e. Kompetitor

2) Faktor-faktor Internal Organisasi, Faktor-faktor internal organisasi merupakan faktor yang berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.

Faktor-faktor internal tersebut antara lain:

- a. Budaya organisasi
- b. Iklim Organisasi

3) Faktor-faktor Internal Pegawai, Faktor-faktor yang ada dalam diri pegawai sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor pegawai adalah faktor bawaan ketika lahir dan faktor-faktor yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman serta lingkungan kehidupan pegawai. Faktor tersebut akan mempengaruhi perilaku kerja pegawai. Perilaku pegawai tersebut antara lain:

- a. Etos kerja
- b. Disiplin kerja
- c. Kepuasan kerja

Menurut Kasmir (2016:189) banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dari segi hasil dan perilaku kerja sebagai beikut:

- a) Kemampuan dan keahlian. Orang yang memiliki kemampuan dan ketrampilan dalam melakukan pekerjaan, semakin mampu dan ahli seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat sesuai dengan yang diharapkan.
- b) Pengetahuan, Pemahaman atau pemgetahuan tentang pekerjaan, semakin baik seseorang dalam pengetahuan tentang pekerjaan akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikin pula sebaliknya.

- c) Rangcangan kerja. Rancangan kerja atau model yang dapat membantu seseorang dalam melakukan pekerjaan, artinya suatu pekerjaan yang diatur sedemikian rupa agar memudahkan pegawai dalam menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
- d) Kepribadian. Karakter atau kepribadian yang dimiliki seseorang. Setiap manusia memiliki kepribadian atau karakter yang berlainan satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian dan karakter yang baik akan mengerjakan pekerjaannya secara penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya sesuai ditetapkan.
- e) Motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
- f) Kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- g) Gaya kepemimpinan, Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- h) Budaya organisasi. Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

- i) Kepuasan kerja. Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.
- j) Lingkungan kerja disekitar. Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.
- k) Loyalitas. Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
- l) Komitmen. Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- m) Disiplin kerja. Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan

perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memngaruhi kinerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Widodo (2015) adalah sebagai berikut :

- a) Sasaran: adanya rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh organisasi untuk dicapai.
- b) Standar: apa ukurannya bahwa seseorang telah berhasil mencapai sasaran yang diinginkan.
- c) Umpan balik: informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran sesuai standar yang telah ditentukan.
- d) Peluang: beri kesempatan orang itu untuk melaksanakan tugasnya mencapai sasaran tersebut.
- e) Sarana: sediakan sarana yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugasnya.
- f) Kompetensi: beri pelatihan yang efektif, yaitu bukan sekedar belajar tentang sesuatu, tetapi belajar bagaimana melakukan sesuatu.
- g) Motivasi: harus bisa menjawab pertanyaan “mengapa saya harus melakukan pekerjaan ini.

2.1.2.2. Indikator Kinerja Pegawai

Prawirosentono (2012) kinerja pegawai dapat dinilai atau diukur dengan beberapa dimensi yaitu:

- a. Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.

- b. Tanggung jawab merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang. Sudah menjadi kewajiban seseorang ketika diberikan kepercayaan oleh perusahaan dijalankan dengan sungguh – sungguh.
- c. Disiplin yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.
- d. Inisiatif yaitu Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya.

Bangun (2012) kinerja karyawan dapat diukur melalui:

- a. Jumlah pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.
- b. Kualitas pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitasnya yang harus disesuaikan dan diikuti oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila

dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

- c. Ketepatan waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- d. Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
- e. Kemampuan kerja sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja.

Pada penelitian ini variabel kinerja pegawai diukur menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011) indikator kinerja pegawai sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, terdiri dari ketepatan, ketelitian, ketrampilan dan kebersihan.
- b. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing, terdiri dari output dan kecepatan dalam melaksanakan kerja “ekstra”.
- c. Keandalan kerja adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan, terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan rajin dalam melaksanakan tugas.

- d. Sikap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain.

2.1.3. Pengaruh Person-Organization Fit (PO Fit) terhadap Kinerja Pegawai

Organisasi tidak lagi hanya perlu memiliki pegawai dengan kemampuan di atas rata-rata, tetapi organisasi juga harus punya pegawai yang mampu menginvestasikan dirinya untuk terlibat penuh dalam pekerjaan, proaktif, dan memiliki komitmen yang tinggi serta memiliki standar kualitas kinerja (Bakker, 2011). Untuk mencapai hal tersebut maka individu membutuhkan kesesuaian dengan organisasi yang disebut dengan person organization fit. Person-Organization Fit sebagai kesesuaian antara personal dan organisasi, yang terjadi ketika satu pihak memberikan kebutuhan pihak lainnya, atau kedua pihak berbagi kepriadian yang sama. (Kristof Brown dan Billsberry, 2013).

Untuk mengetahui kesesuaian pegawai dengan organisasi dapat dilihat dari tingkat kesesuaian individu dengan organisasi sangat bergantung pada bagaimana organisasi mampu memenuhi kebutuhan individu. Lebih lanjut Kristof (1996) mengatakan bahwa pemenuhan kebutuhan individu oleh organisasi, seperti kompensasi, lingkungan fisik kerja dan kesempatan untuk maju sangat diperlukan oleh individu, di lain pihak, organisasi membutuhkan kontribusi individu dalam bentuk komitmen, keahlian dan kemampuan mereka. Lebih lanjut Kristof (1996) menemukan empat faktor umum yang telah digunakan untuk menentukan person organization fit, yaitu nilai, kepribadian, KSA, dan tujuan. Secara individual,

kriteria tersebut menunjukkan hubungan yang positif dengan sikap dan perilaku kerja di berbagai studi fit PO. Kesesuaian nilai telah terbukti memiliki hubungan yang lebih kuat dengan sikap dan perilaku kerja daripada jenis lainnya kecocokan tambahan (Kristof-Brown & Jansen, 2007). Dalam beberapa penelitian bahwa Person-Organizational berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Yulina, dkk, 2015). Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Hidayat (2018) bahwa person-organization berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.1.4. Penelitian terdahulu

Penelitian Tutut Wahyu Fatmasari dan Budiono (2017) bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh person organization fit terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai PDAM Kabupaten Ponorogo, menggunakan kuisioner dan wawancara dalam mengumpulkan data dengan jumlah sampel sebanyak 86 responden. Metode analisis yang digunakan adalah PLS. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa person organizton fit berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh person organization fit terhadap kinerja.

Muhammad Alfani dan Muhammad Hadini (2018) melakukan penelitian dengan judula Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. Menggunakan sampel 105 responden menggunakan software AMOS versi 20.0 persamaan dan penggunaan model SEM, sehingga hasil penelitian yang didapat; Persepsi tentang

kecocokan pekerjaan orang tidak berpengaruh pada OCB dan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Tetapi persepsi tentang kecocokan pekerjaan orang berpengaruh terhadap OCB dan pada kinerja karyawan, jika diterapkan pada asumsi bahwa itu diterapkan dengan benar dalam proses rekrutmen karyawan dalam bentuk aplikasi analisis pekerjaan, pekerjaan deskripsi, dan spesifikasi pekerjaan, serta penilaian pekerjaan atau Evaluasi Pekerjaan. Selanjutnya organisasi orang persepsian sangat sesuai untuk mempengaruhi OCB dan kinerja karyawan. Persepsi OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Helena Stefani Maria dan Ahyar Yuniawan (2016) dilakukan pada karyawan PT Telkom Witel Pekalongan dengan jumlah responden sebanyak 92 karyawan. Menggunakan metode analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa person organization fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. perilaku kewarganegaraan organisasi dan kinerja karyawan dan komitmen organisasi dan perilaku kewarganegaraan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari beberapa penelitian terdahulu tersebut didapat kesamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel person organization fit dan kinerja pegawai, menggunakan metode penelitian kuantitatif dan menggunakan alat statistik dalam mengukur besarnya pengaruh varibelnya. Sedangkan perbedaannya adalah dipenelitian ini tidak menggunakan variabel mediasi atau antara yang mempengaruhi kinerja pegawai dan dilakukan di organisasi ata perusahaan swasta sedangkan penelitian ini dilakukan pada organisasi pemerintah.

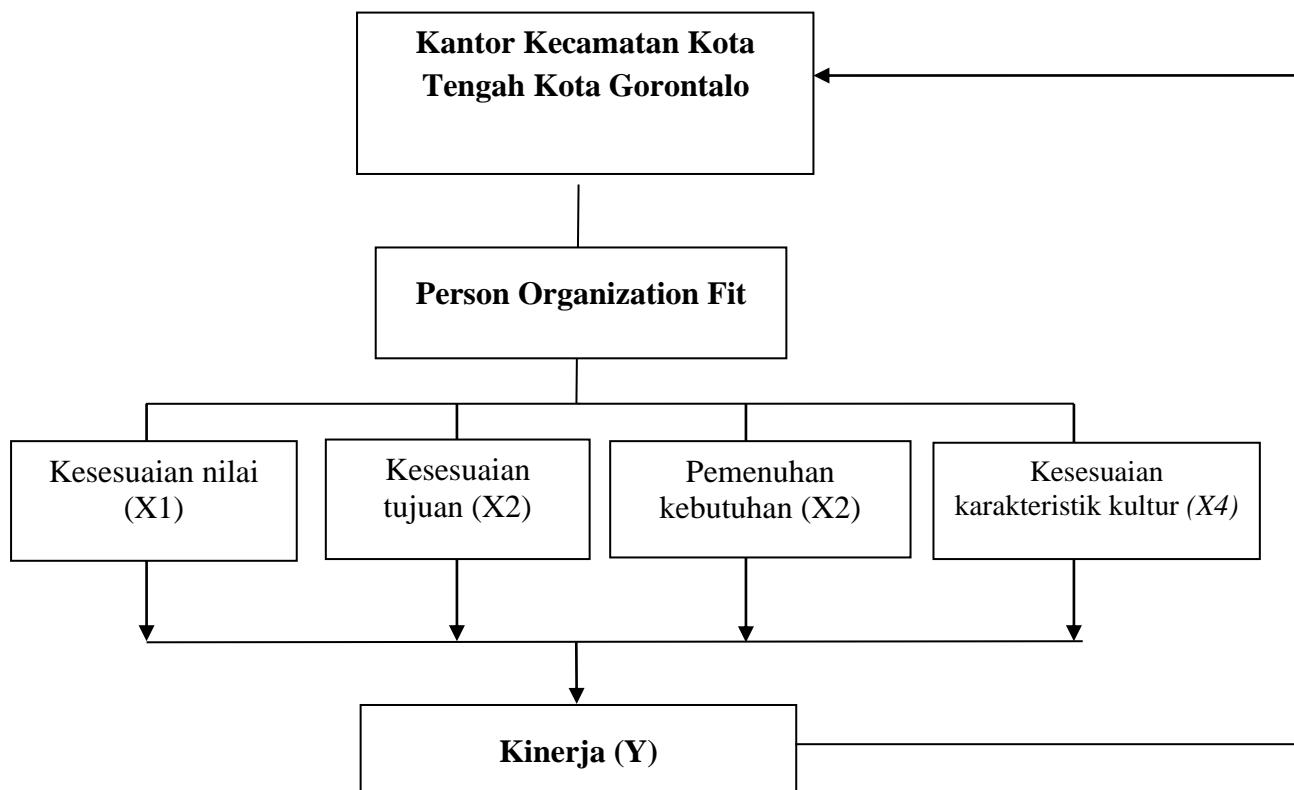
2.2. Kerangka Pemikiran

Person organization fit mengarah pada adanya kecocokan antara seseorang dengan organisasinya misalnya dalam konteks nilai dan kultur organisasi (Tomoki Sekiguchi, 2011). Penelitian ini menggunakan pengukuran atau dimensi yang digunakan oleh Kristof (1996), person organization fit (P-O Fit) meliputi empat dimensi yaitu dimensi Kesesuaian nilai (value congruence), adalah kesesuaian antara nilai instrinsik individu dengan organisasi. Dimensi Kesesuaian tujuan (goal congruence), adalah kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi dalam hal ini adalah pemimpin dan rekan sekerja. Kesesuaian tujuan yaitu suatu keadaan dimana tujuan individu sesuai dengan tujuan organisasi. Dimensi Pemenuhan kebutuhan karyawan (employee need fulfillment) adalah kesesuaian antara kebutuhan-kebutuhan karyawan dan kekuatan yang terdapat dalam lingkungan kerja dengan sistem dan struktur organisasi misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, dan lain-lain. Dimensi Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (culture personality congruence) adalah kesesuaian antara kepribadian (non nilai) dari setiap individu dan iklim atau kultur organisasi.

Mangkunegara (2011) indikator kinerja meliputi Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, terdiri dari ketepatan, ketelitian, ketrampilan dan kebersihan, Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing, terdiri

dari output dan kecepatan dalam melaksanakan kerja “ekstra”, Keandalan kerja adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan, terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan rajin dalam melaksanakan tugas, Sikap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain.

Berikut adalah gambar kerangka pemikiran yang terbentuk dari peneliti untuk menjawab semua pertanyaan dalam penelitian ini berdasarkan pengaruh Person-Organization Fit (PO Fit) terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.3. Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan hubungan variabel maka hipotesis pada penelitian ini adalah :

- a. *Person organization fit* meliputi Kesesuaian nilai, Kesesuaian tujuan, Pemenuhan kebutuhan, Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo.
- b. *Person organization fit* meliputi Kesesuaian nilai berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo.
- c. *Person organization fit* meliputi Kesesuaian tujuan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo.
- d. *Person organization fit* meliputi Pemenuhan kebutuhan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo.
- e. *Person organization fit* meliputi Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penelitian adalah *person organization fit* meliputi Kesesuaian nilai, Kesesuaian tujuan, Pemenuhan kebutuhan, Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian dan Kinerja Pegawai.

3.2. Metode penelitian

3.2.1. Metode yang digunakan

Jenis penelitian yang dilakukan berdasarkan penjelasan dan bidang penelitian menggunakan penelitian verifikatif. Menurut Maholtra (2010:78) penelitian verifikatif atau penelitian kausalitas merupakan penelitian untuk menguji kebenaran kausal (*cause-and-effect*), yaitu hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Malhotra, 2010:85).

Penelitian ini menggunakan metode *explanatory survei*. Malhotra (2010:96) menyatakan bahwa *explanatory survei* dilakukan untuk mengekplorasi situasi masalah, yaitu untuk mendapatkan ide-ide dan wawasan ke dalam masalah yang dihadapi manajemen atau para peneliti tersebut.

3.2.2. Operasional Variabel Penelitian

Operasional Variabel umumnya diukur dengan skala nilai variabel yang bermanfaat terutama untuk menyusun perencanaan dan analisis data. Variabel

tersebut diukur dengan indikator-indikator variabel yang dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.1 Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<i>person organization fit (X)</i>	1. Kesesuaian nilai, (X1) 2. Kesesuaian tujuan, (X2) 3. Pemenuhan kebutuhan, (X3) 4. Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian (X4)	1. Kesesuaian kepribadian dengan nilai organisasi 2. Kesesuaian kemampuan dengan pekerjaan. 1. Kesesuaian tujuan bekerja dengan tujuan organisasi 2. Kesesuaian individu dengan rekan kerja. 1. Gaji Yang diberikan . 2. Pemenuhan rasa nyaman dalam bekerja sesuai dengan lingkungan kerja. 3. Pemenuhan rasa aman sesuai standar organisasi. 1. Memiliki kesamaan dalam aktifitas religi 2. Memiliki kesamaan kepedulian. 3. Tingkah laku dan kebiasaan pegawai sesuai dengan norma	Ordinal
Kinerja Pegawai (Y)	Pengukuran kinerja	1. Kualitas kerja. 2. Kuantitas Kerja, 3. Keandalan Kerja, 4. Sikap Pekerjaan	Ordinal

Sumber : Kristof (1996) dalam Dian Hidayat (2018) dan Mangkunegara (2011)

Masing-masing variabel akan diukur dengan menggunakan skala likert pilihan yakni: selalu, sering, kurang/kadang-kadang, jarang, tidak pernah, dengan bobot nilai yang berbeda seperti tampak dalam tabel 3.2 berikut ini:

Tabel 3.2. Bobot Nilai Variabel

Pilihan	Bobot
Selalu	5
Sering	4
Kurang	3
Jarang	2
Tidak pernah	1

3.2.3. Populasi dan sampel

3.2.3.1. Populasi

Menurut Arikunto (2003:42) menyatakan bahwa populasi adalah semua nilai baik perhitungan maupun pengukuran, baik kuantitatif maupun kualitatif, dari karakteristik tertentu mengenai sekelompok objek yang lengkap dan jelas. Dengan demikian populasi sasaran yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo sebanyak 34 pegawai.

Tabel 3.3. Populasi

No	Keterangan	Jumlah
1	Kepala Kecamatan	1
2	Sekretaris	1
3	Kelompok Jabatan Fungsional	3
4	Bagian Administasi Umum	3
5	Bagian Keuangan	3
6	Bagian Kepegawaian	3
7	Seksi Pemeirntahan	5
8	Seksi Ketmtraman dan ketertiban	5
9	Seksi Pemberdayaan dan Kesejahteraan	5
10	Seksi Ekonomi dan Pembangunan	5
	Jumlah	34

Sumber : Kantor Kecamatan Kota Tengah

3.2.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:62) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Penentuan responden secara sensus ini mengacu pada pendapat Sugiyono (2012:61) bahwa sensus atau sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dari penjelasan diatas maka pengambilan sampel dimana jumlah populasi dijadikan keseluruhan sebagai sampel yaitu sebanyak 34 orang

3.2.4. Jenis Dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Data Kuantitatif, Data kuantitatif merupakan data atau informasi yang di dapatkan dalam bentuk angka. Dalam bentuk angka ini maka data kuantitatif dapat di proses menggunakan rumus matematika atau dapat juga di analisis dengan sistem statistik.
2. Data Kualitatif, Data Kualitatif merupakan data yang berbentuk kata-kata atau verbal. Cara memperoleh data kualitatif dapat di lakukan melalui wawancara.

Sedangkan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini bersumber dari :

1. Data Primer, yaitu data-data langsung yang bersumber dari pertanyaan-pertanyaan yang dibagikan kepada pegawai kecamatan Kota Tengah terkait dengan variabel penelitian.

2. Data Sekunder, yaitu data tambahan pelengkap data primer yang bersumber dari informasi-informasi (dokumen) tertulis yang berhubungan dengan penelitian ini, seperti literatur-literatur berupa buku-buku, majalah, koran,

3.2.5. Tehnik Pengumpulan Data

Dalam penulisan ini digunakan prosedur pengumpulan data sebagai berikut :

1. **Observasi**, Adalah pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung atau pada objek yang diteliti.
2. **Kuesioner**, adalah daftar pertanyaan terstruktur yang ditujukan kepada para pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo.
3. **Wawancara** dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah para pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo
4. **Dokumentasi**, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah yang penelitian.

3.2.6. Prosedur Penelitian

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (obyektif) sudah tentu diperlukan suatu instrumen atau alat pengumpul data yang baik dan yang lebih penting lagi adanya alat ukur yang valid dan andal (*reliable*). Dan untuk dapat meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang valid dan andal,

maka instrumen tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila digunakan akan menghasilkan data objektif.

3.2.6.1. Uji Validitas

Pengujian vadilitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat di gunakan korelasi *product moment*. Menurut Sugiyono (2017) Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka ada korelasi yang nyata antara kedua variabel tersebut sehingga alat ukur ini valid untuk sahih dan dapat dipergunakan dalam analisis data. Taraf signifikansi ditentukan 3%. Jika diperoleh hasil korelasi yang lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 0,03 berarti butir pertanyaan tersebut valid. Uji validitas dilakukan dengan dengan menggunakan bantuan SPSS.

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

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Biasanya syarat minimum dianggap valid adalah $r = 0,3$. Jika korelasi antara butir dengan skor total $< 0,3$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid, sebaliknya jika korelasi antara butir dengan skor total $> 0,3$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan valid. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4 Koefisien korelasi

R	Keterangan
0,800-1,000	Sangat tinggi
0,600-0,799	Tinggi
0,400-0,599	Cukup tinggi
0,200-0,399	Rendah
0,000-0,199	Sangat rendah

Sumber : Sugiyono (2007)

Penafsiran harga koefisien korelasi ada dua cara yaitu :

- 1) Dengan melihat harga r dan di interpretasikan misalnya korelasi tinggi, cukup, dan sebagainya.
- 2) Dengan berkonsultasi ke tabel harga kritik r product moment sehingga dapat diketahui signifikan tidaknya korelasi tersebut. Jika harga r lebih kecil dari harga kritik dalam tabel, maka korelasi tersebut tidak signifikan. Begitu juga arti sebaliknya.

3.2.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan 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 dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya 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 rumusan sebagai berikut :

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

Keterangan :

K = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum Si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrument

S = varians keseluruhan instrument

Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 (Ghozali, 2005:46). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3.2.6.3. Konversi Data

Proses transformasi data dari skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval dapat dilakukan melalui suatu metode transformasi data yang dikenal *method of successive interval* (Hays : 1976:39-42) (Riduwan, 2009:30). Pada umumnya jawaban responden yang diukur menggunakan skala likert diadakan scoring yakni pemberian nilai numerikal 1,2,3,4 dan 5 setiap skor yang diperoleh akan memiliki tingkat pengukuran ordinal. Nilai numerikal tersebut dianggap sebagai objek selanjutnya memulai proses transformasi ditempatkan ke dalam interval, sebagai berikut :

1. Untuk setiap pertanyaan, hilang frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban)
2. Berdasarkan frekuensi setiap kategori hitung proporsinya
3. Dari proporsi yang diperoleh, hitung proporsi kumulatif untuk setiap kategori

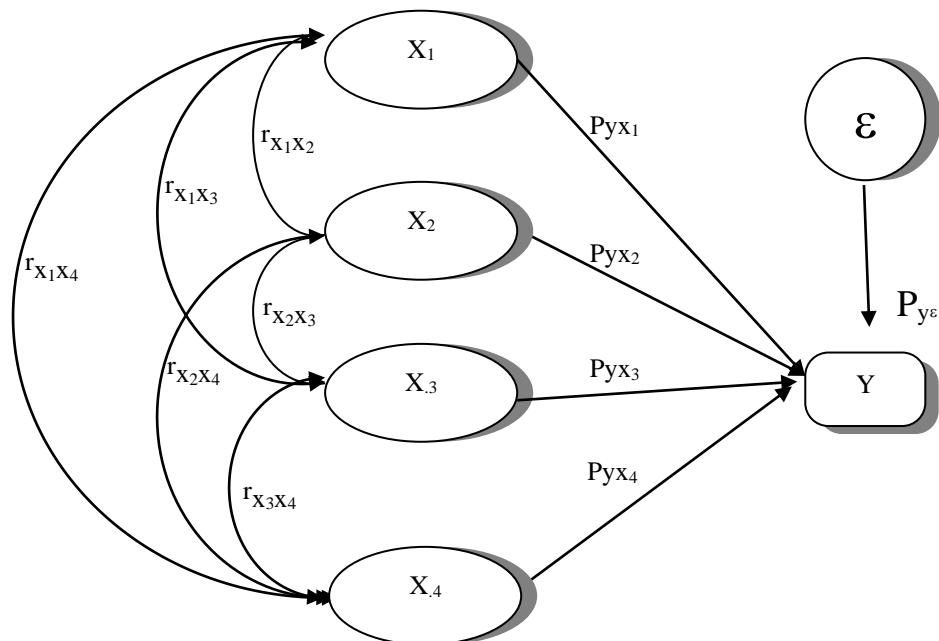
4. Tentukan pula nilai batas Z untuk setiap kategori
5. Hitung scale value (interval rata-rata) untuk setiap kategori dengan persamaan :

$$\text{Scale} = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{Kepadatan batas atas}}{\text{Daerah dibawah batas atas} - \text{daerah dibawah batas bawah}}$$

6. Hitung score (nilai hasil transformasi) untuk setiap kategori melalui persamaan : $\text{Score} = \text{scale value} + |\text{scale value}| + 1$

3.2.6.4.Rancangan Uji Hipotesis

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh perilaku inovatif meliputi *idea exploration*, *idea generation*, *idea championing* dan *idea implementation* Masalah penelitian yang meterhadap kinerja pegawai maka pengujian dilakukan dengan uji analis jalur, dengan terlebih dahulu mengkorversi data skala ordinal keskala interval serta analisa jalur dapat dilihat gambar berikut ini:



Gambar 3.1 Struktur Path Analisis

Keterangan:

X_1	=	<i>Kesesuaian nilai</i>
X_2	=	<i>kesesuaian tujuan</i>
X_3	=	<i>Pemenuhan Kebutuhan</i>
X_4	=	<i>Kesesuaian karakteristi budaya</i>
Y	=	Kinerja pegawai
ε	=	Variabel Lain Yang Mempengaruhi Y

3.2.6.5. Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya maka dalam pengujian hipotesis menggunakan path analisis dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Membuat persamaan struktural, yaitu:
 2. Menghitung matriks korelasi antar X_1, X_2, X_3, X_4 dan Y Yaitu:
 3. Menghitung matriks korelasi antar variabel eksogenus, yaitu:
 4. Menghitung matriks invers $R_1^{-1},:$
 5. Menghitung koefisien jalur Pyx_i ($i = 1, 2, 3, 4,$)
 6. Menghitung koefisien yang menyatakan determinasi total X_1, X_2, X_3, X_4 terhadap Y , dengan rumus sebagai berikut:
 7. Hitung Pengaruh variabel lain ($Py\varepsilon$) dengan menggunakan rumus berikut:
 8. Menghitung Variabel Independent terhadap Variabel dependen:
 - a. Pengaruh Langsung: $Y \leftarrow X_1 \rightarrow Y = (Pyx_i)(Pyx_j);$ dimana $i = 1, 2, 3, 4$
 - b. Pengaruh tidak langsung: $Y \leftarrow X_1 \rightarrow Y = (Pyx_1)(Ryx_1x_j)(Pyx_1);$ dimana $i =$ yang berpengaruh $j =$ yang dilalui. Besarnya pengaruh total untuk setiap variabel = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung.
- Atau dengan rumus = $Pyx_1^2 + \sum Pyx_1 rx_1x_j$

3.3. Jadwal Penelitian

Tabel. 3.5 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2021									
		Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov
1	Observasi										
2	Usulan judul										
3	Pembuatan proposan dan bimbingan										
4	Ujian proposal										
5	Revisi										
6	Pengolahan data										
7	Ujian skripsi										
8	Revisi										
9	Wisuda										

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo

Kecamatan Kota Tengah merupakan pemekaran dari Kecamatan Kota Utara, yang telah ditetapkan dengan Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2005, yang diresmikan pada tanggal 24 Maret 2005. Lahirnya Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo diawali dengan berkembangnya aspirasi masyarakat terutama dari kalangan tokoh agama/adat, tokoh, Masyarakat, Generasi Muda, yang kemudian ditindak lanjuti dengan dibentuknya Komite Pemekaran Kecamatan Kota Utara Kota Gorontalo melalui surat keputusan Camat Kota Utara Kota Gorontalo tanggal 4 Desember 2004. Adapun Maksud dan Tujuan Pemekaran Kecamatan adalah dalam rangka Upaya Peningkatan dan Percepatan Pelayanan kepada Masyarakat dibidang Pemerintahan dan Pembangunan mulai dari Perencanaan, Pelaksanaan, dan Pengawasan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan Masyarakat.

Unsur yang terlibat dalam Komite Pemekaran Kecamatan terdiri dari Tokoh Agama/ Adat, Tokoh Masyarakat, dan Unsur Generasi muda. Tahapan Kegiatan Pemekaran Kecamatan terdiri dari Rapat Perdana Tim Kerja Pengkaji Pemekaran Kecamatan Tingkat Kota Gorontalo, Pertemuan Tim kerja dengan Tim Komite pemekaran Kecamatan, pendataan Potensi

Kecamatan Kota Utara, Seminar/Pengkajian, Sosialisasi Oleh Tim kerja Pengkaji Sekaligus peninjauan Lapangan, pembuatan laporan hasil kerja pada kantor Walikota Gorontalo, Pembahasan/Pengesahan RANPERDA oleh DRPD Kota Gorontalo.

Sehingga lahir PERDA No 3 Tahun 2005, tentang pembentukan Kecamatan Kota Tengah. Dengan berlakunya PERDA tersebut maka diperlukan aturan pelaksanaannya yaitu keputusan Kepala Daerah No. 8 Tahun 2005 tentang Pelaksanaan Peraturan Daerah No. 3 Tahun 2005 tentang Pembentukan Kecamatan Kota Tengah. Selanjutnya diresmikan pada hari Kamis, tanggal 24 Maret Tahun 2005 oleh Walikota Gorontalo.

- **Geografi dan Topografi Kecamatan Kota Tengah :**

Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo dibagi menjadi dari 6 (Enam) wilayah administratif Kelurahan yaitu :

1. Kelurahan Paguyaman
2. Kelurahan Pulubala
3. Kelurahan Liliwo
4. Kelurahan Dulalowo
5. Kelurahan Wumialo
6. Kelurahan Dulalowo Timur

Luas wilayah Kecamatan Kota Tengah 4.81 km^2 atau 6.08% dari luas Kota Gorontalo dengan posisi geografis terletak antara $0,19' - 15'$ Lintang Selatan dan $121,23' - 123,43'$ Bujur Timur dengan ketinggian + 5 M dari permukaan laut.

4.1.2. Visi dan Misi Kecamatan Kota Tangah

- **Visi**

Mewujudkan pelayanan Pemerintahan, Pembangunan, Kemasyarakatan yang prima.

- **Misi**

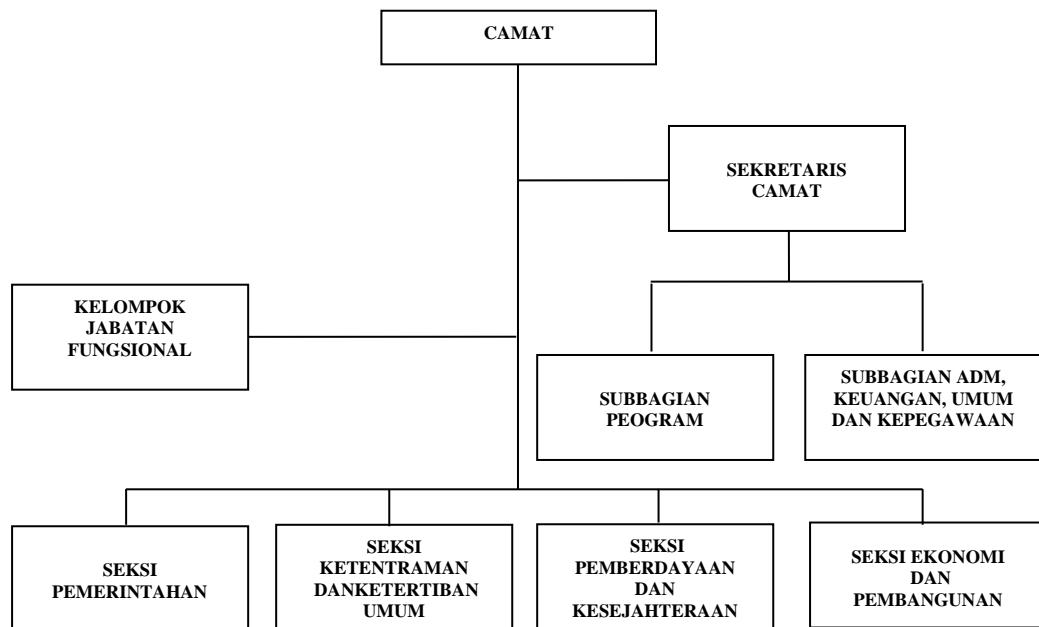
- Mewujudkan masyarakat yang sejatra
- Mewujudkan masyarakat yang aktif dan maju
- Menciptakan masyarakat yang religius dan terdidik

Meyelanggarakan pelayanan umum yang cepat, aman dan mudah

4.1.3. Struktur Organisasi

Dalam rangka mendukung mekanisme kinerja pegawai maka di bentuk struktur organisasi sebagai berikut :

4.1 Stuktur Organisasi



4.1.4. Deskriptif Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekwensi (Σ)	Presentase (%)
Laki Laki	19	55,9%
Perempuan	15	44,1%
Total	34	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah pegawai yang mengisi kuisioner berjumlah 34 orang berdasarkan jenis kelamin maka 19 orang atau 55,9% berjenis kelamin Laki-laki, sedangkan pegawai berjenis kelamin Perempuan sebanyak 15 orang atau 44,1% yang mengisi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang mengisi kuisioner lebih banyak berjenis kelamin laki-laki daripada berjenis kelamin perempuan.

2. Umur

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan Umur pegawai yang menjadi responden sebagai berikut:

Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekwensi (Σ)	Presentase (%)
25 -35 tahun	5	14,7
36- 45 tahun	12	35,3
46- 55 tahun	13	38,2
56- 65 tahun	4	11,8
>66 tahun	0	0
Total	34	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat dijelaskan pegawai yang berusia 25 - 35 tahun sebanyak 5 orang atau sekitar 14,7%, jumlah pegawai yang berusia 36-45 tahun sebanyak 12 orang atau 35,3%, jumlah pegawai yang berusiaaa 46-55 tahun sebanyak 13 orang atau sekitar 38,2%. jumlah pegawai yang berusia 56-65 tahun sebanyak 4 orang atau sekitar 11,8%. Hal ini dapt disimpulkan bahwa pegawai pada kantor kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo di dominasi oleh pegawai berusia antara 36-55 tahun.

3. Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan tingkat pendidikan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Jenis	Frekwensi (Σ)	Presentase (%)
SMA	5	14,7
Diploma	3	8,9
Sarjana	24	70,5
Magister	2	5,9
Doktor	0	0
Total	34	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA sebanyak 5 orang atau 14,7%, responden yang memiliki tingkat pendidikan Diploma sebanyak 3 orang atau 8,9%, jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 24 orang atau 70,5%, responden yang memiliki tingkat pendidikan Magister sebanyak 2 orang atau 5,9%, Hal ini menunjukan bahwa responden sebagian besar memiliki pendidikan Sarjana.

4.1.5. Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

Jumlah skor tertinggi : $5 \times 1 \times 34 = 170$

Jumlah skor terendah : $1 \times 1 \times 34 = 34$

Rentang skala : $\frac{170-34}{5} = 27,2$ dibulatkan 27

Tabel 4.4. Kriteria Interpretasi Skor

Rentang Skor	Kriteria
144 – 170	Sangat tinggi
117 – 143	Tinggi
90 – 116	Sedang
63 – 89	Rendah
34– 62	Sangat rendah

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data penelitian:

1. Kesesuaian nilai (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel kesesuaian nilai (X1) menurut responden sebagai berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan Tentang Variabel Kesesuaian Nilai (X1)

Bobot	Item					
	X1.1			X1.2		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	7	35	20.6	7	35	20.6
4	23	92	67.6	22	88	64.7
3	4	12	11.8	5	15	14.7
2	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0
Σ	34	139	100	34	138	100
Kategori	Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel diatas bahwa persepsi responden terhadap item memiliki nilai-nilai yang sesuai dengan nilai organisasi dengan nilai total 139 termasuk kategori tinggi. Persepsi responden terhadap item Bumdes memastikan tujuan dapat tercapai dengan nilai total 125 termasuk kategori tinggi. Persepsi responden terhadap item memiliki kemampuan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan dengan nilai total 138 termasuk kategori tinggi. Maka dapat dsimpulkan bahwa penerapan kesesuaian nilai berada pada kategori tinggi.

2. Kesesuaian tujuan (X2)

Nilai untuk masing-masing indikator variabel Kesesuaian tujuan (X2) sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Tentang Variabel Kesesuaian tujuan (X2)

Bobot	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	7	35	20.6	7	35	20.6	10	50	29.4
4	12	48	35.3	14	56	41.2	17	68	50.0
3	12	36	35.3	8	24	23.5	4	12	11.8
2	2	4	5.9	4	8	11.8	3	6	8.8
1	1	1	2.9	1	1	2.9	0	0	0
Σ	34	124	100	34	124	100	34	136	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel bahwa persepsi responden terhadap item Memiliki cita-cita sesuai dengan tujuan yang dicapai organisasi dengan nilai total 124 termasuk kategori tinggi. Persepsi responden terhadap item merasa sesuai/cocok bekerja dengan rekan kerja dengan nilai total 124 termasuk kategori tinggi. Persepsi responden terhadap item memiliki harapan sesuai dengan tujuan yang ingin

dicapai oleh organisasi dengan nilai total 136 termasuk kategori tinggi. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan penerapan kesesuaian tujuan termasuk kategori tinggi.

3. Pemenuhan Kebutuhan (X3)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel pemenuhan kebutuhan (X3) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Tentang Variabel Pemenuhan kebutuhan (X3)

Bobot	Item								
	X3.1			X3.2			X3.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	11	55	32.4	10	50	29.4	14	70	41.2
4	15	60	44.1	16	64	47.1	10	40	29.4
3	6	18	17.6	6	18	17.6	8	24	23.5
2	2	4	5.9	2	4	5.9	2	4	5.9
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	34	137	100	34	136	100	34	138	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel diatas bahwa persepsi responden terhadap item Gaji yang diberikan sesuai dengan kebutuhan dengan nilai total 137 termasuk kategori tinggi. Persepsi responden terhadap item Lingkungan kerja yang nyaman sesuai dengan yang di harapkan dengan nilai total 136 termasuk kategori tinggi. Persepsi responden terhadap item Bekerja dengan aman sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi dengan nilai total 138 termasuk kategori tinggi. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan penerapan pemenuhan kebutuhan termasuk kategori tinggi..

4. Kesesuaian Karakteristik kultur kepribadian (X4)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indicator variabel Kesesuaian Karakteristik kultur kepribadian (X4) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kesesuaian Karakteristik kultur kepribadian (X4)

Bobot	Item								
	X4.1			X4.2			X4.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	5	30	14.7	12	60	35.3	15	75	44.1
4	22	88	64.7	14	56	41.2	9	36	26.5
3	6	18	17.6	7	21	20.6	9	27	26.5
2	1	2	2.9	1	2	2.9	1	2	2.9
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	34	138	100	34	139	100	34	140	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel diatas bahwa persepsi responden terhadap item Tempat kerja memberikan keleluasaan untuk beribadah dengan nilai total 135 termasuk kategori tinggi. Persepsi responden terhadap item Sikap peduli terhadap kebersihan lingkungan sesuai dengan standar yang diterapkan organisasi dengan nilai total 139 termasuk kategori tinggi. Persepsi responden terhadap item Karakteristik kepribadian taat aturan sesuai dengan norma yang ditetapkan organisasi dengan nilai total 140 termasuk kategori tinggi. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa penerapan kesesuaian karakteristik kultur kepribadian termasuk kategori tinggi.

5. Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator variabel Kinerja Pegawai (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai (Y)

Bobot	Item											
	X4.1			X4.2			X4.3			X4.4		
	F	Skor	%									
5	4	12	11.8	3	15	8.8	2	10	5.9	9	45	26.5
4	21	84	61.8	21	84	61.8	20	80	58.8	19	76	55.9
3	7	21	20.6	8	24	23.5	10	30	29.4	5	15	14.7
2	2	4	5.9	2	4	5.9	2	4	5.9	1	2	2.9
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	34	121	100	34	127	100	34	124	100	34	138	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel diatas bahwa persepsi responden terhadap item Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditentukan dengan nilai total 121 termasuk kategori tinggi. Persepsi responden terhadap item Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan dengan nilai total 127 termasuk kategori tinggi. Persepsi responden terhadap item Pegawai menyelesaikan pekerjaan bisa diandalkan dengan nilai total 124 termasuk kategori tinggi. Persepsi responden terhadap item Pegawai bekerja sama menyelesaikan pekerjaan dengan nilai total 138 termasuk kategori tinggi. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan penerapan kinerja pegawai termasuk kategori tinggi.

4.1.6. Pengujian Instrumen Penelitian

Daftar pertanyaan atau kuisioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Hasil pengujian dapat dijelaskan berikut ini :

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variabel person organization fit ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X.

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
			r hitung	r tabel	Ket	Alpha Cronbach	Ket
person organization fit	Kesesuaian nilai, (X1)	X1.1	0,916	0,3291	Valid	0,818	> 0,6 = reliable
		X1.2	0,924	0,3291	Valid		
	Kesesuaian tujuan, (X2)	X2.1	0,618	0,3291	Valid	0,659	> 0,6 = reliable
		X2.2	0,774	0,3291	Valid		
		X2.3	0,803	0,3291	Valid		
	Pemenuhan kebutuhan, (X3)	X3.1	0,959	0,3291	Valid	0,959	> 0,6 = reliable
		X3.2	0,980	0,3291	Valid		
		X3.3	0,950	0,3291	Valid		
	Kesesuaian kultur kepribadian (X4)	X4.1	0,883	0,3291	Valid	0,904	> 0,6 = reliable
		X4.2	0,945	0,3291	Valid		
		X4.3	0,932	0,3291	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Tabel 4.10 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel kesesuaian nilai (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel sebesar 0,3291. Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,818 lebih besar dari 0,60, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel kesesuaian nilai adalah valid dan reliable. Variabel kesuaian tujuan (X2) semua instrumen menunjukkan

hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel sebesar 0,3291. Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,659 lebih besar dari 0,60, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel kesesuaian tujuan adalah valid dan reliable.

Selanjutnya variabel pemenuhan kebutuhan (X3) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel sebesar 0,3291. Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,959 lebih besar dari 0,60, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel pemenuhan kebutuhan adalah valid dan reliable. Variabel kesesuaian kultur kepribadian (X4) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel sebesar 0,3291. Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,904 lebih besar dari 0,60, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel kesesuaian kultur kepribadian adalah valid dan reliable.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel kinerja pegawai (Y)

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variabel kinerja pegawai (Y) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel kinerja pegawai (Y)

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r hitung	r tabel	Ket	Alpha Cronbach	Ket
Kinerja pegawai	Y1	0.875	0.3291	Valid	0,895	> 0,6 = reliable
	Y2	0.908	0.3291	Valid		
	Y3	0,874	0.3291	Valid		
	Y4	0,832	0.3291	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

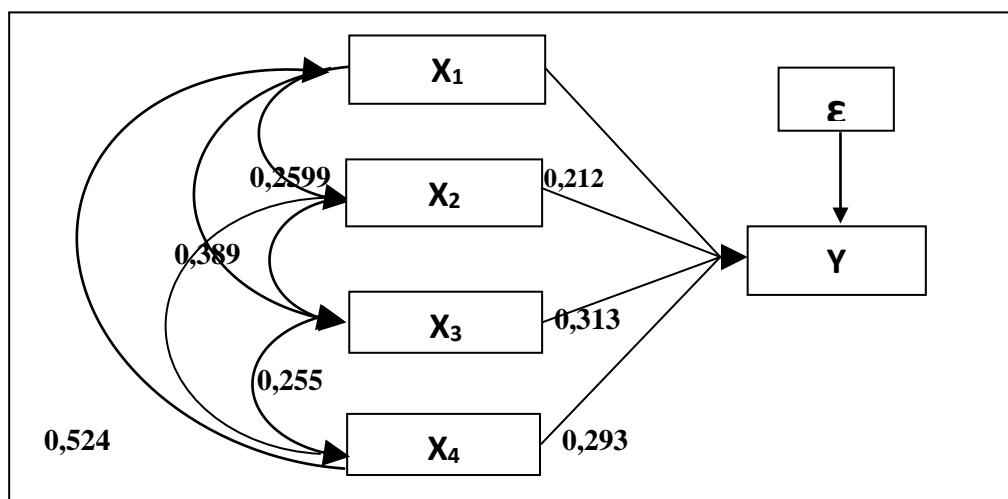
Tabel 4.5 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y) menunjukan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi korelasi yang lebih besar dari r tabel sebesar 0,3291. Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,895 lebih besar dari 0,60, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel kinerja pegawai adalah valid dan reliable.

4.1.7. Analisis Data Statistik

Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (independen) memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara X₁, X₂, X₃ dan X₄ terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0.212X_1 + 0.313X_2 + 0.293X_3 + 0.338X_4 + 0.207\epsilon$$

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



Gambar 4.2 Hubungan antar Variabel

Sebagai hasil analisis dari variabel independen tersebut diperoleh informasi bahwa besarnya pengaruh *Kesesuaian Nilai* (X1) sebesar 0.212, *Kesesuaian tujuan* (X2) dengan nilai sebesar 0.313, *pemenuhan kebutuhan* (X3) dengan nilai sebesar 0.293, *kesesuaian karakteristik kultur kepribadian* (X4) dengan nilai sebesar 0.338, dan yang paling dominan berpengaruh.

Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12 Koefisien Jalur, Pengaruh (X1), (X2), (X3) dan X4, secara terhadap (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama (R ² yx1x2x3x4)
		Langsung	Total	
X1	0.212	0.212	21,2%	
X2	0.313	0.313	31,3%	
X3	0.293	0.293	29,3%	
X4	0.338	0.338	33,8%	
€	0.207	0.207	20,7%	
X1,X2,X3,X4				0.793 (79,3%)

Sumber : Hasil olahan data 2021

4.1.8. Pengujian Hipotesis

4.1.8.1. Pengaruh *Person Organization Fit* Meliputi Kesesuaian Nilai, Kesesuaian Tujuan, Pemenuhan Kebutuhan, Kesesuaian Karakteristik Kultur Kepribadian Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 27.752 sedangkan F_{tabel} sebesar 2.650 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($27.752 > 2.650$) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig < 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa *Person organization fit* meliputi Kesesuaian nilai, Kesesuaian tujuan,

Pemenuhan kebutuhan, Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo. DITERIMA.

4.1.8.2. *Person organization fit* meliputi Kesesuaian nilai berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai

Hasil olahan data diperoleh bahwa *Person organization fit* meliputi Kesesuaian nilai mempunyai nilai sig sebesar 0,042, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,042 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa *Person organization fit* meliputi Kesesuaian nilai berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo. DITERIMA.

4.1.8.3. *Person organization fit* meliputi Kesesuaian tujuan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai

Hasil olahan data diperoleh bahwa *Person organization fit* meliputi Kesesuaian tujuan mempunyai nilai sig sebesar 0,003, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,003 < 0,05$). Jadi hipotesis yang menyatakan *Person organization fit* meliputi Kesesuaian tujuan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo. DITERIMA

4.1.8.4. *Person organization fit* meliputi Pemenuhan kebutuhan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai

Hasil olahan data diperoleh bahwa *Person organization fit* meliputi Pemenuhan kebutuhan mempunyai nilai sig sebesar 0,027, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,027 < 0,05$). Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa *Person organization fit* meliputi Pemenuhan kebutuhan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo. DITERIMA

4.1.8.5. *Person organization fit* meliputi Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai

Hasil olahan data diperoleh bahwa *Person organization fit* meliputi Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian mempunyai nilai sig sebesar 0,029, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,029 > 0,05$). Jadi hipotesis yang menyatakan *Person organization fit* meliputi Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo. DITERIMA.

4.1.9. Hubungan Antar Variabel (X)

Berdasarkan hasil olahan data dapat diketahui bahwa hubungan korelasi antara Kesesuaian nilai (X_1) dengan Kesesuaian tujuan, (X_2) sebesar 0.259, hal ini menunjukan bahwa terdapat hubungan yang rendah. Hubungan korelasi antara Kesesuaian nilai (X_1) dengan Pemenuhan kebutuhan, (X_3) sebesar 0.389, hal ini

menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang rendah. Hubungan korelasi antara Kesesuaian nilai (X_1) dengan Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian (X_4) sebesar 0.524, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang. Hubungan korelasi antara Kesesuaian tujuan (X_2) dengan Pemenuhan kebutuhan (X_3) sebesar 0.255, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang rendah. Hubungan korelasi antara Kesesuaian tujuan (X_2) dengan Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian (X_4) sebesar 0.473, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang rendah. Hubungan korelasi antara Pemenuhan kebutuhan (X_3) dengan Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian (X_4) sebesar 0.733, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang.

4.2. Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1. Pengaruh *Person Organization Fit* Meliputi Kesesuaian Nilai, Kesesuaian Tujuan, Pemenuhan Kebutuhan, Kesesuaian Karakteristik Kultur Kepribadian Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap Kinerja Pegawai, dapat dilihat dari kenaikan 1 (satu) satuan maka kinerja pegawai akan meningkat menjadi 0.793 atau 79,3%. sehingga dapat dikatakan bahwa *Person Organization Fit* yang terdiri dari Meliputi Kesesuaian Nilai (X_1), Kesesuaian Tujuan (X_2), Pemenuhan Kebutuhan (X_3), Kesesuaian Karakteristik Kultur Kepribadian (X_4) bepengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo. Walaupun pengaruh variabel person organization fit memberikan pengaruh yang tinggi namun masih ada variabel yang turut berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang tidak di teliti. Besarnya variabel

lain yang tidak di teliti sebesar 0.207 atau 20,7% seperti Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rangcangan kerja, Kepribadian, Motivasi kerja, Kepemimpinan, Budaya organisasi, Kepuasan kerja (Kasmir (2016:189).

Pengaruh person organization fit terhadap kinerja pegawai disebabkan oleh adanya penerapan kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan, pemenuhan kebutuhan serta kesesuaian karakteristik kultur keperibadian pegawai yang sejalan dengan yang di terapkan pada Kantor Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Kristof Brown dan Billsberry (2013) mengatakan Person-Organization Fit sebagai kesesuaian antara personal dan organisasi, yang terjadi ketika satu pihak memberikan kebutuhan pihak lainnya, atau kedua pihak berbagi kepriadian yang sama. Person-organization fit telah diartikan dalam beberapa cara termasuk kesesuaian nilai, kesesuaian sasaran, dan kecocokan antara kebutuhan karyawan (Ahmadi et al.,2014).

. Hal ini sesuai yang didapatkan peneliti di lapangan bahwa kesesuaian nilai dalam hal ini adalah nilai-nilai personal pegawai serta nilai-nilai kemampuan telah di seuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi. dalam hal kesesuaian tujuan meliputi kesesuaian tujuan pegawai untuk bekerja dan kesesuaian tujuan dengan rekan kerja dapat berjalan dengan baik. Selanjutnya pemenuhan kebutuhan pegawai berupa gaji, rasa nyaman dan aman merupakan hal yang menjadi keinginan dari pegawai dimana pada kantor kecamatan Kota Tengah telah mengakomodir keinginan-keinginan tersebut. Sedangkan kesesuaian karakteristik kultur keperibadian seperti memiliki kesamaan religi, kesamaan aktifitas kepedulian, tingkah laku dan kebiasaan sesuai norma dapat dijelaskan bahwa

dari semua pegawai sebagain besar memiliki kepercayaan yang sama sehingga aktifitas dalam keagamaan memiliki kesesuaian, kedulian dan kebiasaan berprilaku disesuaiaka dengan norma dan adat istiadat yang dianut oleh organisasi. hal tersebut dapat diwujudkan sesuai dengan yang dikemukakan oleh (Kristof, 1996). dari perspektif Need supplies perspective, P-O fit terjadi jika organisasi mampu memuaskan kebutuhan, keinginan dan preferensi individu. Sebaliknya, perspektif demand abilities menunjukkan bahwa kecocokan terjadi ketika seseorang memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan organisasi. selanjutnya Schneider dalam Sekiguchi (2004) menyatakan organisasi merupakan sebuah kondisi yang menarik bagi individu, sehingga individu merasa menjadi bagian yang membuat individu bertahan apabila memiliki kecocokan yang sesuai dengan individu dan berhenti apabila individu merasa tidak memiliki kecocokan dengan organisasi.

Hasil peneilitian ini memperkuat pernyataan yang dikemukakan oleh Iplik, Kemal, dan Yalcin (2011).. bahwa Inti dari kesesuaian P-O adalah situasi di mana nilai-nilai individu, tujuan, atau karakteristik adalah kongruen dengan lingkungan organisasi, yang mengarah ke sikap kerja yang positif, niat untuk tetap tinggal, dan kinerja pegawai yang tinggi. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya oleh Astuti (2010) menyatakan bahwa person organization fit berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, begitu juga temuan (Yulina, dkk, 2015). Bahwa Person-Organizational berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta Hidayat (2018) bahwa person-organization berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun berbeda dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Keshtkar dan Riahi (2016) yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara person organization fit dengan kinerja.

4.2.2. *Person Organization Fit* Meliputi Kesesuaian Nilai Terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh *Person Organization Fit* Meliputi Kesesuaian Nilai (X_1) secara Parsial terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo, dimana bila kesesuaian nilai (X_1) dinaikkan 1 (satu) satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,212 atau 21,2%. Ini berarti bahwa kesuasuaian nilai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Atau semakin tinggi kesesuaian nilai maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan secara nyata.

Besarnya pengaruh *Person Organization Fit* Meliputi Kesesuaian Nilai terhadap Kinerja pegawai disebabkan adanya kecocokan nilai yang dimiliki oleh pegawai dengan nilai-nilai yang diterapakan pada organisasi. Nilai adalah sesuatu yang baik yang selalu diinginkan, dicita-citakan dan dianggap penting oleh seluruh manusia sebagai anggota masyarakat, karena itu sesuatu dikatakan memiliki nilai apabila berguna dan berharga (nilai kebenaran, indah (nilai estetika), baik (nilai moral atau etis), religius (nilai agama) (Setiadi, 2006:31). Berkaitan dengan itu nilai-nilai pegawai yang mereka inginkan sesuai dengan nilai-nilai organisasi seperti nilai profesionalisme dalam bekerja. Selanjutnya Hendra Andriwijaya (2016:440) Kesesuaian nilai dianggap penting karena individu yang menghargai nilai – nilai yang sama dengan organisasi terbukti lebih

cepat menyatu dengan organisasi dan cenderung ingin menetap dalam organisasi tersebut. Begitupun dengan Eric (2010) menjelaskan bahwa integrasi antara kesesuaian nilai individu dan nilai organisasi adalah modal atau kunci pokok dalam keefektifan organisasi.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mahdiah Kusuma Romadhona (2019) menemukan bahwa pengaruh positif kesesuaian nilai-nilai individu dengan perusahaan terhadap kinerja karyawan. (2) Variabel komitmen organisasional sebagai variabel intervening kesesuaian nilai-nilai individu dengan perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (3) Variabel perilaku keanggotaan organisasi sebagai variabel intervening kesesuaian nilai-nilai individu dengan perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan divisi produksi pada PT. Macanan Jaya Cemerlang. Sejalan dengan temuan Guntur Mahardika (2016) mengatakan bahwa Proses Penerapan Person-Organization Fit (P-O Fit) diperhatikan dan diterapkan secara komprehensif agar tercipta kesesuaian nilai pribadi dan nilai organisasi yang mendasarkan pada nilai islami, profesionalisme dan sosial. Nilai-nilai organisasi ini harus diketahui, dipercayai, diikuti dan dijaga.

4.2.3. *Person Organization Fit* Meliputi Kesesuaian Tujuan Terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh *Person Organization Fit* Meliputi Kesesuaian Tujuan Terhadap Kinerja Pegawai, dimana bila Kesesuaian Tujuan dinaikkan 1 (satu) satuan maka Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,313 atau 31,3%. Ini

berarti bahwa kesesuaian tujuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo.

Tujuan dari bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia. Lebih jauh, manusia bekerja juga untuk mendapatkan rasa aman, mencari kepuasan, dan mengaktualisasikan dirinya dalam bekerja. Sedangkan tujuan organisasi adalah bagaimana pencapaian visi dan misi yang telah di tetapkan. penyesuaian kedua kepentingan antara tujuan pegawai dan organisasi tersbut menghasilkan suatu simbiosis mutualis, dimana kedua pihak harus saling memenuhi keinginan. Seperti halnya yang terjadi pada Kantor kecamatan Kota Tengah, kesesuaian tujuan antara pegawai dan organisasi sudah berlangsung semenjak pegawai menjadi anggota organisasi. dimana pegawai berkewajiban untuk mewujudkan visi dan misi dari organisasi. dan organisasi memiliki kewajiban dalam pemenuhan keinginan dari pegawai. Berupa pemenuhan kebutuhan, kesesuaian dalam aktifitas, kesesuaian dengan rekan kerja. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Pratapa (2009:43) organisasi memiliki tujuan tertentu, begitu pula orang-orang yang ada dalam organisasi juga memiliki tujuan tertentu. Apabila tujuan organisasi dan tujuan individu saling bertentangan, kecil kemungkinannya tujuan-tujuan berbeda itu bisa tercapai. Kesesuaian tujuan yaitu suatu keadaan dimana tujuan individu sesuai dengan tujuan organisasi.

Dari penelitian ini memperkuat pernyataan yang dikemukakan oleh Kristof (1996) mengatakan bahwa Tingkat kesesuaian individu dengan organisasi sangat bergantung pada bagaimana organisasi mampu memenuhi kebutuhan individu.

Lebih lanjut pemenuhan kebutuhan individu oleh organisasi, seperti kompensasi, lingkungan fisik kerja dan kesempatan untuk maju sangat diperlukan oleh individu, di lain pihak, organisasi membutuhkan kontribusi individu dalam bentuk komitmen, keahlian dan kemampuan mereka. Hasil ini sesuai dengan perspektif supplementary dan complementary fit, Kristof (1996) juga menyatakan bahwa kesesuaian individu-organisasi dapat dilihat dari perspektif needs-supplies dan demands- abilities. Dilihat dari sisi needs-supplies, kesesuaian individu-organisasi terjadi ketika organisasi dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan individu. Sedangkan jika dilihat dari sisi demands- abilities, kesesuaian individu-organisasi terjadi ketika individu memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan organisasi.

4.2.4. Pengaruh *Person Organization Fit* Meliputi Pemenuhan Kebutuhan Terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh *Person Organization Fit* Meliputi Pemenuhan Kebutuhan (X_3) terhadap kinerja pegawai, dimana bila pemenuhan kebutuhan pegawai dinaikkan 1 (satu) satuan maka kinerjanya akan meningkat sebesar 0.293 atau 29,3%. Ini berarti bahwa pemenuhan kebutuhan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo..

Besarnya pengaruh variabel person organizational fit berupa pemenuhan kebutuhan terhadap kinerja pegawai disebabkan karena pemenuhan kebutuhan pegawai telah di penuhi oleh organisasi pada kantor kecamatan Kota tengah. Pemenuhan kebutuhan pegawai seperti gaji, rasa nyaman dan aman. Berdasarkan tanggapan respondne berada paktegori tinggi yang artinya pemenuhan kebutuhan

tersbut sudah seusai dengan apa yang dibutuhkan pegawai. Kebutuhan pegawai memeliki banyak tingkatan seperti yang dikemukakan oleh Maslow, (2014:45) yang menyatakan bahwa pada umumnya terdapat lima hierarki yang menggambarkan tingkatan dari kebutuhan manusia, mulai dari hal yang bersifat mendasar sampai pada hal yang bersifat sangat pribadi. pemenuhan kebutuhan tersebut apabila di lakukan akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut di dukun oleh pendapat Hendra Andriwijaya (2016:440) menyatakan Kesesuaian antara preferensi atau kebutuhan individu dengan sistem dan struktur organisasi diperoleh dari needs-pressuray, dimana perbandingan kebutuhan individu dengan kenyataan yang diterima dari organisasi memainkan peranan penting dalam Person Organization Fit (P-O Fit), ini juga dapat ditelusuri dari teori penyesuaian kerjanya yang menyatakan individu memperoleh kepuasan jika organisasi memenuhi kebutuhan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Puspa Wulansari (2017) mengatakan bahwa Variabel Kebutuhan Keselamatan, Kebutuhan Sosial dan Kebutuhan Penghargaan secara sendiri-sendiri atau parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Selanjutnya New Vita Mey Destty Marbun, Poltak Evencus Hutajulu, Annaba Sari Siregar, (2019) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan adalah pemenuhan kebutuhan tertinggi

4.2.5. Pengaruh *Person Organization Fit* Meliputi Kesesuaian Karakteristik Kultur Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh Person Organization Fit Meliputi Kesesuaian Karakteristik Kultur Kepribadian (X_4) secara Parsial terhadap kinerja pegawai dimana bila kesesuaian karakteristik Kultur keperibadian dinaikkan 1 (satu)

satuan maka kinerja pegawain akan meningkat sebesar 0,338 atau 33,8% artinya bahwa Kesesuaian Karakteristik Kultur Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa Kesesuaian Karakteristik Kultur Kepribadian yang merupakan variabel yang sangat menentukan (dominan) terwujudnya kinerja pegawai.

Hal yang menyebabkan Kesesuaian Karakteristik Kultur Kepribadian memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai karena organisasi telah memiliki budaya yang menjadi kebiasaan yang diturunkan dari pendahulu dan pelihara menjadi suatu hal di perkenalkan dan di laksanakan oleh semua anggota yang dapat memicu perilaku yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal sesuai dengan yang dikemukakan oleh Kristof (1996) dalam Dian Hidayat (2018) yang menyatakan bahwa Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (culture personality congruence) adalah kesesuaian antara kepribadian (non nilai) dari setiap individu dan iklim atau kultur organisasi. Maksud kultur atau budaya organisasi menurut Wirawan, (2008) adalah norma, nilai, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian pegawai berdasarkan karakteristik kultur kepribadian dengan organisasi meliputi kesamaan dalam hal aktifitas religi, memeliki kesesuaian dalam hal peduli terhadap masayarakat serta memeliki kesesuaian dalam berperilaku berdasarkan norma yang anut didalam organisasi. karakteristik organisasi dapat tercermin dari standar perilaku, tekanan untuk menyesuaikan diri dan kepemimpinan informal. Perbedaan karakteristik organisasi ditunjukkan dengan kebijaksanaan dan kultur yang berbeda pada masing-masing organisasi, sehingga dalam rangka mendorong tercapainya kinerja optimal, pimpinan harus mempertimbangkan hubungan antara faktor tersebut dengan pengaruhnya terhadap perilaku individu karyawan. Oleh karena itu, memotivasi sumber daya manusia dalam sebuah organisasi lebih banyak berhubungan dengan pemeliharaan kultur organisasi untuk dapat mendorong kinerja pegawai yang lebih baik

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Dimas Prasetyo, (200*) yang menyatakan bahwa Individu dalam memasuki lingkungan baru akan membawa unsur yang telah membentuk karakteristiknya. Dalam mencapai tujuan organisasi, karakteristik individu akan membentuk suatu perilaku individu dalam organisasi yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

- a. *Person organization fit* meliputi Kesesuaian nilai, Kesesuaian tujuan, Pemenuhan kebutuhan, Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo.
- b. *Person organization fit* meliputi Kesesuaian nilai berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo.
- c. *Person organization fit* meliputi Kesesuaian tujuan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo.
- d. *Person organization fit* meliputi Pemenuhan kebutuhan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo.
- e. *Person organization fit* meliputi Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo.

5.2. Saran

Adapun saran yang diberikan berdasarkan temuan dalam penelitian ini adalah :

1. Disarankan kepada pengambil kebijakan pada Kantor Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo untuk menjaga kesesuaian organisasi dan pegawainya karena dalam penelitian ini ditemukan pengaruh yang signifikan meliputi kesesuaian nilai, tujuan, pemenuhan kebutuhan serta karakteristik kultur kepribadian.
2. Agar Kinerja pegawai dapat lebih ditingkatkan lagi dengan menyesuaikan nilai-nilai yang dimiliki oleh pegawai dengan organisasi dengan cara menyelaraskan nilai kerja, dan nilai profesionalisme pegawai dengan organisasi.
3. Disarankan juga bagi peneliti selanjutnya agar menambah variabel lain yang mampu meningkatkan kinerja pegawai karena dalam penelitian ini ditemukan pengaruh variabel lain yang turut berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rangcangan kerja, Kepribadian, Motivasi kerja, Kepemimpinan, Budaya organisasi, Kepuasan kerja (Kasmir (2016:189).

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Ali, S., A., Mohammadpour, B., & Baghbani, F. (2014). Effect of Person-Organization Fit on Organizational Commitment. International Journal of Information Technology and Management Studies, 1(1).
- Afsar, B & Yuosre Badir, "The mediating role of psychological empowerment on the relationship between person-organization fit and innovative work behavior", Journal of Chinese Human Resource Management 7, no. 1 (2016): 5-26. <https://doi.org/10.1108/JCHRM-11-2015-0016>.
- Arikunto*, Suharsimi. 2003. Prosedur Penelitian, Suatu Praktek. Jakarta: Bina Aksara.
- Astuti, Darmi, Sih. 2010. Model Person-Organization Fit (P-O Fit Model) terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan. Jurnal Bisnis dan Ekonomi. Vol. 17 No. 1, 43-60.
- Autry, C. W. and Daugherty, P. J. (2003) „Warehouse operations employees: linking person-organization fit, job satisfaction, and coping responses“, Journal of Business Logistics. doi: 10.1002/j.2158-1592.2003.tb00036.x.
- Bangun*, Wilson. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.
- Bakker, A. B. (2011) An evidence-based model of work engagement. Current Directions in Psychological Science, 20(4), 265-269. doi:10.1177/0963721411414534.
- Bowen, D.E., Ledford, Jr., G.E., & Nathan, B.R. 1991. Hiring for the organization, not the job. Academy of Management Executive, 5 (4): 35-51
- Dessler*, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Dian Hidaya, 2018, Pengaruh Person-Organizational Fit Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada RSUP Dr Sardjito Yogyakarta), Universitas Islam Indonesia Fakultas Ekonomi Yogyakarta.
- Edwards, J. R., Billsberry, J. (2010). Testing a Multidimensional Theory of Person-Environment Fit. Journal of Managerial Issues, 22(4): 476-493.
- Ghozali*, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

- Iplik, Fatma, N., Kilic, Kemal, C., dan Yalcin, A. 2010. The simultaneous effects of person-organization and person-job fit on turkish hotel managers. International journal of contemporary hospitality management. Vol. 23 no. 5 pp. 644–661.
- Jansen KJ, Kristof-Brown AL. (2006) Toward a multidimensional theory of person-environment fit. *Journal of Managerial Issues* 18(2): 193–212.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kristof, A. L. (1996). Person-Organization Fit: an Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1–49
- Kristof-Brown, A.L., Billsberry, J. (2013). Person-Organization Fit: Key Issues and New Direction. West Sussex: Wiley-Blackwell.
- Kooij, Dorien T. A. M. and Corine Boon. 2018. “Perceptions of HR Practices, Person–organization Fit, and Affective Commitment: The Moderating Role of Career Stage.” *Human Resource Management Journal* 28(1):61–75.
- Keshtkar, Z. T., and Riahi, L. (2016). Relationship Between Person Organization Fit and Performance Indices of Public Hospitals Affiliated With Qazvin University of Medical Science in Iran. *Journals bmsu*. 2: 59-62.
- Mahmudi* (2015), Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Malhotra, Naresh K.(2010). Riset Pemasaran (Marketing Research) (Edisi 4 Jilid 1).New Jersey, Indonesia: PT. Indeks Arikunto, Suharsimi. 2003. Prosedur Penelitian, Suatu Praktek. Jakarta: Bina Aksara
- Moynihan, D. P. and Pandey, S. K. (2008) „The ties that bind: Social networks, Person-organization value fit, and turnover intention”, *Journal of Public Administration Research and Theory*. doi: 10.1093/jopart/mum013.
- Moeheriono. 2012. “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Netemeyer, R.G, Boles, S. B., McKee, D. O. 1997. An Investigation Into The Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors in a Personal Selling Context, *Journal of Marketing*, Vol. 61, pp. 85-98
- Nitisemito, Alex. 1991. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia
- Prawirosentono, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Riduwan. 2009. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saks, A. M. And Ashforth, B. E. (2006) „A longitudinal investigation of the relationships between job information sources, applicant perceptions of fit, and work outcomes“, *Personnel Psychology*. doi: 10.1111/j.1744-6570.1997.tb00913.x.
- Sekiguchi, T. (2004) „Person-organization fit and person-job fit in employee selection: A review of the literature“, *Osaka Keidai Ronshu*.
- Sekiguchi, T., & Huber, V. L. (2011). The use of person–organization fit and person–job fit information in making selection decisions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 116, 203-216. DOI:10.1016/j.obhdp.2011.04.001
- Sutrisno, Edy, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta.
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, edisi tiga. Yogyakarta: *Pustaka Pelajar*.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Simon, H. A. (2006) „A Formal Theory of the Employment Relationship“, *Econometrica*. doi: 10.2307/1906815.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Lembaga* Penerbit FEUI.

- Van Vianen, A. E. M. 2000. Person-organization fit: The match between newcomers' and recruiters' preferences for organizational culture. *Personnel Psychology*, 53 (Spring):113-149.
- Vilela, B.B., Gonzalez, J.A.V and Ferrin, P.F. 2008. Person-Organization Fit, OCB and Performance Appraisal : Evidence From Matched SupervisorSalesperson Data Set in Spanish Context. *Industrial Marketing Management*. Vol.37, 1005-1019.
- Wahyu Triono, 2015, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Waroeng Spesial Sambel Regional Yogyakarta), Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan, 2015. Evaluasi *Kinerja Sumber Daya Manusia* (Teori, Aplikasi, dan Penelitian). Jakarta: Salemba Empat.
- Yulina, Zaitul, Surya Dharma (2015), Pengaruh Person-Organization Fit Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai SKPD di Kabupaten Pasaman Barat), e-journal Universitas Bung Hatta
- Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar

KUISIONER

Daftar pernyataan ini dimaksudkan untuk menelaah pengaruh Person Organization Fit terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo.

Untuk maksud tersebut, kami mohon kiranya Bapak / Ibu berkenan menjawab atas pernyataan yang menunjukkan sikap dan pendirian secara jujur dan objektif. Jawaban Bapak/Ibu dirahasiakan, artinya Kami Menjamin Kerahasiaan akan jawaban tersebut.

Daftar pernyataan berikut ini terdiri dari dua tipe isian dan pilihan. Pada tipe isian, mohon Bapak/Ibu mengisi pada tempat yang disediakan dengan singkat dan jelas. Pada tipe pilihan, mohon Bapak/Ibu menlingkari jawaban yang dianggap paling tepat atau paling sesuai dengan kondisi yang dapatkan.

DATA RESPONDEN

Nomor Responden :

Usia :

Jenis Kelamin :

Pendidikan :

DAFTAR PERNYATAAN

VARIABEL X : Person Organization Fit (X)

Sub Variabel X₁ : Kesesuaian nilai

1. Saya merasa memiliki nilai-nilai yang sesuai dengan nilai organisasi .
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak setuju

2. Saya memiliki kemampuan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak setuju

Sub Variabel X₂ : Kesesuaian tujuan

1. Saya Memiliki cita-cita sesuai dengan tujuan yang dicapai organisasi
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak setuju
2. Saya merasa sesuai/cocok bekerja dengan rekan kerja .
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak setuju
3. Saya merasa memiliki harapan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak setuju

Sub Variabel X₃ : Pemenuhan kebutuhan

1. Gaji yang diberikan sesuai dengan kebutuhan
 - a. Sangat sesuai

- b. Sesuai
 - c. Kurang sesuai
 - d. Tidak sesuai
 - e. Sangat Tidak sesuai
2. Lingkungan kerja yang nyaman sesuai dengan yang saya harapkan.
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Kurang sesuai
 - d. Tidak sesuai
 - e. Sangat Tidak sesuai
 3. Bekerja dengan aman sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi.
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Kurang sesuai
 - d. Tidak sesuai
 - e. Sangat Tidak sesuai

Sub Variabel X4 : Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian

1. Tempat kerja memberikan keleluasaan untuk beribadah
 - a. Selalu memberikan keleluasaan untuk beribadah
 - b. Sering memberikan keleluasaan untuk beribadah
 - c. Kadang-kadang memberikan keleluasaan untuk beribadah
 - d. Jarang memberikan keleluasaan untuk beribadah
 - e. Tidak pernah memberikan keleluasaan untuk beribadah
2. Sikap peduli terhadap kebersihan lingkungan sesuai dengan standar yang diterapkan organisasi
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Kurang sesuai
 - d. Tidak sesuai

- e. Sangat Tidak sesuai
3. Karakteristik kepribadian taat aturan sesuai dengan norma yang ditetapkan organisasi .
- a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Kurang sesuai
 - d. Tidak sesuai
 - e. Sangat Tidak sesuai

VARIABEL (Y) KINERJA PEGAWAI

- 1. Pegawai menyelesaikan pekerjaan
 - a. Selalu sesuai dengan kualitas yang ditentukan
 - b. Sering sesuai dengan kualitas yang ditentukan
 - c. Kadang-kadang sesuai dengan kualitas yang ditentukan
 - d. Jarang sesuai dengan kualitas yang ditentukan
 - e. Tidak Pernah sesuai dengan kualitas yang ditentukan
- 2. Pegawai menyelesaikan pekerjaan
 - a. Selalu sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan
 - b. Sering sesuai dengan kuanitas yang ditetapkan
 - c. Kadang-kadang sesuai dengan kuanitas yang ditetapkan
 - d. Jarang sesuai dengan kuanitas yang ditetapkan
 - e. Tidak Pernah sesuai dengan kuanitas yang ditetapkan
- 3. Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan
 - a. Selalu bisa diandalkan
 - b. Sering bisa diandalkan
 - c. Kadang-Kadang bisa diandalkan
 - d. Jarang bisa diandalkan
 - e. Tidak pernah bisa diandalkan
- 4. Pegawai bekerja sama menyelesaikan pekerjaan.
 - a. Selalu bekerja sama menyelesaikan pekerjaan

- b. Sering bekerja sama menyelesaikan pekerjaan
- c. Kadang-kadang bekerja sama menyelesaikan pekerjaan
- d. Jarang bekerja sama menyelesaikan pekerjaan
- e. Tidak Pernah bekerja sama menyelesaikan pekerjaan

Data Ordinal dan Interval Variabel X1

RESP	1	2	Total	RESP	1	2	Total
1	5	5	10.000	1	4.060	3.948	8.008
2	3	3	6.000	2	1.000	1.000	2.000
3	5	5	10.000	3	4.060	3.948	8.008
4	5	5	10.000	4	4.060	3.948	8.008
5	4	4	8.000	5	2.547	2.480	5.027
6	4	4	8.000	6	2.547	2.480	5.027
7	4	4	8.000	7	2.547	2.480	5.027
8	4	4	8.000	8	2.547	2.480	5.027
9	4	4	8.000	9	2.547	2.480	5.027
10	4	4	8.000	10	2.547	2.480	5.027
11	4	4	8.000	11	2.547	2.480	5.027
12	4	4	8.000	12	2.547	2.480	5.027
13	4	4	8.000	13	2.547	2.480	5.027
14	4	4	8.000	14	2.547	2.480	5.027
15	4	4	8.000	15	2.547	2.480	5.027
16	3	3	6.000	16	1.000	1.000	2.000
17	4	4	8.000	17	2.547	2.480	5.027
18	4	5	9.000	18	2.547	3.948	6.495
19	4	3	7.000	19	2.547	1.000	3.547
20	4	4	8.000	20	2.547	2.480	5.027
21	4	3	7.000	21	2.547	1.000	3.547
22	3	4	7.000	22	1.000	2.480	3.480
23	5	4	9.000	23	4.060	2.480	6.540
24	4	4	8.000	24	2.547	2.480	5.027
25	5	4	9.000	25	4.060	2.480	6.540
26	4	4	8.000	26	2.547	2.480	5.027
27	4	4	8.000	27	2.547	2.480	5.027
28	4	4	8.000	28	2.547	2.480	5.027
29	4	5	9.000	29	2.547	3.948	6.495
30	5	5	10.000	30	4.060	3.948	8.008
31	5	5	10.000	31	4.060	3.948	8.008
32	3	3	6.000	32	1.000	1.000	2.000
33	4	4	8.000	33	2.547	2.480	5.027
34	4	4	8.000	34	2.547	2.480	5.027

Data Ordinal dan interval Variabel X2

Resp	1	2	3	total	Resp	1	2	3	total
1	4	<u>2</u>	4	10	1	3.587	1.889	2.694	8.170
2	3	3	4	10	2	2.611	2.632	2.694	7.938
3	4	4	5	13	3	3.587	3.510	3.985	11.082
4	5	4	5	14	4	4.659	3.510	3.985	12.155
5	4	2	2	8	5	3.587	1.889	1.000	6.476
6	3	4	4	11	6	2.611	3.510	2.694	8.816
7	4	4	4	12	7	3.587	3.510	2.694	9.791
8	4	3	2	9	8	3.587	2.632	1.000	7.219
9	4	3	5	12	9	3.587	2.632	3.985	10.204
10	4	2	5	11	10	3.587	1.889	3.985	9.461
11	3	4	4	11	11	2.611	3.510	2.694	8.816
12	3	3	4	10	12	2.611	2.632	2.694	7.938
13	3	3	3	9	13	2.611	2.632	1.752	6.996
14	5	4	4	13	14	4.659	3.510	2.694	10.864
15	2	1	2	5	15	1.693	1.000	1.000	3.693
16	4	4	4	12	16	3.587	3.510	2.694	9.791
17	3	4	4	11	17	2.611	3.510	2.694	8.816
18	3	5	4	12	18	2.611	4.659	2.694	9.964
19	5	3	3	11	19	4.659	2.632	1.752	9.044
20	3	4	4	11	20	2.611	3.510	2.694	8.816
21	3	2	3	8	21	2.611	1.889	1.752	6.252
22	3	4	4	11	22	2.611	3.510	2.694	8.816
23	3	3	3	9	23	2.611	2.632	1.752	6.996
24	4	4	4	12	24	3.587	3.510	2.694	9.791
25	3	4	4	11	25	2.611	3.510	2.694	8.816
26	2	5	5	12	26	1.693	4.659	3.985	10.338
27	1	5	4	10	27	1.000	4.659	2.694	8.353
28	4	5	5	14	28	3.587	4.659	3.985	12.231
29	5	5	4	14	29	4.659	4.659	2.694	12.013
30	4	4	5	13	30	3.587	3.510	3.985	11.082
31	5	5	5	15	31	4.659	4.659	3.985	13.304
32	5	4	4	13	32	4.659	3.510	2.694	10.864
33	4	3	5	12	33	3.587	2.632	3.985	10.204
34	5	5	5	15	34	4.659	4.659	3.985	13.304

Data Ordinal dan interval Variabel X3

Resp	1	2	3	total	Resp	1	2	3	total
1	5	5	5	15	1	4.104	4.165	3.939	12.209
2	5	5	5	15	2	4.104	4.165	3.939	12.209
3	5	5	5	15	3	4.104	4.165	3.939	12.209
4	5	5	5	15	4	4.104	4.165	3.939	12.209
5	4	4	4	12	5	2.877	2.915	2.842	8.634
6	4	4	4	12	6	2.877	2.915	2.842	8.634
7	4	4	4	12	7	2.877	2.915	2.842	8.634
8	4	4	5	13	8	2.877	2.915	3.939	9.731
9	3	3	3	9	9	1.916	1.916	2.028	5.860
10	4	4	4	12	10	2.877	2.915	2.842	8.634
11	4	4	4	12	11	2.877	2.915	2.842	8.634
12	4	4	4	12	12	2.877	2.915	2.842	8.634
13	4	4	4	12	13	2.877	2.915	2.842	8.634
14	3	3	3	9	14	1.916	1.916	2.028	5.860
15	2	2	2	6	15	1.000	1.000	1.000	3.000
16	5	5	5	15	16	4.104	4.165	3.939	12.209
17	5	5	5	15	17	4.104	4.165	3.939	12.209
18	3	3	3	9	18	1.916	1.916	2.028	5.860
19	2	2	2	6	19	1.000	1.000	1.000	3.000
20	3	4	3	10	20	1.916	2.915	2.028	6.859
21	4	4	4	12	21	2.877	2.915	2.842	8.634
22	3	3	3	9	22	1.916	1.916	2.028	5.860
23	5	5	5	15	23	4.104	4.165	3.939	12.209
24	5	4	3	12	24	4.104	2.915	2.028	9.047
25	4	4	4	12	25	2.877	2.915	2.842	8.634
26	4	4	4	12	26	2.877	2.915	2.842	8.634
27	4	4	5	13	27	2.877	2.915	3.939	9.731
28	4	3	3	10	28	2.877	1.916	2.028	6.821
29	5	5	5	15	29	4.104	4.165	3.939	12.209
30	5	5	5	15	30	4.104	4.165	3.939	12.209
31	5	5	5	15	31	4.104	4.165	3.939	12.209
32	3	3	3	9	32	1.916	1.916	2.028	5.860
33	4	4	5	13	33	2.877	2.915	3.939	9.731
34	4	4	5	13	34	2.877	2.915	3.939	9.731

Data Ordinal dan interval Variabel X4

RESP	1	2	3	total	RESP	1	2	3	total
1	5	5	5	15	1	4.840	4.328	4.170	13.339
2	4	4	4	12	2	3.360	3.120	3.087	9.567
3	4	5	5	14	3	3.360	4.328	4.170	11.859
4	4	5	5	14	4	3.360	4.328	4.170	11.859
5	4	4	4	12	5	3.360	3.120	3.087	9.567
6	4	4	4	12	6	3.360	3.120	3.087	9.567
7	3	4	4	11	7	2.041	3.120	3.087	8.248
8	4	3	3	10	8	3.360	2.107	2.227	7.694
9	4	4	3	11	9	3.360	3.120	2.227	8.708
10	5	5	5	15	10	4.840	4.328	4.170	13.339
11	4	4	4	12	11	3.360	3.120	3.087	9.567
12	4	4	4	12	12	3.360	3.120	3.087	9.567
13	3	3	3	9	13	2.041	2.107	2.227	6.375
14	4	4	4	12	14	3.360	3.120	3.087	9.567
15	2	2	2	6	15	1.000	1.000	1.000	3.000
16	4	5	3	12	16	3.360	4.328	2.227	9.916
17	4	4	4	12	17	3.360	3.120	3.087	9.567
18	4	3	3	10	18	3.360	2.107	2.227	7.694
19	3	3	3	9	19	2.041	2.107	2.227	6.375
20	3	3	3	9	20	2.041	2.107	2.227	6.375
21	4	4	4	12	21	3.360	3.120	3.087	9.567
22	3	3	3	9	22	2.041	2.107	2.227	6.375
23	5	5	5	15	23	4.840	4.328	4.170	13.339
24	4	4	5	13	24	3.360	3.120	4.170	10.651
25	4	4	5	13	25	3.360	3.120	4.170	10.651
26	4	5	5	14	26	3.360	4.328	4.170	11.859
27	4	4	5	13	27	3.360	3.120	4.170	10.651
28	4	5	5	14	28	3.360	4.328	4.170	11.859
29	4	5	5	14	29	3.360	4.328	4.170	11.859
30	5	5	5	15	30	4.840	4.328	4.170	13.339
31	5	5	5	15	31	4.840	4.328	4.170	13.339
32	3	3	3	9	32	2.041	2.107	2.227	6.375
33	4	5	5	14	33	3.360	4.328	4.170	11.859
34	4	4	5	13	34	3.360	3.120	4.170	10.651

Data Ordinal dan interval Variabel Y

Resp	1	2	3	4	total	Resp	1	2	3	4	total
1	4	5	5	5	19	1	3.205	4.807	4.988	4.512	17.512
2	3	3	3	5	14	2	1.974	2.028	2.130	4.512	10.643
3	5	4	4	5	18	3	4.671	3.293	3.426	4.512	15.902
4	5	5	4	5	19	4	4.671	4.807	3.426	4.512	17.417
5	3	3	3	4	13	5	1.974	2.028	2.130	3.154	9.285
6	4	4	4	4	16	6	3.205	3.293	3.426	3.154	13.077
7	4	4	4	4	16	7	3.205	3.293	3.426	3.154	13.077
8	3	3	3	3	12	8	1.974	2.028	2.130	1.969	8.100
9	4	3	3	4	14	9	3.205	2.028	2.130	3.154	10.516
10	4	4	3	5	16	10	3.205	3.293	2.130	4.512	13.139
11	4	4	4	4	16	11	3.205	3.293	3.426	3.154	13.077
12	4	4	4	4	16	12	3.205	3.293	3.426	3.154	13.077
13	3	3	3	3	12	13	1.974	2.028	2.130	1.969	8.100
14	4	4	4	4	16	14	3.205	3.293	3.426	3.154	13.077
15	2	2	2	2	8	15	1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
16	4	4	4	4	16	16	3.205	3.293	3.426	3.154	13.077
17	4	4	4	4	16	17	3.205	3.293	3.426	3.154	13.077
18	4	4	4	4	16	18	3.205	3.293	3.426	3.154	13.077
19	2	2	2	3	9	19	1.000	1.000	1.000	1.969	4.969
20	4	3	3	4	14	20	3.205	2.028	2.130	3.154	10.516
21	3	3	4	4	14	21	1.974	2.028	3.426	3.154	10.581
22	3	4	3	3	13	22	1.974	3.293	2.130	1.969	9.364
23	4	4	4	5	17	23	3.205	3.293	3.426	4.512	14.436
24	4	4	4	4	16	24	3.205	3.293	3.426	3.154	13.077
25	5	4	4	4	17	25	4.671	3.293	3.426	3.154	14.543
26	4	4	4	4	16	26	3.205	3.293	3.426	3.154	13.077
27	3	4	4	4	15	27	1.974	3.293	3.426	3.154	11.846
28	4	4	4	4	16	28	3.205	3.293	3.426	3.154	13.077
29	4	4	5	5	18	29	3.205	3.293	4.988	4.512	15.997
30	5	5	4	5	19	30	4.671	4.807	3.426	4.512	17.417
31	4	4	4	5	17	31	3.205	3.293	3.426	4.512	14.436
32	4	4	3	3	14	32	3.205	3.293	2.130	1.969	10.595
33	4	3	3	4	14	33	3.205	2.028	2.130	3.154	10.516
34	4	4	4	4	16	34	3.205	3.293	3.426	3.154	13.077

Uji Validitas dan Realibilitas [DataSet1]

Correlations

		x11	x12	x1total
x11	Pearson Correlation	1	.693**	.916**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	34	34	34
x12	Pearson Correlation	.693**	1	.924**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	34	34	34
x1total	Pearson Correlation	.916**	.924**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	34	34	34

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.818	.818	2

Correlations

[DataSet2]

Correlations

		X21	X22	X23	X2total
X21	Pearson Correlation	1	.112	.244	.618**
	Sig. (2-tailed)		.529	.165	.000
	N	34	34	34	34
X22	Pearson Correlation	.112	1	.557**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.529		.001	.000
	N	34	34	34	34
X23	Pearson Correlation	.244	.557**	1	.803**
	Sig. (2-tailed)	.165	.001		.000
	N	34	34	34	34
X2total	Pearson Correlation	.618**	.774**	.803**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.659	.667	3

Correlations

[DataSet3]

Correlations

		X31	X32	X33	X3total
X31	Pearson Correlation	1	.940**	.840**	.959**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	34	34	34	34
X32	Pearson Correlation	.940**	1	.896**	.980**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	34	34	34	34
X33	Pearson Correlation	.840**	.896**	1	.950**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	34	34	34	34
X3total	Pearson Correlation	.959**	.980**	.950**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.959	.961	3

Correlations

[DataSet5]

Correlations

		X41	X42	X43	X4total
X41	Pearson Correlation	1	.779**	.713**	.883**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	34	34	34	34
X42	Pearson Correlation	.779**	1	.825**	.945**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	34	34	34	34
X43	Pearson Correlation	.713**	.825**	1	.932**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	34	34	34	34
X4total	Pearson Correlation	.883**	.945**	.932**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.904	.911	3

Correlations

[DataSet4]

		Correlations				
		Y1	Y2	Y3	Y4	Ytotal
Y1	Pearson Correlation	1	.770**	.633**	.644**	.875**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34
Y2	Pearson Correlation	.770**	1	.792**	.611**	.908**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34
Y3	Pearson Correlation	.633**	.792**	1	.638**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	34	34	34	34	34
Y4	Pearson Correlation	.644**	.611**	.638**	1	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	34	34	34	34	34
Ytotal	Pearson Correlation	.875**	.908**	.874**	.832**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.895	.895	4

Out Put Hasil SPSS

Regression

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	15.2353	2.49920	34
X1	8.1471	1.07682	34
X2	11.2941	2.12531	34
X3	12.0882	2.57456	34
X4	12.1176	2.22608	34

Correlations

		Y	X1	X2	X3	X4
Pearson Correlation	Y	1.000	.584	.603	.703	.812
	X1	.584	1.000	.259	.389	.524
	X2	.603	.259	1.000	.255	.473
	X3	.703	.389	.255	1.000	.733
	X4	.812	.524	.473	.733	1.000
Sig. (1-tailed)		.	.000	.000	.000	.000
	X1	.000	.	.070	.012	.001
	X2	.000	.070	.	.072	.002
	X3	.000	.012	.072	.	.000
	X4	.000	.001	.002	.000	.
N		34	34	34	34	34
	Y	34	34	34	34	34
	X1	34	34	34	34	34
	X2	34	34	34	34	34
	X3	34	34	34	34	34
	X4	34	34	34	34	34

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X4, X2, X1, X3 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.890 ^a	.793	.764	1.21334	.793	27.752	4	29	.000

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X1,
X3

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163.424	4	40.856	27.752	.000 ^a
	Residual	42.694	29	1.472		
	Total	206.118	33			

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-.965	1.799		-.536	.596
	X1	.491	.230	.212	2.133	.042
	X2	.368	.114	.313	3.227	.003
	X3	.284	.122	.293	2.329	.027
	X4	.380	.165	.338	2.305	.029

a. Dependent Variable: Y

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

Tabel r untuk df = 151 - 200

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71

ABSTRAK

CICIAN HIDAYAH ALAMRI. E2117069. PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN KOTA TENGAH KOTA GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui person organization fit meliputi kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan, pemenuhan kebutuhan, dan kesesuaian karakteristik kultur kepribadian secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 34 orang. Pengumpulan data pokok melalui daftar pertanyaan yang diuji melalui dua tahap yaitu uji validitas dan uji reliabilitas untuk setiap item pertanyaan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa person organization fit yang meliputi kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan, pemenuhan kebutuhan, kesesuaian karakteristik kultur kepribadian secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Tengah, Kota Gorontalo. Person organization fit berupa kesesuaian nilai berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Tengah, Kota Gorontalo. Person organization fit dalam bentuk kesesuaian tujuan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Tengah, Kota Gorontalo. Person organization fit yang berbentuk pemenuhan kebutuhan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Tengah, Kota Gorontalo. Person organization fit yang berfokus pada kesesuaian karakteristik kultur kepribadian berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Tengah, Kota Gorontalo.

..Kata kunci: person organization fit, kinerja pegawai



ABSTRACT

CICIAN HIDAYAH ALAMRI. E2117069. THE EFFECT OF PERSON-ORGANIZATION FIT ON THE APPARATUS PERFORMANCE AT THE KOTA TENGAH SUBDISTRICT OFFICE, GORONTALO CITY

This study aims to know the effect of the person-organization fit covering the values suitability, goals suitability, fulfillment of needs, and suitability of personality culture characteristics simultaneously or partially on the employee performance at the Kota Tengah Subdistrict Office, Gorontalo City. The population in this study includes all 34 apparatuses. The primary data collection is through a list of questions tested in two stages, namely validity testing and reliability testing for each question item. The analytical method used is path analysis. The results of this study indicate that person-organization fit consisting of values suitability, goals suitability, fulfillment of needs, and suitability of personality culture characteristics simultaneously has a positive and significant effect on apparatuses performance at the Kota Tengah Subdistrict Office, Gorontalo City. Person-organization fit in a form of value suitability has a positive and significant partial effect on apparatus's performance at the Kota Tengah Subdistrict Office, Gorontalo City. Person-organization fit in a matter of goal suitability has a positive and significant partial effect on apparatus's performance at the Central City District Office, Gorontalo City. Person organization fit in case of fulfillment of needs has a positive and significant partial effect on apparatus performance at the Kota Tengah Subdistrict Office, Gorontalo City. Person-organization fit concentrating on the suitability of personality culture characteristics has a positive and significant partial effect on employee performance at the Kota Tengah Subdistrict Office, Gorontalo City.

Keywords: person-organization fit, apparatus' performance





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS IHSAN 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 : 3111/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/II/2021

Lampiran :-

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Camat Kota Tengah

di,-

Tempat

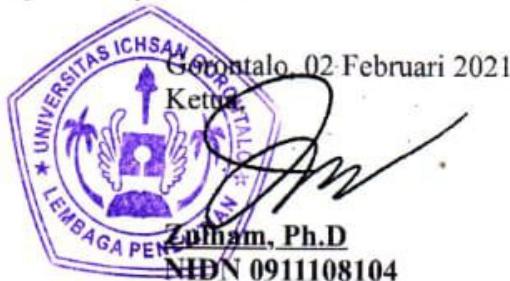
Yang bertanda tangan di bawah ini :

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 : Cician Hidayah Alamri
NIM : E2117069
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : KANTOR KECAMATAN KOTA TENGAH KOTRA GORONTALO
Judul Penelitian : PENGARUH JOB ORGANIZATION FIT TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN KOTA TENGAH KOTA GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



+



DEMERINTAH KOTA GORONTALO

KECAMATAN KOTA TENGAH

Jl. Madura No.44 Kelurahan Pulubala Kecamatan Kota Tengah

SURAT KETERANGAN

Nomor : 005/Umun/Ktn/ 596 /IX/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **REFAL KOLOPITA, SH**
NIP : 19740412 200501 1 011
Pangkat / Gol. : Penata Tk. I / IIId
Jabatan : Sekretaris

Dengan ini menerangkan kepada :

Nama : **CICIAN HIDAYAH ALAMRI**
NIM : E2117069
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen

Bahwa yang bersangkutan benar-benar telah melakukan penelitian sehubungan dengan penyusunan proposal / skripsi dengan judul "**Pengaruh Job Organization Fit Terhadap Kinerja Pegawai**".

Demikian Surat Keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 28 September 2021





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN
UNIVERSITAS ICHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0831/UNISAN-G/S-BP/X/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa : CICIAN HIDAYAH ALAMRI
NIM : E2117069
Program Studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Person Organization Fit terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 34%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujangkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 23 Oktober 2021
Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip



E2117069 CICIAN HIDAYAH ALAMRI SKRIPSI.docx

Oct 20, 2021

17911 words / 109585 characters

E2117069

SKRIPSI_CICIAN HIDAYAH ALAMRI.docx

Sources Overview

34%

OVERALL SIMILARITY

1	repository.unair.ac.id INTERNET	4%
2	repository.unmuha.ac.id INTERNET	3%
3	www.dictio.id INTERNET	3%
4	eprints.ummm.ac.id INTERNET	2%
5	repository.stiedewantara.ac.id INTERNET	2%
6	repository.unika.ac.id INTERNET	1%
7	journal.umgo.ac.id INTERNET	<1%
8	konsultasiskripsi.com INTERNET	<1%
9	www.scribd.com INTERNET	<1%
10	eprints.ung.ac.id INTERNET	<1%
11	jtebr.unisan.ac.id INTERNET	<1%
12	lib.unnes.ac.id INTERNET	<1%
13	vdocuments.mx INTERNET	<1%
14	journal.laingorontalo.ac.id INTERNET	<1%
15	repositori.usu.ac.id INTERNET	<1%
16	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id INTERNET	<1%

17	jurnaljam.ub.ac.id INTERNET	<1%
18	pt.slideshare.net INTERNET	<1%
19	repository.upi.edu INTERNET	<1%
20	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16 SUBMITTED WORKS	<1%
21	repository.uinjkt.ac.id INTERNET	<1%
22	id.123dok.com INTERNET	<1%
23	eprints.iain-surakarta.ac.id INTERNET	<1%
24	repo.darmajaya.ac.id INTERNET	<1%
25	dspace.ulii.ac.id INTERNET	<1%
26	repository.unpas.ac.id INTERNET	<1%
27	media.neliti.com INTERNET	<1%
28	publishing-widyagama.ac.id INTERNET	<1%
29	idr.uln-antasari.ac.id INTERNET	<1%
30	jurnalmahasiswa.unesa.ac.id INTERNET	<1%
31	thesis.binus.ac.id INTERNET	<1%
32	repository.radenintan.ac.id INTERNET	<1%
33	elibrary.ub.ac.id INTERNET	<1%
34	jurnal.stiekma.ac.id INTERNET	<1%
35	repository.ung.ac.id INTERNET	<1%
36	research-report.umr.ac.id INTERNET	<1%
37	scholarworks.gsu.edu INTERNET	<1%
38	eprints.ums.ac.id INTERNET	<1%
39	pt.scribd.com INTERNET	<1%
40	siat.ung.ac.id INTERNET	<1%

41	www.jurnal.pilksiinputserang.ac.id INTERNET	<1%
42	Amir Molbang, Abraham Nurcahyo. "Rumah Adat Lakatui Di Desa Bampalola Kecamatan Alor Barat Laut Kabupaten Alor NTT (Kajian ... CROSSREF	<1%
43	publikasiilmiah.umsu.ac.id INTERNET	<1%
44	text-id.123dok.com INTERNET	<1%
45	jurnal.unpand.ac.id INTERNET	<1%
46	zh.scribd.com INTERNET	<1%
47	ojs.unud.ac.id INTERNET	<1%
48	repository.unpad.ac.id INTERNET	<1%
49	sorev.unisan.ac.id INTERNET	<1%
50	www.jspte.org INTERNET	<1%
51	repository.iainkudus.ac.id INTERNET	<1%
52	es.scribd.com INTERNET	<1%
53	jurnal.poltekkesgorontalo.ac.id INTERNET	<1%
54	jurnal.unigo.ac.id INTERNET	<1%
55	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-18 SUBMITTED WORKS	<1%
56	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id INTERNET	<1%
57	eprints.upnyk.ac.id INTERNET	<1%
58	I Kormang Indrajita, A.A Ngr. Gede Sadiartha, I Gede Aryana Mahayasa. "Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan p... CROSSREF	<1%
59	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-17 SUBMITTED WORKS	<1%

Excluded search repositories:

- None

Excluded from Similarity Report:

- Bibliography
- Quotes
- Small Matches (less than 25 words).

Excluded sources:

- None

CURRICULUM VITAE



Nama : **CICIAN HIDAYAH ALAMRI**
Alamat : Desa Meyambanga
Agama : islam
Jenis Kelamin : Perempuan
Nim : E2117069
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Perguruan Tinggi : Universitas Ichsan Gorontalo

Pendidikan Formal

TAHUN 1999 – 2005 SD NEGERI 1 MEYAMBANGA

TAHUN 2005 – 2008 SMP NEGERI 2 BOLAANG UKI

TAHUN 2008 – 2011 SMK NEGERI 1 POSIGADAN

TAHUN 2017 – 2021 UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO