

**PENGARUH PERSON JOB FIT DAN PERSEPSI DUKUNGAN
ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF PADA
PT. NENGAPRATAMA INTERNUSA GORONTALO**

Oleh

RIRIN ANGGRIANI LOSUNG

E2117091

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
ujian guna memperoleh gelar sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

GORONTALO

2021

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH PERSON JOB FIT DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF PADA PT.NENGGAPRATAMA INTERNUSA GORONTALO

Oleh

RIRIN ANGGRIANI LOSUNG
E21.17.091

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

Tim Penguji :


1. Dr. Zuchri Abdussamad, S.IK., M.Si
2. Poppy Mujizat, SE., MM
3. Benny Rumambie, SE., MM
4. Dr. Musafir, SE., M.Si
5. Syamsul, SE., M.Si

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

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN: 0928116901

Ketua Program Studi Manajemen

Syamsul, SE., M.Si
NIDN: 0921108502

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH PERSON JOB FIT DAN PERSEPSI DUKUNGAN
ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF PADA
PT. NENGGAPRATAMA INTERNUSA GORONTALO**

Oleh

RIRIN ANGGRIANI LOSUNG

E2117091

SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar Sarjana
dan telah di setujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal

Gorontalo, 16 November 2021

Pembimbing I



Dr. Musafir, SE., M.Si

NIDN: 0928116901

Pembimbing II



Samsu, SE., M.Si

NIDN: 0921108502

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di 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 di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini .

Gorontalo, 16 November 2021

Yang membuat pernyataan



(RIRIN ANGGRIANI LOSUNG)

NIM. E2117091

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“MOTTO”

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap”

(Q.S Al-Insyirah: 6-8)

“Agama tanpa ilmu buta. Ilmu tanpa agama adalah lumpuh”

(Albert Einstein)

PERSEMBAHAN

Pertama-tama saya ucapkan terima kasih kepada Allah SWT yang sudah melimpahkan segala rahmatnya sehingga saya dapat menyelesaikan studi ini.

Kupersembahkan karya sederhana ini sebagai wujud bakti kepada Papa dan Mama tercinta, Alfian Losung dan Sriyanti Du'a yang tidak pernah lelah membesarkan, mendidik, menuntun dan mendukung segala aktivitas akademik, serta senantiasa dengan ikhlas mendoakan kesuksesan dan keberhasilanku.

**KAMPUSKU TERCINTA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO 2021**

ABSTRACT

RIRIN ANGGRIANI LOSUNG. E2117091. THE EFFECT OF PERSON-JOB FIT AND PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON THE INNOVATIVE WORK BEHAVIOR AT PT. NENGGAPRATAMA INTERNUSA GORONTALO IN KOTA SELATAN, GORONTALO CITY

This study aims to find out the effect of person-job fit and perceived organizational support on the innovative work behavior at PT. Nenggapatama Internusa Gorontalo. This study applies a quantitative method. The population in this study are employees who work at PT. Nenggapatama Internusa Gorontalo with a sample of 59 respondents. The data collection technique is by a list of statements tested through validity and reliability tests. The analytical method used is the path analysis method. Based on data analysis, the result of the first test shows that Person-Job Fit (X1) and perceived organizational support (X2) simultaneously have a positive and significant effect on the innovative work behavior (Y) at PT. Nenggapatama Internusa Gorontalo by 0.440 or 44%. The result of the second hypothesis indicates that Person-Job Fit (X1) partially has a positive and significant effect on the innovative work behavior (Y) at PT. Nenggapatama Internusa Gorontalo, namely 0.637 or 63.7%. The third test result illustrates that perceived organizational support (X2) partially has a positive and significant effect on the innovative work behavior (Y) at PT. Nenggapatama Internusa Gorontalo by 0.362 or 36.2%.

Keywords: person-job fit, perceived organizational support, innovative work behavior

ABSTRAK

RIRIN ANGGRIANI LOSUNG. E2117091. PENGARUH *PERSON JOB FIT* DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF PADA PT. NENGGAPRATAMA INTERNUSA GORONTALO DI KOTA SELATAN, KOTA GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *person job fit* dan persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada PT. Nenggapatama Internusa Gorontalo. Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Nenggapatama Internusa Gorontalo dengan jumlah sampel 59 responden. Teknik pengumpulan data yaitu melalui daftar pernyataan yang diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Berdasarkan analisis data, hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa *person Job Fit* (X1) dan persepsi dukungan organisasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (Y) pada PT. Nenggapatama Internusa Gorontalo yaitu sebesar 0,440 atau 44%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa *person Job Fit* (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (Y) pada PT. Nenggapatama Internusa Gorontalo yakni sebesar 0,637 atau 63,7%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (Y) pada PT. Nenggapatama Internusa Gorontalo yakni sebesar 0,362 atau 36,2%.

Kata kunci: *person job fit*, *persepsi dukungan organisasi*, *perilaku kerja inovatif*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah yang Maha Esa atas berkat rahmat dan kasihnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan usulan penelitian ini dengan judul “*Pengaruh Person Job Fit dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada PT. Nenggapratama Internusa Gorontalo*” sesuai dengan yang direncanakan. Usulan penelitian ini dibuat untuk memenuhi syarat melanjutkan keningkat skripsi di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.

Dalam penulisan usulan penelitian ini penulis mendapatkan banyak bimbingan dan semangat dari banyak pihak. Oleh karena itu Pada kesempatan ini izinkan saya untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada: Muh. Ichsan Gaffar, SE.,M.Ak, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi sekaligus Pembimbing I, Bapak Syamsul, SE.,M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen sekaligus Pembimbing II, Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Pimpinan PT Nenggapratama Internusa Gorontalo yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian, dan Kepada Kedua Orang tuaku yang selalu mendoakan keberhasilan studiku Dan kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Penulis menyadari dalam penulisan usulan penelitian ini masih jauh dari kata sempurna dan banyak kekurangan baik dalam metode penulisan maupun pembahasan materi. Hal tersebut dikarenakan keterbatasan kemampuan penulis. Sehingga penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun agar kemudian penulis dapat memperbaiki segala kekurangannya.

Gorontalo, 16 November 2021

Penulis,

(Ririn Anggriani Losung)

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| Halaman Judul | |
| Halaman Pengesahan Pembimbing | i |
| Halaman Persetujuan..... | ii |
| Pernyataan | iii |
| Motto dan Persembahan..... | iv |
| Abstrack | v |
| Abstrak | vi |
| Kata Pengantar | vii |
| Daftar Isi..... | ix |
| Daftar Tabel | xii |
| Daftar Gambar..... | xiii |
| Daftar Lampiran | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 5 |
| 1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian..... | 6 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 7 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS | |
| 2.1 Kajian Pustaka | 8 |
| 2.1.1.1 Pengertian Person Job Fit..... | 8 |
| 2.1.1.2 Tipe dan Karakteristik Person Job Fit | 10 |
| 2.1.1.3 Dimensi dan Indikator Person Job Fit | 11 |
| 2.1.1.4 Persepsi Dukungan Organisasi | 12 |
| 2.1.1.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi Dukungan Organisasi | 14 |
| 2.1.1.6 Aspek-aspek Dalam Persepsi Dukungan Organisasi | 16 |
| 2.1.1.7 Dimensi dan Indikator Persepsi Dukungan Organisasi | 16 |
| 2.1.1.8 Konsep Tentang Perilaku Kerja Inovatif | 19 |
| 2.1.1.9 Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kerja Inovatif..... | 21 |
| 2.1.1.10 Dimensi Perilaku Kerja Inovatif..... | 22 |
| 2.2 Kerangka Pemikiran..... | 24 |

| | |
|--|----|
| 2.3 Hipotesis | 25 |
| BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN | |
| 3.1 Objek Penelitian..... | 27 |
| 3.2 Metode Penelitian | 27 |
| 3.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan..... | 27 |
| 3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian | 28 |
| 3.2.3 Populasi dan Sampel | 30 |
| 3.2.4 Jenis dan Sumber Data | 31 |
| 3.2.5 Teknik Pengumpulan Data..... | 32 |
| 3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian..... | 33 |
| 3.2.7 Metode Analisis Data..... | 36 |
| 3.2.8 Pengujian Hipotesis..... | 38 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| 4.1 Gambaran umum perusahaan | 40 |
| 4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan | 40 |
| 4.1.2 Visi dan Misi | 41 |
| 4.1.3 Struktur Organisasi | 42 |
| 4.2 Hasil Penelitian..... | 43 |
| 4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden..... | 43 |
| 4.2.2 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian..... | 46 |
| 4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas | 50 |
| 4.2.4 Analisis Data Statistik..... | 53 |
| 4.3 Pengujian Hipotesis | 55 |
| 4.3.1 Pengaruh Person Job Fit X_1 dan Persepsi Dukungan Organisasi X_2 Secara Simultan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Y..... | 55 |
| 4.3.2 Person Job Fit X_1 Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Y | 56 |
| 4.3.3 Persepsi Dukungan Organisasi X_2 Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Y..... | 56 |
| 4.4 Pembahasan Hasil Penelitian | 57 |
| 4.4.1 Person Job Fit X_1 dan Persepsi Dukungan Organisasi X_2 Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Y..... | 57 |

| | |
|--|----|
| 4.4.2 Person Job Fit X_1 Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Y | 59 |
| 4.4.3 Persepsi Dukungan Organisasi X_2 Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Y..... | 61 |
| BAB V KESIMPULAN dan SARAN | |
| 5.1 Kesimpulan | 64 |
| 5.2 Saran..... | 64 |
| DAFTAR PUSTAKA | 66 |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| Tabel | | Halaman |
|--------------|---|----------------|
| 3.1 | Operasionalisasi Variabel Independen | 28 |
| 3.2 | Operasionalisasi Variabel Dependen | 29 |
| 3.3 | Daftar Pilihan Kuesioner | 29 |
| 3.5 | Koefisien Korelasi..... | 35 |
| 4.1 | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 43 |
| 4.2 | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 44 |
| 4.3 | Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 44 |
| 4.4 | Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja..... | 45 |
| 4.5 | Kriteria Interpretasi Skor..... | 46 |
| 4.6 | Tanggapan Responden Tentang Person Job Fit..... | 47 |
| 4.7 | Tanggapan Responden Tentang Persepsi Dukungan Organisasi... | 48 |
| 4.8 | Tanggapan Responden Tentang Perilaku Kerja Inovatif..... | 49 |
| 4.9 | Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Person Job Fit..... | 51 |
| 4.10 | Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Persepsi Dukungan Organisasi | 52 |
| 4.11 | Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Perilaku Kerja Inovatif..... | 53 |
| 4.12 | Koefisien Jalur, dan Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y | 55 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Halaman |
|--|----------------|
| 2.1 Kerangka pemikiran | 25 |
| 3.1 Analisis Jalur..... | 37 |
| 4.1 Struktur Organisasi | 42 |
| 4.2 Hubungan Antar Variabel dan Pengaruh Langsung..... | 54 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|----|
| Lampiran 1 Kuesioner Penelitian..... | 68 |
| Lampiran 2 Data ordinal dan interval | 73 |
| Lampiran 3 Deskriptif Variabel Penelitian | 83 |
| Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas | 88 |
| Lampiran 5 Uji Hipotesis | 94 |
| Lampiran 6 R Tabel dan F Tabel..... | 96 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era kemajuan teknologi dan informasi saat ini memberikan dampak pada semakin kompleksnya persaingan diberbagai bidang usaha. Setiap pelaku usaha harus mampu beradaptasi terhadap perubahan-perubahan yang terjadi demi keberlangsungan perusahaannya, jika tidak maka perusahaan tersebut akan jauh ketinggalan dengan perusahaan lainnya. Terlebih pada persaingan perusahaan dibidang otomotif penjualan kendaraan roda empat, dimana para perusahaan dari berbagai merek kendaraan berusaha merebut pasar guna keberlangsungan perusahaannya.

Salah satu aspek yang penting dalam menghadapi persaingan antar perusahaan dibidang otomotif, adalah keberadaan sumber daya manusia (SDM) karena SDM merupakan aset sekaligus modal yang dimiliki oleh perusahaan yang sangat penting dalam kemajuan perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi di pertegas oleh Budiyanto (2013:2) yang mengatakan bahwa di dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, manusia atau karyawan di pandang sebagai asset dalam sebuah perusahaan yang perlu di rawat, ditingkatkan kemampuan dan keterampilan bekerjanya demi terciptanya daya saing perusahaan yang unggul. Hasil dari proses peningkatan kemampuan dan keterampilan itulah yang membentuk kualitas SDM sehingga memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan.

Karyawan yang dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan adalah karyawan yang memiliki inovasi, karena dengan persaingan yang semakin kompetitif maka inovasi karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki kemampuan berinovasi terlihat dari perilaku kerjanya di dalam perusahaan. Inovasi merupakan hal yang sangat dibutuhkan dalam dunia industri yang semakin kompetitif. Hampir semua bidang industry berlomba-lomba untuk menciptakan produk-produk yang inovatif untuk terus dapat bersaing dalam bidangnya. Karena persaingan yang ketat dipasar dan ancaman terus menerus dari pesaing baru, diferensiasi dan inovasi yang berkelanjutan dengan memberdayakan karyawan untuk

mempromosikan dan mengimplementasikan ide-ide baru dianggap sebagai strategi penting untuk mendapatkan keunggulan kompetitif bagi setiap organisasi.

Inovasi karyawan memainkan peran yang sangat besar dalam mencapai tujuan organisasi dan kinerja perusahaan yang tinggi. Menciptakan perilaku kerja inovatif merupakan salah satu cara terbaik untuk mendorong tingkat inovasi karyawan (*innovative work behavior*). Perilaku kerja inovatif menjadikan karyawan mengejar perilaku proaktif dalam bentuk inisiatif pribadi dan ide-ide baru yang secara langsung terkait dengan kinerja yang efektif dalam organisasi (Afsar,Badir, dan Khan, 2015).

Dalam menciptakan perilaku kerja yang inovatif dibutuhkan kesesuaian antara karyawan dengan pekerjaannya maupun dengan organisasi. Dukungan empiris mengenai dampak kesamaan nilai-nilai individu dengan tugas atau karakteristik pekerjaan (*person-job fit*), dan persepsi dukungan organisasi (*Pearson organization support*) pada perilaku kerja inovatif individu telah sedikit ditemukan.

Menurut Rosari (2009:258), dalam teori *person-job fit* didasarkan pada kepribadian karyawan dalam melakukan pekerjaan. Kepuasan karyawan akan meningkat ketika kepribadian dan pekerjaan karyawan tersebut disejajarkan. Artinya seseorang akan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang makna pekerjaannya sehingga dapat menemukan cara untuk mengembangkan diri di dunia bisnis. Menurut Husein (Rizana, 2017: 97), bahwa *person-job fit* adalah kecocokan antara kemampuan seseorang dengan tuntutan pekerjaan atau kebutuhan/keinginan seseorang dan apa yang diberikan dari pekerjaan itu.

Menurut Rhoades & Eisenberger (Rizana, 2017: 96) persepsi dukungan organisasi berarti bahwa organisasi penting bagi karyawan yang berkontribusi, bahwa mereka mendukung mereka, dan bahwa mereka peduli dengan kesejahteraan mereka. Jika karyawan menyadari bahwa dukungan organisasi yang mereka terima tinggi, karyawan akan menambah keanggotaan pada identitas mereka sebagai anggota organisasi dan mengembangkan hubungan dan pemahaman organisasi yang lebih positif. Dengan menggabungkan keanggotaan organisasi dengan kepribadian karyawan, karyawan merasa

menjadi bagian dari organisasi dan merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi pada organisasi dan memberikan kinerja terbaiknya.

PT. Nenggapratama Internusa (Dealer Suzuki) Wilayah Sulawesi Utara dan Gorontalo. PT. Nenggapratama Internusa (Dealer Suzuki) adalah salah satu perusahaan paling populer di industri otomotif dan menawarkan layanan pemasaran dan penjualan terbaik kepada konsumen di Sulawesi Utara dan Gorontalo. PT. Nenggapratama Internusa adalah perusahaan perdagangan dan distribusi yang berwenang untuk menjual mobil keluarga bermerek SUZUKI, suku cadang SUZUKI dan jasa transportasi bermerek SUZUKI sesuai dengan prinsip kepuasan pelanggan dan kepuasan dari kantor pusat. Pekerjaan utama PT. Nenggapratama Internusa menjual mobil SUZUKI. Dalam upaya menjalankan prinsip kepuasan pelanggan, maka keberadaan karyawan menjadi salah satu faktor penting, terlebih lagi perilaku-perilaku inovatif yang dimiliki karyawan dapat menunjang pelayanan pelanggan yang baik.

Permasalahan perilaku kerja inovatif karyawan di PT. Nenggapratama Internusa sebagaimana yang diperoleh dari hasil wawancara menunjukkan bahwa belum maksimalnya perilaku kerja inovatif karyawan dalam bekerja, hal ini terlihat dari karyawan yang belum mampu menemukan permasalahan yang terjadi di tempat kerja dan mencari alternatif dalam mengembangkan pekerjaan-pekerjaan yang dijalankan. Masih terbatas karyawan yang memberikan atau menyarankan ide-ide yang inovatif terkait pengembangan dan kemajuan perusahaan. Karyawan tidak tertantang untuk mencari dukungan apabila memiliki ide yang inovatif, serta karyawan tidak memiliki keberanian dalam menerapkan ide yang inovatif kedalam pekerjaan-pekerjaan yang rutin dilakukan di tempat kerja.

Permasalahan perilaku kerja inovatif yang PT. Nenggapratama Internusa di duga disebabkan oleh *person Job Fit* dan persepsi dukungan organisasi. Dari hasil pengamatan penulis, bahwa dukungan yang diterima oleh karyawan dari perusahaan selama ini belum sesuai dengan harapan. Misalnya dalam hal bonus, perusahaan memberikan bonus yang berbeda-beda kepada karyawan. Selain itu, jika ada kesulitan atau kesalahan terkait dengan apa yang mereka lakukan akan diperbaiki setelah mendapat teguran dari pimpinan. Tidak ada

celah khusus yang membatasi komunikasi antara manajer dan karyawan, akan tetapi komunikasinya hanya sebatas bincang biasa, tidak terkait dengan pekerjaan. Fasilitas yang ditawarkan perusahaan belum cukup memadai. Selain itu, suasana di perusahaan sangat tenang dan nyaman, namun hubungan karyawan yang terbatas karena masing-masing karyawan berfokus pada pekerjaan. Beberapa bagian di perusahaan belum dilengkapi dengan peralatan kerja seperti meja, kursi, komputer dan lemari es untuk menunjang proses kerja. Di luar ruangan terdapat sofa empuk yang bisa digunakan untuk mengobrol dengan karyawan dan menghabiskan waktu luang.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh *Person Job Fit* Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada PT. Nenggapratama Internusa Gorontalo.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh *Person Job Fit*(X_1) dan persepsi dukungan organisasi(X_2) terhadap perilaku kerja inovatif (Y) pada PT.Nenggapratama Internusa Gorontalo.
2. Seberapa besar pengaruh pengaruh *Person Job Fit* (X_1) terhadap perilaku kerja inovatif (Y) pada PT.Nenggapratama Internusa Gorontalo.
3. Seberapa besar pengaruh persepsi dukungan organisasi (X_2) terhadap perilaku kerja inovatif (Y) pada PT.Nenggapratama Internusa Gorontalo.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.1.1 Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang besarnya pengaruh *person Job Fit*(X_1) dan persepsi dukungan organisasi (X_2) terhadap perilaku kerja inovatif (Y) pada PT. Nenggapratama Internusa Gorontalo.

1.1.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pengaruh person Job Fit(X_1) dan persepsi dukungan organisasi (X_2) terhadap perilaku kerja inovatif (Y) pada PT. Nenggapratama Internusa Gorontalo.
2. Untuk mengetahui pengaruh person Job Fit(X_1) terhadap perilaku kerja inovatif (Y) pada PT. Nenggapratama Internusa Gorontalo.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengaruh persepsi dukungan organisasi (X_2) terhadap perilaku kerja inovatif (Y) pada PT. Nenggapratama Internusa Gorontalo.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang teori-teori dan ilmu manajemen di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya berkaitan dengan masalah yang menjadi sumber penelitian yaitu Person Job Fit, persepsi dukungan organisasi, perilaku kerja inovatif.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi data dan informasi yang aktual sebagai masukan dalam upaya perkembangan dan kemajuan organisasi terutama pada PT. Nenggapratama Internusa Gorontalo.

1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dengan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh secara teori di lapangan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1.4.4 Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan atau referensi bagi peneliti selanjutnya dalam meneliti tentang variabel person Job Fit, persepsi dukungan organisasi, perilaku kerja inovatif.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Person Job Fit

2.1.1.1 Pengertian Person Job Fit

Salah satu teori yang perlu diperhatikan tentang tipe kepribadian adalah teori individualitas. Menurut teori ini, tipe kepribadian seseorang dibagi menjadi kelompok-kelompok sesuai dengan lingkungan kerja di mana karyawan di perusahaan tertarik. Dengan berfokus pada tipe kepribadian dalam teori kesesuaian manusia, para eksekutif perusahaan diharapkan dapat menemukan tipe kepribadian karyawan dan eksekutif dapat mengembangkan karyawan di bidang yang relevan dengan kepribadian mereka (Abdillah dan Satiningsih, 2013: 48).

Menurut Rosari (2009: 258), teori ketenagakerjaan didasarkan pada kepribadian karyawan. Ketika kepribadian dan pekerjaan karyawan disejajarkan, maka kepuasan karyawan akan meningkat. Artinya seseorang akan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang makna pekerjaannya sehingga memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri di dunia kerja. Menurut Hussain (Rizana, 2017: 97), definisi manusia-kerja berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk bekerja, atau dengan kebutuhan/keinginan seseorang, dan dengan apa yang diberikan pekerjaan itu.

Menurut Cable dan DeRue (Bangun, 2017:2076) Kesesuaian pribadi didefinisikan sebagai kesesuaian antara individu dengan pekerjaan atau tugas yang dilakukan di tempat kerja. Pengertian ini meliputi kesesuaian (kemampuan) seorang pegawai berdasarkan kebutuhan pegawai dan peralatan kerja yang ada untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta persyaratan pekerjaan dan kemampuan pegawai untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Konsep lain yang relevan dengan pekerjaan manusia pada bulan Juni (Rizana,

2017: 97) adalah sejauh mana pekerjaan tertentu sesuai dengan keterampilan, kemampuan, dan minat tertentu.

Menurut Ostroff dan Zan (Ulan Dari, 2019:20) konsep kepantasan manusia merupakan dasar umum dalam menyeleksi karyawan. Perhatian utama dalam memilih karyawan adalah untuk menemukan kandidat yang memiliki keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Secara tradisional, analisis pekerjaan mengidentifikasi keterampilan, pengetahuan, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menentukan persyaratan pekerjaan, mengidentifikasi tanggung jawab pekerjaan utama, dan melakukan tanggung jawab pekerjaan.

Sementara menurut Mosley (Rizana, 2017:97) definisi *person-job fit* mengacu pada kesesuaian antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu dan tuntutan pekerjaan. Sedangkan menurut Sekiguchi (Bangun, 2017:2077) mendefinisikan *person-job fit* sebagai kesesuaian antara kemampuan seseorang dengan tuntutan pekerjaan atau keinginan seseorang dan atribut pekerjaan.

Berdasarkan pengertian *person-job fit* yang telah dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan bahwa *person-job fit* lebih menekankan kepada kepribadian dari karyawan yang menganggap dirinya sesuai dengan pekerjaannya, sehingga karyawan akan memberikan perilaku yang inovatif dari pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.

2.1.1.2 Tipe dan Karakteristik Person Job Fit

Menurut Holland (Robbins, 2007:119) menyatakan bahwa teori kesesuaian individu dengan pekerjaan didasarkan pada gagasan kesesuaian antara karakteristik seorang individu dengan lingkungan kerjanya. Terdapat enam tipe dan karakteristik *person-job fit* yaitu:

1. Realistik :lebih memilih kegiatan fisik yang memerlukan keterampilan, kekuatan dan koordinasi. Karakteristiknya pemalu, gigih, praktis.
2. Investigasi: lebih memilih aktivitas yang cenderung berfikir, mengorganisir. Karakteristiknya Suka bergaul, ramah, kooperatif .

3. Sosial: lebih memilih kegiatan yang membantu dan membantu orang lain. Karakteristiknya mampu menyesuaikan diri, efisien, praktikal, fleksibel.
4. Konvensional : lebih suka aturan, tertib. Karakteristiknya Percaya diri, ambisius, energik, dominan .
5. Enterprising: lebih memilih kegiatan verbal dimana ada kesempatan untuk mempengaruhi orang lain dan memperoleh kekuasaan. Karakteristiknya Imajinatif, idealis, emosional, tidak peraktis .
6. Artistic : lebih tidak sistematis yang memungkinkan mengungkapkan kreativitas. Karakteristiknya Pelukis, pemusik, penulis, decorator.

2.1.1.3 Dimensi dan Indikator *Person Job Fit*

Dimensi *person job fit* dalam penelitian ini menggunakan aspek dalam *person job fit* sebagaimana yang dikemukakan oleh Kristof et al (Ulan Dari, 2019:23-24), sebagai berikut:

1. Demand-abilities fit

Demand-abilities fit berkaitan dengan pengetahuan, kemampuan yang dimiliki oleh pekerja cocok dengan apa yang diperlukan oleh bidang tersebut. *Demand-abilities fit* meliputi tuntutan pekerjaan yang dibutuhkan cocok dengan kemampuan individu dalam rangka menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan persyaratan kerja yang ditawarkan oleh organisasi. Tuntutan pekerjaan meliputi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan (*knowledge, skills, and abilities*).

2. Need-supplies fit

Merupakan keadaan dimana kebutuhan dari pekerja dan apa yang mereka harapkan tercapai pada saat mereka bekerja (kepuasan pribadi karena pekerjaan tersebut). *Need-supplies fit* merupakan keinginan dari individu yang sesuai dengan karakteristik serta atribut pekerjaan sehingga mampu memenuhi keinginan individu. Keinginan individu mencakup pencapaian tujuan, kebutuhan psikologis, kepentingan dan nilai-nilai.

2.1.1.4 Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi merupakan konsep utama dari teori dukungan organisasi - *organizational support theory*. Teori dukungan organisasi menciptakan pemahaman umum tentang betapa pentingnya karyawan dan seberapa peduli mereka tentang kontribusi organisasi untuk memenuhi kebutuhan emosional dan menilai manfaat dari peningkatan beban kerja (dianggap sebagai dukungan organisasi). (Mangundjaya, 2016).

Menurut Rhoades & Eisenberger (Rizana, 2017: 96) Memahami dukungan organisasi berarti bahwa organisasi penting bagi mereka yang berkontribusi, bahwa mereka mendukung mereka, dan bahwa mereka peduli dengan kesejahteraan mereka. Jika karyawan menyadari bahwa dukungan organisasi yang mereka terima tinggi, karyawan akan menambah keanggotaan pada identitas mereka sebagai anggota organisasi dan mengembangkan hubungan dan pemahaman organisasi yang lebih positif. Dengan menggabungkan keanggotaan organisasi dengan kepribadian karyawan, karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi pada organisasi dan memberikan kinerja terbaiknya.

Pengertian persepsi dukungan organisasi mengacu pada pertukaran sosial dalam membangun hubungan bisnis. Persepsi dukungan organisasi mengungkapkan keyakinan luas bahwa karyawan menghargai organisasi dan peduli dengan kesejahteraan karyawannya. Dengan mengaktifkan aturan bilateral, Persepsi dukungan organisasi merasa utang bisa dikurangi melalui upaya bilateral. Dengan demikian, persepsi dukungan organisasi yang tinggi mengarah pada hasil positif dan perilaku yang positif, yaitu hasil yang bermanfaat bagi organisasi (Ihtian, 2014: 140-141).

Rhoades dan Eisenberger, (Rizana, 2017: 96) menunjukkan bahwa penerimaan dukungan organisasi adalah kepercayaan global yang diciptakan dengan mengevaluasi kebijakan dan prosedur organisasi setiap karyawan. Keyakinan ini didasarkan pada pengalaman kebijakan dan prosedur organisasi, adopsi sumber daya, hubungan mereka dengan perwakilan organisasi

(misalnya, supervisor), dan kepedulian mereka terhadap kesejahteraan organisasi.

Perlakuan yang berorientasi pada staf akan dianggap sebagai insentif dan akan dijelaskan dengan dukungan organisasi. Pemahaman ini akan membangun tingkat kepercayaan tertentu pada karyawan pada penghargaan organisasi atas kontribusi mereka. Menurut Eisenberger, (Arinnandy, 2018: 57) dukungan organisasi dirasakan sebagai keyakinan global akan pentingnya karyawan untuk kesejahteraan dan kontribusi organisasi.

Pemahaman Robbins (2007: 205) tentang dukungan organisasi berarti bahwa karyawan menghormati kontribusi organisasi dan memperhatikan kesejahteraan mereka. Dukungan dari otoritas lokal juga memiliki dampak yang signifikan terhadap persepsi karyawan terhadap produktivitas karyawan. Jika karyawan merasakan dukungan dari organisasi, akan ada hukum dua sisi, dan orang-orang yang bereputasi di sisi lain juga akan berkewajiban untuk memberikan kompensasi dengan perlakuan yang baik. Dengan demikian, hal ini dilakukan oleh organisasi bilateral dan stafnya, dimana salah satu pihak mendapat perlakuan yang baik, kemudian salah satu pihak wajib menerima perlakuan bilateral sehingga dapat menguntungkan kedua belah pihak.

Persepsi adanya dukungan dari organisasi dapat mempengaruhi sikap dan perilaku kerjakaryawan. Mereka yang merasakan adanya dukungan yang memadai akan menampilkan kinerja yang baik. Sebaliknya karyawan yang merasakan bahwa organisasi tidak mendukung mereka akan merasa tidak puas. Eisenberger dkk. (Gustyana, 2018:24) mendefinisikan POS sebagai persepsi karyawan terkait penghargaan dari organisasi terkait pekerjaan dan kesejahteraan mereka. Lebih lanjut Eisenberger mengatakan bahwa perasaan adanya dukungan dari organisasi dalam diri karyawan dapat memenuhi kebutuhan emosional dan sosial mereka. Dengan perasaan demikian tidak heran jika karyawan merasa lebih erat terhubung dengan organisasi.

Dari pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa persepsi dukungan organisasi adalah persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai dan peduli dengan kesejahteraan mereka.

2.1.1.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi Dukungan Organisasi

Faktor-faktor yang mem-pengaruhi persepsi dukungan organisasi menurut Shannock (Sari, 2019:28-30) yaitu :

1. Sikap yang diberikan oleh organisasi atas ide-ide yang telah diberikan atau dilontarkan oleh karyawan.

Sikap organisasi terhadap ide-ide yang dikemukakan oleh karyawan dapat menimbulkan persepsi karyawan tentang dukungan organisasi. Jika ide-ide yang diajukan oleh staf diterima dengan baik oleh organisasi, maka karyawan akan merasa dihargai dan didukung oleh organisasi. Sebaliknya, jika ide-ide ini ditolak, karyawan tidak akan menghargai dan menghargai upaya organisasi untuk menciptakan ide-ide tersebut. Untuk memahami organisasi secara negatif.

2. Respon yang diberikan oleh organisasi apabila pegawai mengalami suatu masalah

Ketika seorang karyawan mengalami masalah di dalam atau di luar perusahaan, pasti dia ingin didengar dan ditanggapi dengan baik oleh lingkungannya. Ketika respons seluruh perusahaan dari supervisor atau rekan kerja baik, akan ada pemahaman positif tentang organisasi atau perusahaan. Sebaliknya, jika Anda merasa bahwa orang-orang dalam organisasi tidak peduli dan tidak tertarik dengan tantangan yang Anda hadapi, persepsi negatif tentang apakah organisasi atau perusahaan mendukungnya akan muncul.

3. Perhatian yang diberikan oleh organisasi terhadap kesejahteraan serta kesehatan pegawainya.

Kesejahteraan karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan.

Jika organisasi gagal memberikan kesejahteraan yang memadai bagi

karyawan, karyawan mungkin merasa tidak aman dan mungkin tergoda untuk mencari organisasi atau perusahaan lain yang dapat menilai kesejahteraan karyawan dengan lebih baik. Dengan demikian, omset perusahaan dapat meningkat dan perusahaan dapat berdampak negatif.

2.1.1.6 Aspek-Aspek dalam Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut Farasat (Dian Negara, 2019:14-15), menyatakan bahwa terdapat 4 aspek yang dapat meningkatkan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan yaitu:

1. Keadilan (*fairness*) yaitu keadilan procedural yang menyangkut mengenai cara yang digunakan untuk memperlakukan karyawan dengan bermartabat dan terhormat.
2. Dukungan Atasan (*Supervisor Support*).

Karyawan akan mengembangkan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

3. Imbalan Organisasi (*Organizational Rewards*).

Berdasarkan teori dukungan organisasi yang dirasakan, karyawan mengembangkan kepercayaan umum mereka sejauh mana mereka merasa bahwa organisasi siap untuk menghargai usaha mereka, untuk memenuhi kebutuhan sosial dan emosional mereka dan kesejahteraan.

4. Kondisi kerja (*Conditions*).

Salah satu bentuk dukungan organisasi adanya kondisi kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan.

2.1.1.7 Dimensi dan Indikator Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut Rhoades dan Eisenberger (Sari, 2019:25-27) Terdapat 3 dimensi dari persepsi dukungan organisasi, yaitu :

1. Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural merupakan cara-cara organisasi dalam menentukan bagaimana mendistribusikan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Keadilan dalam hal distribusi SDM berimbas pada munculnya efek kumulatif yang kuat terhadap persepsi dukungan organisasi, dimana hal tersebut menunjukkan bahwa kejahteraan karyawan dipedulikan oleh organisasi. Keadilan prosedural meliputi cara organisasi dalam memperlakukan dan memberi penghargaan terhadap martabat serta penghormatan karyawan.

2. Dukungan Supervisor

Menilai kontribusi supervisor kepada karyawan dan kepedulian supervisor terhadap karyawan mengarah pada pengembangan sikap karyawan secara keseluruhan terhadap eksekutif. Manajer yang merupakan perwakilan dari suatu organisasi bertanggung jawab untuk mengevaluasi dan mengevaluasi pekerjaan bawahannya. Hal ini dapat menjadi indikator dukungan organisasi bagi karyawan.

3. Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan

Terdapat berbagai macam bentuk penghargaan dan kondisi pekerjaan dalam organisasi, antara lain :

a. Gaji

Dalam teori dukungan organisasi dijelaskan bahwa semakin meningkatnya kontribusi dan pemahaman dukungan organisasi kepada karyawan dapat mempengaruhi hadiah atau reward yang diberikan oleh organisasi. Imbalan tersebut dapat berupa gaji, pengakuan dan promosi.

b. Keamanan dalam bekerja

Salah satu indikator terkuat dari dukungan organisasi yang dirasakan adalah jaminan bahwa organisasi ingin mempertahankan keanggotaan karyawan di masa depan.

c. Kemandirian

Persepsi dukungan organisasi akan meningkat jika karyawan merasa memiliki kepercayaan diri untuk mandiri dalam mengambil keputusan yang bijaksana tentang apa yang harus dilakukan.

d. Peran stressor

Tuntutan dari lingkungan yang tidak dapat diatasi dapat membuat stres. Hubungan negatif dengan menerima dukungan organisasi termasuk tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab yang bertentangan yang tidak diberikan oleh karyawan dari waktu ke waktu (bekerja berlebihan), informasi yang tidak memadai (ambiguitas peran), dan tanggung jawab yang saling bertentangan. organisasi (konflik peran).

e. Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu investasi terhadap pegawai yang akan berdampak pada persepsi dukungan organisasi pegawai.

2.1.1.8 Perilaku Kerja Inovatif

Menurut (West dan Farr dalam De Jong & Kemp,2003)perilaku kerja inovatif adalah suatu perilaku kerja yang bertujuan untuk menghasilkan, memperkenalkan dan menerapkan hal-hal baru yang bermanfaat bagi perusahaan. Hal-hal baru yang dimaksud pada perilaku kerja inovatif berupa ide, proses, prosedur maupun produk baru.

Menurut anssen (Ardhito, 2018:29-30) *Innovative work behavior* ialah suatu peningkatan, promosi dan realisasi ide-ide baru yang berguna untuk kelangsungan hidup sebuah organisasi. Inovasi kepribadian diawali dengan munculnya suatu masalah dan munculnya suatu gagasan (idea), setelah itu individu mencari pendukung suatu gagasan (idea) yang dapat memberikan kontribusi atau kontribusi terhadap perilaku inovasi.).

Menurut Shalley et al. (Hadi, 2020:188), keunggulan kompetitif dapat tercipta jika perusahaan memiliki keunggulan kompetitif, etos kerja yang

inovatif dan keinginan untuk mendapatkan dukungan dari manajemen. Sifat inovasi menentukan kesediaan karyawan untuk menerapkan ide, produk, praktik, dan strategi baru pada pekerjaan yang dilakukan, kepada perusahaan, atau kepada anggota. Setiap perusahaan harus menganggap hal tersebut penting untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar kinerjanya meningkat melalui perilaku inovatif dan kreatif. Wynen et al. (Hadi, 2020:188) juga mendukung pernyataan sebelumnya bahwa kinerja yang tinggi dapat tercapai karena ada perilaku inovatif.

Menurut Yuan dan Woodman (Hadi, 2020:188) juga menjelaskan bahwa seseorang yang bila di tempat kerjanya menunjukkan perilaku inovatif, maka dianggap telah menunjukkan bagaimana kinerjanya. Sedangkan menurut Robbins (2007:178) mengajukan penemuan-penemuan baru berupa pembaharuan, ide, metode, atau lebih. Sifat inovasi tidak hanya muncul, tetapi inovasi di tempat kerja akan muncul jika karyawan dihadapkan pada kesulitan dalam pekerjaannya dan diberi wewenang yang lebih besar untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Perusahaan diharapkan dapat membuka peluang atau membuka wadah bagi setiap karyawan untuk mengungkapkan ide-ide barunya sehingga dapat mendorong pertumbuhan perusahaan yang lebih baik dan bersaing dengan perusahaan lain.

Menurut Messmann (Rizana, 2017:95) berpendapat bahwa kerja inovatif adalah jumlah kerja fisik dan kognitif yang dilakukan karyawan sebagai bagian dari pekerjaan individu atau kelompok mereka untuk mencapai serangkaian masalah yang diperlukan untuk mengembangkan diri. inovasi. Sedangkan Scott dan Bruce (Rizana, 2017:95) mengatakan inovasi adalah proses bertahap dengan aktivitas dan perilaku yang berbeda di tiap tahapnya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif merupakan perilaku individu berupa kecenderungan untuk menciptakan sesuatu yang baru dan bermanfaat, baik dalam bentuk ide-ide, proses, produk, maupun prosedur dalam pekerjaan. Organisasi dapat memberikan kesempatan pada karyawan untuk menangani masalah yang

sedang terjadi, dengan demikian karyawan akan dapat menampilkan perilaku kerja inovatif dengan memunculkan ide-ide inovatif yang digunakannya dalam rangka pemecahan masalah .

2.1.1.9 Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kerja Inovatif

Menurut Farr and Ford (Yunianto, 2019:8) menyebutkan empat faktor terkait perilaku kerja inovatif, sebagai berikut:

1. Persepsi akan kebutuhan untuk berubah (*Perceived need for change*)

Pengenalan akan kebutuhan untuk berubah juga sebagai pengenalan terhadap adanya *performance gap* dalam pekerjaan individu. Sehingga untuk melakukan perubahan didalam organisasi, ekspektasi kinerja karyawan yang muncul untuk melakukan hal tersebut dan akan mendapatkan perubahan yang signifikan bagi perkembangan organisasi dengan menggunakan metode prosedur yang dilakukan secara sistematis.

2. Persepsi efikasi untuk menerapkan perubahan (*Self Efficacy*)

Self Efficacy dapat didefinisikan sebagai persepsi diri tentang kemampuan seseorang untuk menimbulkan dan mengatur kejadian-kejadian didalam kehidupannya. Self Efficacy juga menyangkut self judgment atau penilaian diri, yaitu seberapa baik seseorang melakukan tindakan yang dituntut dalam menyelesaikan masalah atau tantangan. Hal ini mendorong/memotivasi karyawan untuk melakukan psychological capital untuk memberikan penilaian diri karyawan dalam mengembangkan diri maupun organisasi.

3. Persepsi akan hasil dari perubahan (*percieved pay off from change*)

Persepsi yang mempengaruhi keyakinan individu akan hasil inovatif adalah faktor yang ada dalam unit kerja (diri sendiri, rekan kerja dan atasan), faktor-faktor organisasi (budaya organisasi, iklim organisasi, dan struktur organisasi), serta dorongan untuk berperilaku inovatif. Perceived organizational support sangat diperanaktif dalam pencapaian

keberhasilan individu, agar tujuan organisasi dapat diterima dan berkembang.

4. Kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru dan bermanfaat (*Technical Knowledge*)

Biasanya model dari perilaku inovatif diawali berhasilkannya ide atau tahap pengenalan masalah. Ada dua faktor yang mempengaruhi kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru dan bermanfaat, yaitu mencari cara penyelesaian dan kemampuan untuk kreatif. Otonomi atau kemandirian ditemukan berkorelasi positif dengan pembentukan dan pengujian ide-ide baru dan implementasi dari inovasi yang diberikan pekerjaan dengan sedikit keleluasan dalam cara, waktu, dan tempat penyelesaian membuat kemampuan karyawan dalam berperilaku inovatif semakin tertahan.

2.1.1.10 Dimensi Perilaku Kerja Inovatif

Menurut De Jong dan Hartog (Rizana, 2017: 95)terdapat 4 (empat) dimensi perilaku inovatif kerja, yaitu :

1. *idea exploration*

Tahap awal dari proses inovatif di mana karyawan dapat menemukan peluang atau tantangan. Ini termasuk menemukan cara untuk mengembangkan produk, layanan dan operasi dan mencoba memikirkan alternatif lain.

2. *Idea Generation*

Tahap kedua dari sifat inovatif pekerjaan karyawan yang dapat mengembangkan ide-ide inovatif melalui proses menciptakan dan mengusulkan ide-ide untuk produk, layanan atau proses baru. Secara umum, ide-ide baru muncul berdasarkan hasil yang ditemukan pada tahap pencarian ide.

3. *Idea championing*

Idea championing menjadi penting ketika ide tersebut berhasil dibuat. Hal ini karena pada tahap ini, karyawan diharapkan mencari dukungan untuk implementasi ide-ide baru yang inovatif. Termasuk mencari koalisi untuk mengimplementasikan ide-ide baru dan meyakini keberhasilan ide tersebut.

4. *Idea Implementation*

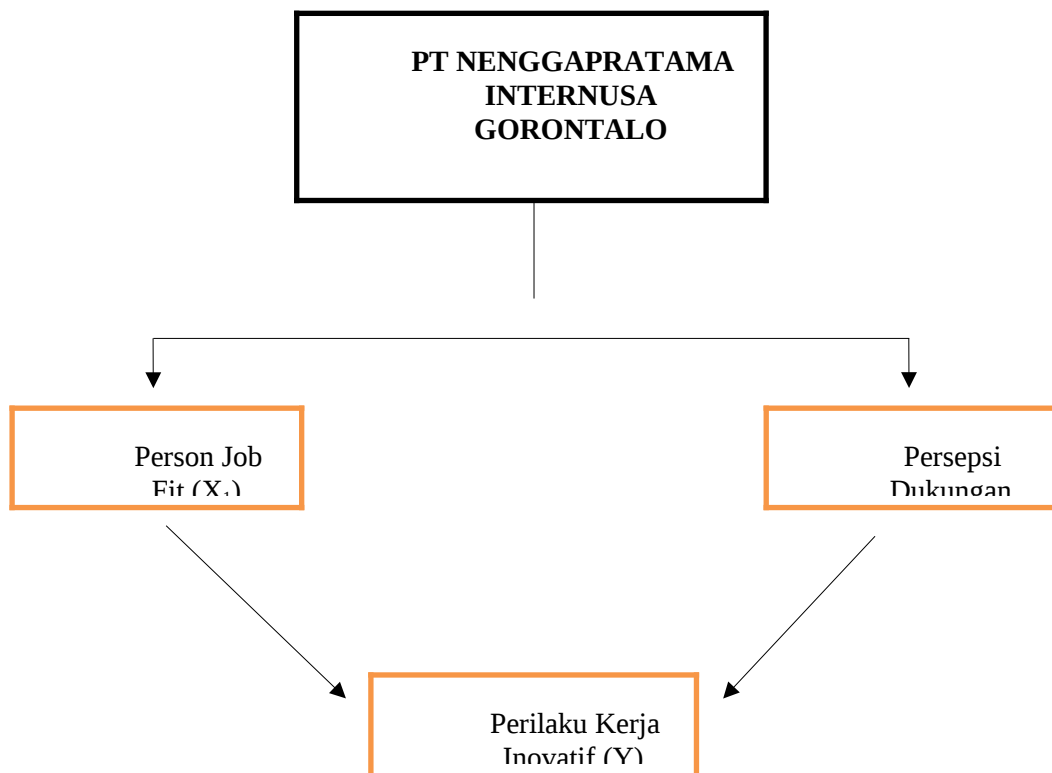
Tahap terakhir dari pekerjaan inovatif. Dalam ukuran ini, karyawan memiliki keberanian untuk menerapkan ide-ide baru tersebut dalam pekerjaan sehari-hari mereka. Kembangkan dan uji ide, praktik, dan layanan produk baru yang mereka tawarkan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Perilaku kerja inovatif merupakan suatu perilaku kerja yang bertujuan untuk menghasilkan, memperkenalkan dan menerapkan hal-hal baru yang bermanfaat bagi perusahaan. Karyawan yang dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan adalah karyawan yang memiliki inovasi, karena dengan persaingan yang semakin kompetitif maka inovasi karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki kemampuan berinovasi terlihat dari perilaku kerjanya di dalam perusahaan. Dengan adanya perilaku kerja inovatif menjadikan karyawan mengejar perilaku proaktif dalam bentuk inisiatif pribadi dan ide-ide baru yang secara langsung terkait dengan kinerja yang efektif dalam organisasi (Afsar, Badir, dan Khan, 2015).

Menurut West dan Farr (dalam De jong & Kemp, 2003) hanya perusahaan-perusahaan yang terampil berinovasi dan sukses mengeksploitasi ide-ide baru, yang akan mendapatkan keunggulan persaingan di pasar dunia yang berubah-ubah dengan cepat ini dan mereka yang tidak terampil akan ketinggalan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka hubungan antar variabel tersebut ditunjukkan oleh bagan kerangka pemikiran dibawah ini.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis :

Berdasarkan uraian latar belakang dan kerangka pemikiran, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Person Job Fit(X_1) dan persepsi dukungan organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (Y) pada PT.Nenggapratama Internusa Gorontalo.
2. Person Job Fit (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (Y) pada PT. Nenggapratama Internusa Gorontalo.
3. Persepsi dukungan organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (Y) pada PT. Nenggapratama InternusaGorontalo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana telah di jelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penelitian adalah pengaruh pengaruh person Job Fit (X_1) dan persepsi dukungan organisasi (X_2) terhadap perilaku kerja inovatif (Y) pada PT. Nenggapratama Internusa Gorontalo.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Pengujian hipotesis hubungan kausal dilakukan dengan menggunakan metode survei. Pengumpulan data pokok atau utama menggunakan kuesioner yang diambil dari sampel yang telah ditarik dari jumlah populasi. Menurut Sugiyono (2010:68) metode survei merupakan suatu pendekatan penelitian yang dilakukan pada suatu populasi, akan tetapi data yang diteliti merupakan data sampel dari populasi.

Menggunakan jenis data kauntitatif dan data kualitatif, dimana data kuantitatif adalah data yang berupa bilangan angka yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam kuantitatif dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarkan kepada responden. Sedangkan, data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri – ciri, sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi perusahaan atau sejarah perusahaan.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel bebas (Independent) yaitu pengaruh *person Job Fit* (X_1) dan persepsi dukungan organisasi (X_2)
2. Variabel tidak bebas (Dependent) yaitu perilaku kerja inovatif (Y).

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Independen

| Variabel | Sub Variabel | Indikator | Skala |
|--|--|---|--------------|
| Person Job Fit (X ₁) | <i>Demand-abilities fit</i> | 1. Pengetahuan 2. keterampilan 3. kemampuan | Ordinal |
| | <i>Need-supplies fit</i> | 4. pencapaian tujuan 5. kebutuhan psikologis 6. kepentingan 7. nilai-nilai | |
| Persepsi Dukungan Organisasi (X ₂) | Keadilan prosedural | 1. cara organisasi dalam memperlakukan karyawan 2. cara organisasi dalam memberi penghargaan terhadap karyawan | Ordinal |
| | Dukungan supervisor | 3. arahan 4. evaluasi | |
| | Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan | 5. gaji 6. Keamanan dalam bekerja 7. Kemandirian 8. Peran stres 9. Pelatihan | |
| <p>Sumber</p> <p>Variabel X1 : Kristof et al (Ulan Dari, 2019:23-24)</p> <p>Variabel X2 : Rhoades dan Eisenberger (Sari, 2019:25-27)</p> | | | |

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Dependen

| Variabel | Dimensi | Indikator | Skala |
|---|-------------------------|--|---------|
| Perilaku Kerja Inovatif (Y) | perilaku kerja inofatif | 1. <i>idea exploration</i> 2. <i>Idea Generation</i> 3. <i>Idea championing</i> 4. <i>Idea Implementation</i> | Ordinal |
| Sumber Variabel Y : De Jong dan Hartog (Rizana, 2017: 95) | | | |

Tahapan yang dilakukan terhadap variabel yang digunakan, baik itu variabel dependen maupun independen dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk variabel person Job Fit (X_1) dan persepsi dukungan organisasi (X_2) terhadap perilaku kerja inovatif (Y), akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert (*likert's type item*).
2. Hasil jawaban dari responden untuk setiap pernyataan diukur dengan menggunakan skal likert yang mempunyai grade dari kecil sampai besar, biasanya dari 1 – 5.
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan di berikan bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3Daftar Pilihan Kuesioner

| PILIHAN | BOBOT |
|---|-------|
| Sangat setuju/selalu (sangat positif) | 5 |
| Setuju/Sering (positif) | 4 |
| Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral) | 3 |
| Tidak setuju/Jarang (negativ) | 2 |
| Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ) | 1 |

3.2.3 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan obyek akan diteliti, dimana dalam hal ini adalah aktivitas atau peristiwa yang terjadi.

Dalam mengumpulkan informasi, kita akan selalu menjumpai suatu objek yang perlu dieksplorasi, baik berupa objek, orang dan peristiwa. Riduwan (2010; 54) mengemukakan bahwa populasi adalah suatu objek yang berada di suatu daerah dan memenuhi persyaratan tertentu yang berkaitan dengan penelitian. Menurut Sugiyono (2010:61) mengemukakan bahwa "Populasi merupakan suatu wilayah yang terdiri atas objek yang mempunyai karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya. Sedangkan menurut Sudjana (2005), populasi merupakan penjumlahan semua nilai yang mungkin, hasil penghitungan atau pengukuran, bersifat kuantitatif atau kualitatif dalam kaitannya dengan karakteristik semua anggota yang dikumpulkan yang kita inginkan.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Nenggapratama Internusa Gorontalo sebanyak 59 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiyono, 2010:62).

Untuk memperoleh sampel yang mencerminkan karakteristik populasi secara tepat, dalam hal ini tergantung oleh dua faktor metode penarikan sampel dan penentuan penarikan sampel. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus, yaitu jumlah sampel dalam penelitian kurang dari 100 (Husein, 2011:10). Dari penjelasan diatas maka dengan ini penulis melakukan pengambilan sampel dimana jumlah dari populasi dijadikan keseluruhan sebagai sampel. Namun, dalam penelitian ini pimpinan tidak dijadikan sebagai sampel dalam penelitian, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 59 orang karyawan pada PT. Nenggapratama Internusa Gorontalo.

3.2.4 Jenis dan sumber data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarakan kepada responden.
- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi tempat penelitian.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan untuk data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah karyawan PT. Nenggapratama Internusa Gorontalo
3. Kuesioner, dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan/ Pernyataan tertulis kepada responden, dalam hal ini karyawan PT. Nenggapratama Internusa Gorontalo.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah yang penelitian.

3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif yang digunakan untuk mengkomunikasikan dan menghasilkan berbagai tanggapan dari responden. Untuk mendapatkan informasi yang baik yang mendekati kenyataan (tujuan), perlu diketahui bahwa suatu alat ukur itu akurat dan dapat diandalkan. Dan jika alat tersebut benar atau salah maka sebelum

menggunakan alat tersebut harus dilakukan pengujian keakuratan dan keandalannya agar dapat digunakan dan akan diperoleh hasil yang bermanfaat.

1. Uji Validitas

Uji validitas alat dengan menguji validitas struktur (desain struktur), dapat digunakan dengan pendapat ahli (expert decision), setelah pembuatan alat bersama ahli dengan menanyakan pendapatnya atas materi yang disusun. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2010: 19) yang menyatakan bahwa “Setelah selesai pengujian konstruksi dari ahlinya, pengujian peralatan akan dilanjutkan. Peralatan yang disetujui oleh para ahli telah diuji pada model. Untuk mengangkut populasi. Setelah itu, daftar diurutkan dan disortir, uji validasi dapat dilakukan dengan menganalisis komponen, yaitu dengan menghubungkan akun alat musik. ”

Uji validasi dilakukan dengan menghitung setiap pernyataan dan skor total untuk setiap variabel. Juga, dengan memberikan terjemahan perkalian keseluruhan. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson* yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

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

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

Dalam hasil analisis item teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan”. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Masrun menyatakan “Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. 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.

Teknik korelasi dari hasil analisis item menentukan validitas item ini yang merupakan metode yang paling banyak digunakan hingga saat ini. Selain itu, saat menjelaskan koefisien korelasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kriteria (nilai total) dan korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa sifat-sifat ini juga sangat penting. Artinya syarat minimum dianggap valid $r = 0,3$ ". Jika korelasi antara item dan skor total $<0,3$, maka item alat analisis dianggap tidak valid, selain itu jika sambungan antara item dan skor total $> 0,3$ maka dianggap valid. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5
Koefisien Korelasi

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

Sumber : Riduwan (2008:280).

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah kejelasan yang dapat diandalkan untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena alat tersebut efisien. Alat terbaik adalah tidak tergoda untuk memaksa responden memilih beberapa jawaban. Alat yang andal dan andal menghasilkan data yang andal. Jika informasi itu benar menurut kebenaran, tidak peduli berapa kali diambil, itu akan tetap sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach*, dengan rumus 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 instrumen

s = Varians keseluruhan instrument

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

3. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skalar likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method Of Succesive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif .
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

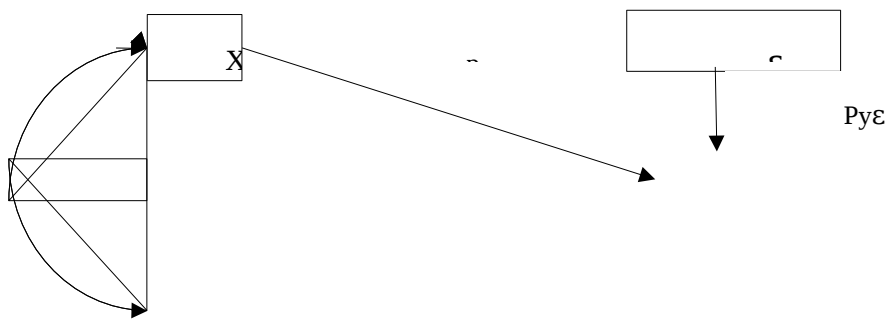
$$Skala(i) = \frac{Zriil(i-1) - Zriil(i)}{i Kum(i) - i Kum(i-1)}$$

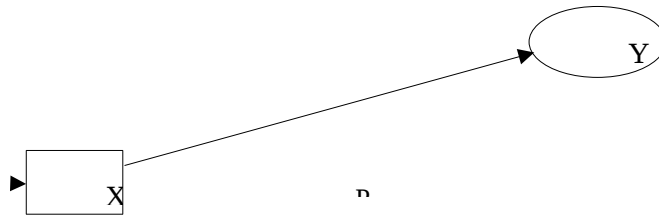
6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi

3.2.7 Metode Analisis Data

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh person Job Fit (X_1) dan persepsi dukungan organisasi (X_2) terhadap perilaku kerja inovatif (Y), maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analisis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini :





GAMBAR 3.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PY_{x1} + PY_{x2} + PY_{\epsilon}$$

Di mana :

X_1 : Person Job Fit

X_2 : persepsi dukungan organisasi

Y : terhadap perilaku kerja inovatif

ϵ : variabel lain yang mempengaruhi Y tapi tidak diteliti

r : korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Setelah data dikumpulkan kemudian dianalisis hubungan antar variabel independen dengan, menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa variabel tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh X_1 dan X_2 tetapi ada variabel epsilon (ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

3.2.8 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + PY_{\epsilon}$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X_1, X_2 , dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenous*

4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur P_{yx_i} ($i = 1, 2, 3$ dan 4)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1, X_2 dan X_3 terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ($P_{y\epsilon}$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen
9. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut :

a. Pengaruh langsung

$$Y \leftarrow X_1 \quad Y = (P_{yx_i}) (P_{yx_i}) ; \text{dimana } i = 1 \text{ dan } 2$$

b. Pengaruh tidak langsung

$$Y \leftarrow X_1 \quad Y = (P_{yx_i}) (R_{Yx_{ixi}}) (P_{yx_i})$$

Dimana : i = yang berpengaruh = yang dilalui

Besarnya pengaruh total untuk setiap variabel = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung. Atau dengan rumus : $P_{yx_i} + \sum P_{yx_i} r_{x_i x_j}$

10. Untuk menganalisis data seperti dalam ketentuan langkah-langkah dalam analisis jalur (*Path Analisis*) maka penulis menggunakan program SPSS Statistik 21.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat PT Nenggapratama Internusa Gorontalo

PT. Nenggapratama Internusa adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang dagang dan jasa yaitu distributor kendaraan dengan merek Suzuki, service, dan penjualan sparepartPT. Nenggapratama Internusa menerapkan sistem penjualan tunai, dan untuk penjualan kredit perusahaan telah bekerja sama dengan pihak leasing yaitu perusahaan pembiayaan.

PT. Nenggapratama Internusa (PT. NPI) yang sebelumnya masih bernama PT. Nenggapratama Internusantara, pada tanggal 27 Oktober 2009 dengan akte No. 47 di hadapan Notaris Threesje Sembung,SH, MH dibuatlah Akte pendirian PT. Nenggapratama Internusa.Pada tanggal 4 Januari 2012 dengan Akte No. 10 dibuat perubahan dimana berdasarkan pernyataan keputusan rapat dimana kepemilikan saham mengalami perubahan.

PT. Nenggapratama Internusa merupakan Dealaer resmi mobil Suzuki yang beralamatkan di Jalan Prof. Dr. H.B. Jassin, Limba B, Kota Selatan, Kota Gorontalo. PT. Nenggapratama Internusa Gorontalo melayani penjualan mobil Suzuki Wilayah Sulawesi Utara dan Gorontalo. PT. Nenggapratama Internusa (Dealer Suzuki) adalah salah satu perusahaan populer di industri otomotif dan menawarkan layanan pemasaran dan penjualan terbaik kepada konsumen di Sulawesi Utara dan Gorontalo. PT. Nenggapratama Internusa adalah perusahaan perdagangan dan distribusi yang berwenang untuk menjual mobil bermerek Suzuki dan suku cadang Suzuki

yang sesuai dengan prinsip kepuasan pelanggan dan kepuasan dari kantor pusat. Pekerjaan utama PT. Nenggapratama Internusa menjual mobil Suzuki.

PT. Nenggapratama Internusamenjual produk mobil Suzuki sesuai standarisasi PT. Suzuki Indomobil Sales (SIS) dan diawasi Suzuki Motor Corporation (SMC) Jepang. Dealer Suzuki Menyediakan Fasilitas 3 S (Sales, Service dan Sparepart). Sehingga setiap Unit yang Dealer Suzukijual terjamin pelayanan service dan ketersediaan sparepartnya. Bengkel Dealer Suzuki sudah sesuai standarisasi nasional Suzuki dengan tenaga mekanik yang handal dan yang selalu rutin mengikuti proses pelatihan dari Suzuki.

4.1.2 VISIDAN MISI:

VISI:

Menjadikan PT. Nenggapratama Internusa sebagai perusahaan otomotif yang sukses dan dihormati di daerah Sulawesi Utara, Gorontalo dan Maluku/Maluku Utara dengan memberikan pelayanan pemasaran dan purna jual yang terbaik bagi konsumen.

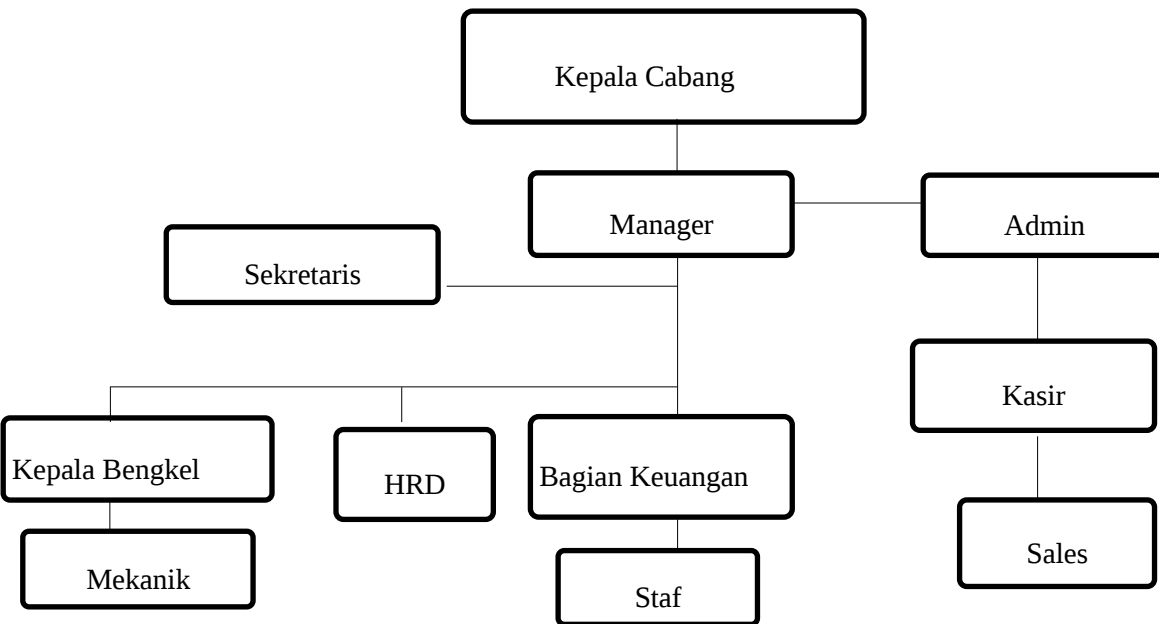
MISI:

- Secara berkesinambungan menyediakan produk dan jasa yang berkualitas tinggi serta memenuhi kebutuhan konsumen melalui program pemasaran yang terbaik.
- Mengembangkan karyawan yang berkompeten dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk mendukung tercapainya kepuasan konsumen.
- Menjalin hubungan dengan customer melalui komunikasi dan kerja sama yang lebih baik untuk meningkatkan market share penjualan semua produk yang dipasarkan.
- Untuk mengembangkan operasi perusahaan yang sehat dalam segala aspek, misalnya pemenuhan peraturan, lingkungan dan lain-lain.

4.1.3 Struktur Organisasi PT. Nenggapratama Internusa Gorontalo

Sebagaimana umumnya sebuah organisasi, struktur organisasi yang dimiliki PT. Nenggapratama Internusa Gorontalo dalam melaksanakan kegiatan, menggunakan bentuk organisasi garis dan

staf.Membentuk sebuah struktur organisasi bertujuan untuk mempermudah pemahaman dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian atau bidang.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Nenggapratama Internusa

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden

Dyne dan graham (2005) mengemukakan pendapatnya bahwa salah satu factor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah factor karakteristik personal. Karakteristik individu yang dimaksud adalah usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan dan jumlah tanggungan.

Sebelum melakukan analisis terhadap hasil penyebaran quisioner kepada para responden, di bawah ini akan disajikan gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan dan usia.

1) Jenis Kelamin

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

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-----------|----------------|
| Laki-Laki | 36 | 61.0 |
| Perempuan | 23 | 39.0 |
| Jumlah | 59 | 100 |

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 36 orang atau 61%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang atau 39%, Hal ini menunjukkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki.

2) Usia Responden

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

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Frekuensi | Persentase (%) |
|------------------|-----------|----------------|
| 17 - 25 Tahun | 13 | 22.0 |
| 26 - 35 Tahun | 26 | 44.1 |
| 36 - 45 Tahun | 14 | 23.7 |
| di atas 45 Tahun | 6 | 10.2 |
| Jumlah | 59 | 100 |

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa responden yang berumur 17-25 Tahun sebanyak 13 orang atau 22%, responden yang berumur 26-35 Tahun sebanyak 26 orang atau 44,1%, responden yang berumur 36-45 tahun sebanyak 14 orang atau 23,7%, dan responden

yang berumur di atas 45 tahun sebanyak 6 orang atau 10,2%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang berumur 26-35 tahun.

3) Pendidikan Responden

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

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| Pendidikan | Frekuensi | Persentase (%) |
|-------------|-----------|----------------|
| SLTA/SMK/MA | 20 | 48.8 |
| Diploma | 8 | 19.5 |
| Sarjana | 31 | 75.6 |
| Jumlah | 59 | 100.0 |

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan SLTA/SMK/MA sebanyak 20 orang atau 48,8%. Responden dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 8 orang atau 19,5%. Responden dengan tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 31 orang atau 75,6%. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa responden terbanyak yang memiliki tingkat pendidikan sarjana.

4) Lama Bekerja Responden

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

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan lama Kerja

| Lama Bekerja | Frekuensi | Persentase (%) |
|-----------------|-----------|----------------|
| Dibawah 1 Tahun | 8 | 13.6 |
| 1 - 2 Tahun | 13 | 22.0 |
| 3 - 4 Tahun | 17 | 28.8 |
| 5 Tahun keatas | 21 | 35.6 |
| Jumlah | 59 | 100.0 |

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa responden yang masa kerjanya selama di bawah 1 tahun sebanyak 8 orang atau 13,6%, responden yang memiliki masa kerja selama 1-2 tahun sebanyak 13

orang atau 22%, responden yang memiliki masa kerja 3-4 tahun sebanyak 17 orang atau 28,8%, dan responden yang memiliki masa kerja 5 tahun keatas sebanyak 21 orang atau 35,6%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang memiliki masa kerja 5 tahun ke atas.

4.2.2 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan mampu memberikan pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif karyawan pada PT. Nenggapratama Internusa Gorontalo. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

Jumlah skor tertinggi: $5 \times 1 \times 59 = 295$

Jumlah skor rendah: $1 \times 1 \times 59 = 59$

Rentang skala : $\frac{295-59}{5} = 47,2$ dibulatkan menjadi 47

Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor

| Rentang Skor | Kriteria |
|--------------|---------------|
| 59 - 106 | Sangat Rendah |
| 107 - 154 | Rendah |
| 155 - 202 | Sedang |
| 203 - 250 | Tinggi |
| 251 - 298 | Sangat Tinggi |

Sumber: Data diolah, 2021

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 59 responden yang ditetapkan sebagai sampel data dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

1) Person Job Fit (X_1)

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

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang *Person job fit*(X₁)

| Bobot | Item | | | | | | | | | | | |
|----------|--------|------|------|--------|------|------|--------|------|------|--------|------|------|
| | X1.1 | | | X1.2 | | | X1.3 | | | X1.4 | | |
| | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % |
| 1 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 |
| 2 | 3 | 6 | 5.1 | 3 | 6 | 5.1 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 |
| 3 | 26 | 78 | 44.1 | 25 | 75 | 42.4 | 27 | 81 | 45.8 | 27 | 81 | 45.8 |
| 4 | 17 | 68 | 28.8 | 17 | 68 | 28.8 | 19 | 76 | 32.2 | 19 | 76 | 32.2 |
| 5 | 13 | 65 | 22.0 | 14 | 70 | 23.7 | 13 | 65 | 22.0 | 13 | 65 | 22.0 |
| Σ | 59 | 217 | 100 | 59 | 219 | 100 | 59 | 222 | 100 | 59 | 222 | 100 |
| Kategori | Tinggi | | | Tinggi | | | Tinggi | | | Tinggi | | |

| Bobot | Item | | | | | | | | |
|----------|--------|------|------|--------|------|------|--------|------|------|
| | X1.5 | | | X1.6 | | | X1.7 | | |
| | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % |
| 1 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 |
| 2 | 1 | 2 | 1.7 | 1 | 2 | 1.7 | 1 | 2 | 1.7 |
| 3 | 25 | 75 | 42.4 | 27 | 81 | 45.8 | 29 | 87 | 49.2 |
| 4 | 20 | 80 | 33.9 | 18 | 72 | 30.5 | 16 | 64 | 27.1 |
| 5 | 13 | 65 | 22.0 | 13 | 65 | 22.0 | 13 | 65 | 22.0 |
| Σ | 59 | 222 | 100 | 59 | 220 | 100 | 59 | 218 | 100 |
| Kategori | Tinggi | | | Tinggi | | | Tinggi | | |

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 59 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel *person job fit* yaitu item pernyataan X_{1.1} berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 217, item pernyataan X_{1.2} berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 219, item pernyataan X_{1.3} berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 222. item pernyataan X_{1.4} berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 222, item pernyataan X_{1.5} berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 222, item pernyataan X_{1.6} berada pada kategori

tinggi dengan skor sebesar 220, item pernyataan X_{1.7} berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 220. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *person job fit* menunjukkan nilai yang berada pada kategori tinggi. Artinya, tingginya kesesuaian karyawan dengan pekerjaan atau tugas yang dilakukan di PT. Nenggapratama Internusa Gorontalo.

2) Persepsi Dukungan Organisasi(X₂)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel persepsi dukungan organisasi(X₂) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Persepsi dukungan organisasi (X₂)

| Bobot | Item | | | | | | | | |
|----------|--------|------|------|--------|------|------|--------|------|------|
| | X2.1 | | | X2.2 | | | X2.3 | | |
| | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % |
| 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | 2 | 4 | 3.4 | 2 | 4 | 3.4 | 0 | 0 | 0.0 |
| 3 | 28 | 84 | 47.5 | 31 | 93 | 52.5 | 33 | 99 | 55.9 |
| 4 | 23 | 92 | 39.0 | 22 | 88 | 37.3 | 22 | 88 | 37.3 |
| 5 | 6 | 30 | 10.2 | 4 | 20 | 6.8 | 4 | 20 | 6.8 |
| Σ | 59 | 206 | 100 | 59 | 205 | 100 | 59 | 207 | 100 |
| Kategori | Tinggi | | | Tinggi | | | Tinggi | | |

| Bobot | Item | | | | | | | | |
|----------|--------|------|------|--------|------|------|--------|------|------|
| | X2.4 | | | X2.5 | | | X2.6 | | |
| | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % |
| 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | 0 | 0 | 0.0 | 2 | 4 | 3.4 | 11 | 22 | 18.6 |
| 3 | 33 | 99 | 55.9 | 29 | 87 | 49.2 | 28 | 84 | 47.5 |
| 4 | 22 | 88 | 37.3 | 24 | 96 | 40.7 | 16 | 64 | 27.1 |
| 5 | 4 | 20 | 6.8 | 4 | 20 | 6.8 | 4 | 20 | 6.8 |
| Σ | 59 | 207 | 100 | 59 | 207 | 100 | 59 | 190 | 100 |
| Kategori | Tinggi | | | Tinggi | | | Sedang | | |

| Bobot | Item | | | | | | | | |
|----------|--------|------|------|--------|------|------|--------|------|------|
| | X2.7 | | | X2.8 | | | X2.9 | | |
| | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % |
| 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | 11 | 22 | 18.6 | 11 | 22 | 18.6 | 6 | 12 | 10.2 |
| 3 | 16 | 48 | 27.1 | 26 | 78 | 44.1 | 25 | 75 | 42.4 |
| 4 | 24 | 96 | 40.7 | 18 | 72 | 30.5 | 20 | 80 | 33.9 |
| 5 | 8 | 40 | 13.6 | 4 | 20 | 6.8 | 8 | 40 | 13.6 |
| Σ | 59 | 184 | 100 | 59 | 192 | 100 | 59 | 207 | 100 |
| Kategori | Sedang | | | Sedang | | | Tinggi | | |

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 59 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel persepsi dukungan organisasi yaitu item pernyataan X_{2.1}beradapada kategori tinggi dengan skor sebesar 206, item pernyataan X_{2.2} berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 205, item pernyataan X_{2.3} berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 207. item pernyataan X_{4.4} berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 207, item pernyataan X_{2.5} berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 207, item pernyataan X_{2.6} berada pada kategori sedang dengan skor sebesar 190, item pernyataan X_{2.7} berada pada kategori sedang dengan skor sebesar 184, item pernyataan X_{2.8} berada pada kategori sedang dengan skor sebesar 192, item pernyataan X_{2.9} berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 207.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi berada pada kategorisedang atau nilai rata-rata=200,5.Artinya belum maksimlanya dukungan organisasi kepada karyawan yang bekerja di PT. Nenggapratama Internusa Gorontalo.

3) Perilaku Kerja Inovatif (Y)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel perilaku kerja inovatif (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Perilaku kerja inovatif (Y)

| Bobot | Item | | | | | | | | | | | |
|----------|--------|------|------|--------|------|------|--------|------|------|--------|------|------|
| | Y1.1 | | | Y1.2 | | | Y1.3 | | | Y1.4 | | |
| | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % |
| 1 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 |
| 2 | 1 | 2 | 1.7 | 1 | 2 | 1.7 | 3 | 6 | 5.1 | 3 | 6 | 5.1 |
| 3 | 29 | 87 | 49.2 | 28 | 84 | 47.5 | 26 | 78 | 44.1 | 26 | 78 | 44.1 |
| 4 | 16 | 64 | 27.1 | 17 | 68 | 28.8 | 17 | 68 | 28.8 | 17 | 68 | 28.8 |
| 5 | 13 | 65 | 22.0 | 13 | 65 | 22.0 | 13 | 65 | 22.0 | 13 | 65 | 22.0 |
| Σ | 59 | 218 | 100 | 59 | 219 | 100 | 59 | 217 | 100 | 59 | 217 | 100 |
| Kategori | Tinggi | | | Tinggi | | | Tinggi | | | Tinggi | | |

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 59 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel perilaku kerja inovatif yaitu item pernyataan Y1.1 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 218, pernyataan Y1.2 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 219, pernyataan Y1.3 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 217, dan pernyataan Y1.4 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 217. Hal dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki perilaku kerja inovatif yang tinggi pada PT. Nenggapratama Internusa Gorontalo

4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Daftar pertanyaan atau kuisioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah daftar pernyataan yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 59 responden.

1) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Person job fit*

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variable *person job fit*(X_1) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Person job fit*(X_1)

| Item | Uji Validitas | | | Uji Reliabilitas | |
|------|---------------|-------|-------|------------------|--------------------|
| | r Hitung | r | Ket | Alpha | Ket |
| X1-1 | 0,649 | 0,256 | Valid | 0,843 | Diatas nilai 0,6 = |
| X1 | 0,69 | 0,2 | Valid | | |

| | | | | |
|----|------|-----|------|--------------|
| -2 | 0 | 56 | d | reliabl e |
| X1 | 0,60 | 0,2 | Vali | |
| -3 | 2 | 56 | d | |
| X1 | 0,77 | 0,2 | Vali | |
| -4 | 7 | 56 | d | |
| X1 | 0,77 | 0,2 | Vali | |
| -5 | 2 | 56 | d | |
| X1 | 0,76 | 0,2 | Vali | |
| -6 | 3 | 56 | d | |
| X1 | 0,7 | 0,2 | Vali | |
| -7 | 81 | 56 | d | |

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Tabel 4.9 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel *person job fit* (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{table}$ (0,256) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,843 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel *person job fit* adalah valid dan reliable.

2) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Persepsi dukungan organisasi

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variable persepsi dukungan organisasi (X₂) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Persepsi dukungan organisasi (X₂)

| Item | Uji Validitas | | | Uji Reliabilitas | |
|------|---------------|-----|------|------------------|------|
| | r_{Hitung} | r | Ket | Alp ha | Ket |
| X | 0,3 | 0,2 | Vali | 0,6 | Diat |

| | | | | | |
|----------|-----------|-----------|------------------------|----|---|
| 1-1 | 71 | 56 | d | 56 | as nilai 0,6 = relia ble |
| X 1-2 | 0,7 16 | 0,2 56 | Vali d | | |
| X 1-3 | 0,7 37 | 0,2 56 | Vali d | | |
| X 1-4 | 0,7 37 | 0,2 56 | Vali d | | |
| X 1-5 | 0,5 74 | 0,2 56 | Vali d | | |
| X 1-6 | 0,4 44 | 0,2 56 | Vali d | | |
| X 1-7 | 0, 296 | 0,2 56 | Vali d | | |
| X 1-8 | 0,0 25 | 0,2 56 | Tid ak Vali d | | |
| X 1-9 | 0,1 60 | 0,2 56 | Tid ak Vali | | |

| | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|
| | | | d | | |
|--|--|--|---|--|--|

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Tabel 4.10 diatas menjelaskan bahwa item pernyataan untuk variabel persepsi dukungan organisasi (X_2), dimana terdapat 7 item instrumen pernyataan menunjukkan hasil yang valid.Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{table}$ (0,256) dapat di lihat pada (lampiran distribusi table r).Selain itu, terdapat 2 item pernyataan yang tidak valid yaitu item $X_{1.8}$ dan $X_{1.9}$, karena nilai r_{hitung} lebih kecil dari nilai r_{tabel} . Sehingga, item pernyataan yang tidak valid dikeluarkan dan dilanjutkan dengan uji reliabilitas. Dimana dari hasil pengujian realibilitas pada 7 item pernyataan menunjukkan nilai koefisien alphanya sebesar 0,656 lebih besar dari 0,6, dengan demikian berarti item pernyataan untuk variabel persepsi dukungan organisasi (X_2) adalah reliable.

3) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Perilaku kerja inovatif

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variabel perilaku kerja inovatif (Y)ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Perilaku kerja inovatif (Y)

| Item | Uji Validitas | | | Uji Reliabilitas | |
|----------|---------------|-------------|-------|------------------|-----------------------|
| | r_{Hitung} | r_{table} | Ket | Alpha | Ket |
| Y 1-1 | 0,939 | 0,256 | Valid | 0,935 | > 0,6 = reli |
| Y | 0,89 | 0, | Valid | | |

| | | | | | |
|----------|-----------|---------------|-------|--|----------|
| 1-2 | 9 | 25 6 | | | |
| Y 1-3 | 0,90 3 | 0, 25 6 | Valid | | abl e |
| Y 1-4 | 0.92 2 | 0, 25 6 | Valid | | |

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

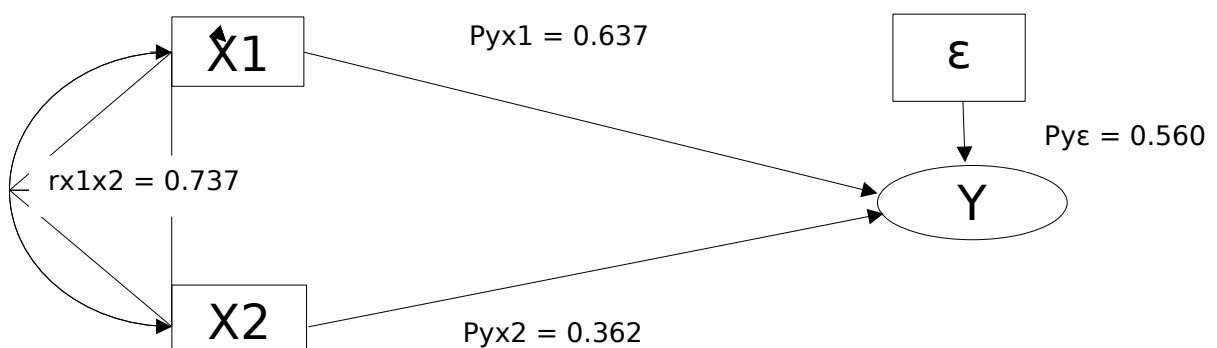
Tabel 4.11 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel perilaku kerja inovatif (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{table}$ (0,256) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,935 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel perilaku kerja inovatif (Y) adalah valid dan reliable.

4.2.4 Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh *person job fit* dan persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif karyawan pada karyawan pada PT. Nenggapratama Internusa Gorontalo, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (independen) dapat mempengaruhi variabel terikat (dependen). Hasil olahan data antara X_1 dan X_2 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0.637X_1 + 0.362X_2 + 0.560\epsilon$$

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



Gambar 4.2 Hubungan antar Variabel dan Pengaruh Langsung

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara *person job fit* (X_1) dengan persepsi dukungan organisasi (X_2) sebesar 0.737 dengan tingkat hubungan kuat atau tinggi (*Tabel 3.4 Koefisien Korelasi*). Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diperoleh informasi bahwa besarnya pengaruh *person job fit* (X_1) terhadap perilaku kerja inovatif sebesar 0,637 atau 63,7%, dan persepsi dukungan organisasi (X_2) terhadap perilaku kerja inovatif dengan nilai sebesar 0,362 atau 36,2%.

Pengaruh simultan *person job fit* (X_1) dan persepsi dukungan organisasi (X_2) terhadap perilaku kerja inovatif sebesar 0,440 atau 44%, sedangkan sisanya sebesar 0,560 atau 56,0% di pengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12 Koefisien Jalur, dan Pengaruh X_1 dan X_2 , terhadap Perilaku kerja inovatif (Y)

| Variabel | Koefisien Jalur | Kontribusi Bersama (R^2_{yx1x2}) |
|----------|-----------------|--------------------------------------|
| | | |
| X_1 | 0.637 | |
| X_2 | 0.362 | |
| E | 0.560 | |

| | | |
|-----------|--|--------------|
| X1 dan X2 | | 0.440 (44%) |
|-----------|--|--------------|

Sumber : Hasil olahan data 2021

4.3 Pengujian Hipotesis

4.3.1 Pengaruh Person Job Fit (X_1) dan Persepsi Dukungan Organisasi (X_2) Secara Simultan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Y) Karyawan pada PT. Nenggapratama Internusa Gorontalo.

Hasil penelitian menunjukkan kontribusi variabel person job fit (X_1) dan persepsi dukungan organisasi (X_2) terhadap perilaku kerja inovatif sebesar 0.440 atau 44%, hal ini menunjukkan bahwa apabila secara bersama-sama variabel person job fit (X_1) dan persepsi dukungan organisasi (X_2) di tingkatkan 1 (satu) satuan maka perilaku kerja inovatif akan meningkat sebesar 0.440 atau 44%.

Hasil uji F_{hitung} menunjukan hasil sebesar 21.987 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,160 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21.987 > 3,160$) 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 lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa *person job fit* (X_1) dan persepsi dukungan organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan (Y) pada PT. Nenggapratama Internusa Gorontalo. Jadi hipotesis diterima.

4.3.2 Person Job Fit (X_1) Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Y) Karyawan pada PT. Nenggapratama Internusa Gorontalo.

Hasil olahan data diperoleh *person job fit* (X_1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.637 dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa *person job fit* (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan (Y) pada PT Nenggapratama Internusa Gorontalo dapat diterima.

4.3.3 Persepsi Dukungan Organisasi (X_2) Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Y) Karyawan Pada PT. Nenggapratama Internusa Gorontalo.

Hasil olahan data diperoleh persepsi dukungan organisasi (X_2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.362 dengan nilai sig sebesar 0,001, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,001 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan (Y) pada PT Nenggapratama Internusa Gorontalo dapat diterima.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Person Job Fit (X_1) dan Persepsi Dukungan Organisasi (X_2) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan PT. Nenggapratama Internusa Gorontalo.

Besarnya pengaruh person job fit dan persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif karyawan pada PT. Nenggapratama Internusa Gorontalo, dimana bila person job fit dan persepsi dukungan organisasi dinaikkan maka perilaku kerja inovatif karyawan akan meningkat.

Person job fit dan persepsi dukungan organisasi mempengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan PT Nenggapratama Internusa Gorontalo. Hal ini dikarenakan person job fit yang merupakan kesesuaian antara kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan. Person job fit karyawan pada PT. Nenggapratama Internusa Gorontalo dapat terlihat dari *Demand-abilities fit* yaitu terlihat dari pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki karyawan. Kemudian terlihat juga pada *Need-supplies fit* yaitu kesesuaian kebutuhan dari karyawan dengan harapan pada saat bekerja. Selain itu, persepsi dukungan organisasi dalam hal ini dukungan PT. Nenggapratama Internusa Gorontalo terhadap karyawannya dalam bekerja turut mempengaruhi perilaku kerja inovatif, karena dukungan organisasi membuat karyawan percaya diri dalam melakukan pekerjaannya. Person job fit karyawan maupun persepsi dukungan organisasi merupakan upaya mewujudkan tujuan PT. Nenggapratama Internusa Gorontalo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Cable dan DeRue (Bangun, 2017:2076) Person-job fit didefinisikan sebagai kompatibilitas antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan di tempat kerja. Definisi ini mencakup kompatibilitas (kemampuan) berdasarkan kebutuhan karyawan dan perlengkapan pekerjaan yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan untuk memenuhi permintaan tersebut. Person-job fit oleh June (Rizana, 2017:97) mengemukakan sejauh mana suatu kecocokan pekerjaan tertentu dengan keterampilan, kemampuan, dan minat individu.

Menurut Rhoades & Eisenberger (Rizana, 2017:96) Persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka. Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Dengan menyatunya keanggotaan dalam organisasi dengan identitas karyawan, maka karyawan tersebut merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi dan memberikan kinerja terbaiknya pada organisasi.

Hasil penelitian ini juga didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizana, (2017) yang mengemukakan bahwa person job fit dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan .

4.4.2 Person Job Fit (X_1) Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Y) Karyawan PT. Nenggapratama Internusa Gorontalo.

Besarnya pengaruh person job fit secara parsial terhadap perilaku kerja inovatif karyawan PT. Nenggapratama Internusa Gorontalo, dimana bila person job fit dinaikkan maka perilaku kerja inovatif karyawan akan meningkat. Ini berarti bahwa person job fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Selain itu, person job fit memiliki pengaruh yang tinggi dibanding dengan variabel persepsi dukungan organisasi.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pentingnya person job fit yang dimiliki karyawan dalam menciptakan perilaku kerja inovatif di PT Nenggapratama Internusa Gorontalo. Person job fit menunjukkan kesesuaian karyawan dengan pekerjaan yang dilakukan, maka

semakin tinggi kesesuaian tersebut maka perilaku-perilaku kerja inovatif karyawan akan lebih meningkat. Hal ini dapat terlihat dari pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan, dimana dari hasil distribusi karakteristik responden menunjukkan karyawan yang bekerja pada PT. Nenggapratama Internusa Gorontalo kebanyakan memiliki tingkat pendidikan Sarjana. Tingkat pendidikan yang tinggi menunjukkan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang tinggi pula. Selain itu, jika melihat distribusi jawaban responden yang menunjukkan nilai person job fit berada pada kategoritinggi, yang artinya karyawan memiliki kesesuaian kemampuan yang dimiliki dengan pekerjaan yang dilakukan di PT. Nenggapratama Internusa Gorontalo, sehingga terciptanya perilaku kerja yang inovatif yang berdampak terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (Subudi, 2017) bahwa teori personjob fit menunjukkan adanya kesesuaian antara karakteristik tugas pekerjaan dengan kebutuhan individu untuk melaksanakan tugas tersebut, akan memperkuat keikatan pegawai pada kerja, yaitu pegawai akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaan. Menurut Robbins (Subudi, 2017) menyatakan bahwa teori kesesuaian individu dengan pekerjaan didasarkan pada gagasan kesesuaian antara karakteristik seorang individu dengan lingkungan kerjanya.

Menurut Cable Derue (2018) Person job fit didefinisikan sebagai kompatibilitas antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan ditempat kerja. Personjob fit merupakan kesesuaian antara karyawan dengan pekerjaan yang didapatkan, dengan melihat kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dan tuntutan pekerjaan yang dibebankan. Definisi ini mencakup kompatibilitas (kemampuan) berdasarkan kebutuhan karyawan dan perlengkapan pekerjaan yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan untuk memenuhi permintaan tersebut. Personjob fit dikaji dengan menetapkan pekerjaan yang dibutuhkan sesuai dengan analisis pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pihak yang berwenang dalam organisasi sehingga bakat, pengetahuan, dan kemampuan bekerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Hasil penelitian ini juga didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizana, (2017) mengemukakan bahwa person job fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan.

4.4.3 Persepsi Dukungan Organisasi (X_2) Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Y) Karyawan PT. Nenggapratama Internusa Gorontalo.

Besarnya pengaruh persepsi dukungan organisasi (X_2) secara parsial terhadap perilaku kerja inovatif Karyawan PT Nenggapratama Internusa Gorontalo, dimana bila persepsi dukungan organisasi dinaikkan maka perilaku kerja inovatif karyawan akan meningkat. Ini berarti bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Selain itu, persepsi dukungan organisasi memberikan pengaruh yang lebih kecil dibanding dengan person job fit.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pentingnya dukungan organisasi dalam menciptakan perilaku inovatif karyawan. Perilaku kerja inovatif karyawan tidak akan dapat diimplementasikan tanpa adanya dukungan dari organisasi. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh yang kecil terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini dapat diartikan bahwa belum maksimalnya dukungan organisasi dalam menciptakan perilaku kerja inovatif karyawan. Hal ini terlihat dari nilai skor tanggapan responden dimana item pernyataan menciptakan keamanan dalam bekerja memiliki skor yang rendah, artinya karyawan tidak memperoleh keamanan dalam bekerja pada PT Nenggapratama Internusa Gorontalo. Kemudian, item pernyataan karyawan memiliki kemandirian dalam bekerja memiliki skor rendah, artinya karyawan masih terus diarahkan dalam bekerja tanpa adanya inisiatif yang dilakukan. Selanjutnya, item pernyataan tuntutan kerja yang melebihi batas kemampuan karyawan memicu terjadinya stres memiliki skor rendah, artinya tingginya beban kerja yang diberikan kepada karyawan dari PT Nenggapratama Internusa Gorontalo dapat memicu stres yang dialami oleh karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut Roadhes dan Eisenberger (Yogi Harthantyo, 2017:3) persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. Persepsi dukungan organisasi yang dirasakan merupakan tingkat sejauh

mana para pekerja mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan.

Eisenberger dkk. (Gustyana, 2018:24) mendefinisikan persepsi dukungan organisasi sebagai persepsi karyawan terkait penghargaan dari organisasi terkait pekerjaan dan kesejahteraan mereka. Lebih lanjut Eisenberger mengatakan bahwa perasaan adanya dukungan dari organisasi dalam diri karyawan dapat memenuhi kebutuhan emosional dan sosial mereka. Dengan perasaan demikian tidak heran jika karyawan merasa lebih erat terhubung dengan organisasi.

Robbins (2007:205) mengatakan bahwa persepsi dukungan organisasi adalah tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Dukungan dari atasan juga sangat mempengaruhi persepsi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja mereka. Ketika karyawan merasa telah didukung oleh organisasi, maka akan muncul hukum timbal balik *norm of reciprocity*, dimana individu yang diperlakukan dengan baik oleh pihak lain akan merasa berkewajiban membalasnya dengan perlakuan yang baik pula. Dengan demikian, timbal balik ini dilakukan baik oleh organisasi maupun karyawan, dimana perlakuan baik yang diterima salah satu pihak, maka salah satu pihak merasa berkewajiban membalas perlakuan balik tersebut sehingga dapat menghasilkan keuntungan bagi kedua belah pihak.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2019) mengemukakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Person Job Fit(X_1) dan persepsi dukungan organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (Y) pada PT.Nenggapratama Internusa Gorontalo.
2. Person Job Fit (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (Y) pada PT. Nenggapratama Internusa Gorontalo.
3. Persepsi dukungan organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (Y) pada PT. Nenggapratama Internusa Gorontalo.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pimpinan PT. Nenggapratama Internusa Gorontalo dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif karyawan agar kiranya memperhatikan variabelpersepsi dukungan organisasi, karena dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang kecil terhadap perilaku kerja inovatif, dengan cara memperhatikan keamanan dalam bekerja karyawan, membuat karyawan lebih mandiri dalam bekerja, dan tidak memberikan pekerjaan yang melebihi batas kemampuan karyawan.
2. Disarankan kepada pimpinan PT. Nenggapratama Internusa Gorontalo agar tetap mempertahankan person job fit karyawan, karena dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang baling besar terhadap perilaku kerja inovatif, dengan cara meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan, terpenuhinya kebutuhan psikologi karyawan, menciptakan nilai-nilai perusahaan sesuai yang diharpakna karyawan.

3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang kinerja pegawai dengan meneliti variabel lain seperti kompetensi karyawan dan efikasi diri karyawan yang dikemukakan dari penelitian Siregar, (2019).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah dan Satiningsih, (2013). Hubungan antara tipe kepribadian enterprising pada teori personjob fit dengan kinerja karyawan pemasaran. *Character*, Volume 01, Nomor 02
- Ardhito, A. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Pemimpin Perusahaan Rintisan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 7, 27-42.
- Arinnandy, Q. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pt Mnc Sky Vision Tbk. *JIM UPB*, 6(2), 55-63.
- Bangun, O. V. (2017). Pengaruh Person-Job Fit Dan Person-Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayan*, 6(5), 2071-2102.
- Budiyanto, M.T, Eko, (2013), Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya. Manusia, *Graha Ilmu*, Yogyakarta.
- Dian Negara, Y. . (2019). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris pada PT. Merpati Gemilang Mandiri Surya Artha)*. Universitas Muhammadiyah Magelang, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis . Malang: <http://eprintslib.ummgl.ac.id/>.

- Gustyana, T. T. (2018). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Perusahaan Produsen Air Kemasan Cam Di Bandung. *Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora*, 1, 23-36.
- Hadi, S. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186-197.
- Ihtian, H. (2014). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Organizational Citizenhip Behavior. Di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Teori dan Iplementasi*, 5(1), 138-149.
- Rizana, D. (2017). Pengaruh Perilaku Berbagi Pengetahuan, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Person Job Fit Terhadap Perilaku Inovatif. *Jurnal Fokus Bisnis*, 16(2), 93-102.
- Robbins, Stephen, P. (2007). Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Jakarta. PT. *Indeks Kelompok Gramedia*
- Rosari, Sasmita. (2009). Hubungan antara Budaya Perusahaan dengan Persepsi terhadap Pengembangan Karir pada Karyawan. Volume17, Nomor 3, Page 258.
- Sari, F. (2019). *Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Karyawan Skripsi*. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, Fakultas Psikologi Dan Kesehatan . Surabaya: <http://digilib.uinsby.ac.id/>.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

Ulan Dari, D. (2019). *Pengaruh Person-Job Fit & Person-Organization Fit Terhadap Job Satisfaction Dimediasi Oleh Emotional Labor Pada Perawat*. Universitas Airlangga, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis . Surabaya: <http://repository.unair.ac.id>.

Yunianto, A. (2019). Engaruh Perceived Organizational Support, Ekspektasi Kerja Dan Psychological Capital Terhadap Perilaku Inovatif. <https://osf.io/z57h6/>, 1-14.

Lampiran 1 : Kuisisioner/Angket Penelitian

Kuisisioner/Angket Penelitian

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Di

Tempat

Dengan hormat,

Disela-sela kesibukan Bapak/Ibu sdr(i), perkenankan kami memohon bantuan untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuisisioner/angket yang telah kami sediakan. Kuisisioner/angket ini dibuat semata-mata untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Program S1 Manajemen, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuisisioner ini dimaksud untuk mengetahui bagaimana “**Pengaruh *Person Job Fit* Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada PT. Nenggapratama Internusa Gorontalo**”. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan peneliti mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/ibu sdr(i).

Atas kesediaan dan kerjasama anda, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Penulis

KUISIONER PENELITIAN

A. Data Respondent Dan Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Data Responden

Identitas Responden:

a. Jenis kelamin :

Pria :

Wanita :

b. Usia :

2. Pendidikan terakhir :

a. SLTP

b. SLTA/SMK/MA

c. DIPLOMA

d. S1

e. S2

3. Lama bekerja :

a. < 1 tahun

b. 1 – 2 Tahun

c. 3 – 4 Tahun

d. 5 tahun ke atas

B. Petunjuk pengisian kuisisioner

Isilah daftar pernyataan berikut sesuai dengan pendapat anda dengan memberikan tanda cek list (√) pada kolom yang tersedia.

C. DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER

VARIABEL *PERSON JOB FIT* (X₁)

1. Memiliki pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaan:

- a. Selalu sesuai dengan pekerjaan
 - b. Sering sesuai dengan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang sesuai dengan pekerjaan
 - d. Jarang sesuai dengan pekerjaan
 - e. Tidak pernah sesuai dengan pekerjaan
2. Keterampilan yang dimiliki mendukung pekerjaan:
- a. Selalu mendukung pekerjaan
 - b. Sering mendukung pekerjaan
 - c. Kadang-kadang mendukung pekerjaan
 - d. Jarang mendukung pekerjaan
 - e. Tidak pernah mendukung pekerjaan
3. Memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan:
- a. Selalu memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan
 - b. Sering memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan
 - d. Jarang memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan
 - e. Tidak pernah memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan
4. Pencapaian tujuan pekerjaan sesuai yang diinginkan:
- a. Selalu sesuai yang diinginkan
 - b. Sering sesuai yang diinginkan
 - c. Kadang-kadang sesuai yang diinginkan
 - d. Jarang sesuai yang diinginkan
 - e. Tidak pernah sesuai yang diinginkan
5. Terpenuhi kebutuhan psikologi dalam bekerja di perusahaan:
- a. Selalu terpenuhi kebutuhan psikologi dalam bekerja di perusahaan
 - b. Sering terpenuhi kebutuhan psikologi dalam bekerja di perusahaan
 - c. Kadang-kadang terpenuhi kebutuhan psikologi dalam bekerja di perusahaan
 - d. Jarang terpenuhi kebutuhan psikologi dalam bekerja di perusahaan
 - e. Tidak pernah terpenuhi kebutuhan psikologi dalam bekerja di perusahaan

6. Bekerja diperusahan telah sesuai dengan kepentingan karyawan:
 - a. Selalu sesuai dengan kepentingan karyawan
 - b. Sering sesuai dengan kepentingan karyawan
 - c. Kadang-kadang sesuai dengan kepentingan karyawan
 - d. Jarang sesuai dengan kepentingan karyawan
 - e. Tidak pernah sesuai dengan kepentingan karyawan
7. Nilai-nilai dalam perusahaan sesuai dengan yang diharapkan karyawan:
 - a. Selalu sesuai dengan yang diharapkan karyawan
 - b. Sering sesuai dengan yang diharapkan karyawan
 - c. Kadang-kadang sesuai dengan yang diharapkan karyawan
 - d. Jarang sesuai dengan yang diharapkan karyawan
 - e. Tidak pernah sesuai dengan yang diharapkan karyawan

VARIABEL PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI (X₂)

1. Perusahaan memperlakukan karyawan secara wajar
 - a. Selalu memperlakukan karyawan secara wajar
 - b. Sering memperlakukan karyawan secara wajar
 - c. Kadang-kadang memperlakukan karyawan secara wajar
 - d. Jarang memperlakukan karyawan secara wajar
 - e. Tidak pernah memperlakukan karyawan secara wajar
2. Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan
 - a. Selalu memberikan penghargaan kepada karyawan
 - b. Sering memberikan penghargaan kepada karyawan
 - c. Kadang-kadang memberikan penghargaan kepada karyawan
 - d. Jarang memberikan penghargaan kepada karyawan
 - e. Tidak pernah memberikan penghargaan kepada karyawan
3. Pimpinan memberikan arahan kepada karyawan
 - a. Selalu memberikan arahan kepada karyawan
 - b. Sering memberikan arahan kepada karyawan
 - c. Kadang-kadang memberikan arahan kepada karyawan
 - d. Jarang memberikan arahan kepada karyawan

- e. Tidak pernah memberikan arahan kepada karyawan
4. Pimpinan mengevaluasi pekerjaan dari setiap karyawan
 - a. Selalu mengevaluasi pekerjaan dari setiap karyawan
 - b. Sering mengevaluasi pekerjaan dari setiap karyawan
 - c. Kadang-kadang mengevaluasi pekerjaan dari setiap karyawan
 - d. Jarang mengevaluasi pekerjaan dari setiap karyawan
 - e. Tidak pernah mengevaluasi pekerjaan dari setiap karyawan
 5. Perusahaan memberikan gaji tepat waktu pada karyawan
 - a. Selalu memberikan gaji tepat waktu pada karyawan
 - b. Sering memberikan gaji tepat waktu pada karyawan
 - c. Kadang-kadang memberikan gaji tepat waktu pada karyawan
 - d. Jarang memberikan gaji tepat waktu pada karyawan
 - e. Tidak pernah memberikan gaji tepat waktu pada karyawan
 6. Menciptakan keamanan dalam bekerja bagi karyawan
 - a. Selalu keamanan dalam bekerja bagi karyawan
 - b. Sering keamanan dalam bekerja bagi karyawan
 - c. Kadang-kadang keamanan dalam bekerja bagi karyawan
 - d. Jarang keamanan dalam bekerja bagi karyawan
 - e. Tidak pernah keamanan dalam bekerja bagi karyawan
 7. Karyawan memiliki kemandirian dalam bekerja
 - a. Selalu memiliki kemandirian dalam bekerja
 - b. Sering memiliki kemandirian dalam bekerja
 - c. Kadang-kadang memiliki kemandirian dalam bekerja
 - d. Jarang memiliki kemandirian dalam bekerja
 - e. Tidak pernah memiliki kemandirian dalam bekerja
 8. Tuntutan kerja yang melebihi batas kemampuan karyawan memicu terjadinya stres
 - a. Selalu melebihi batas kemampuan karyawan
 - b. Sering melebihi batas kemampuan karyawan
 - c. Kadang-kadang melebihi batas kemampuan karyawan
 - d. Jarang melebihi batas kemampuan karyawan
 - e. Tidak pernah melebihi batas kemampuan karyawan

9. Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan
 - a. Selalu memberikan pelatihan kepada karyawan
 - b. Sering memberikan pelatihan kepada karyawan
 - c. Kadang-kadang memberikan pelatihan kepada karyawan
 - d. Jarang memberikan pelatihan kepada karyawan
 - e. Tidak pernah memberikan pelatihan kepada karyawan

VARIABEL PERILAKU KERJA INOVATIF(Y)

1. Karyawan menemukan cara dalam mengembangkan pekerjaannya
 - a. Selalu menemukan cara dalam mengembangkan pekerjaannya
 - b. Sering menemukan cara dalam mengembangkan pekerjaannya
 - c. Kadang-kadang menemukan cara dalam mengembangkan pekerjaannya
 - d. Jarang menemukan cara dalam mengembangkan pekerjaannya
 - e. Tidak pernah menemukan cara dalam mengembangkan pekerjaannya
2. Karyawan memberikan ide/gagasan yang inovatif demi kemajuan perusahaan
 - a. Selalu memberikan ide/gagasan yang inovatif demi kemajuan perusahaan
 - b. Sering memberikan ide/gagasan yang inovatif demi kemajuan perusahaan
 - c. Kadang-kadang memberikan ide/gagasan yang inovatif demi kemajuan perusahaan
 - d. Jarang memberikan ide/gagasan yang inovatif demi kemajuan perusahaan
 - e. Tidak pernah memberikan ide/gagasan yang inovatif demi kemajuan perusahaan
3. Perusahaan mendukung ide/gagasan dari karyawan
 - a. Selalu mendukung ide/gagasan dari karyawan
 - b. Sering mendukung ide/gagasan dari karyawan
 - c. Kadang-kadang mendukung ide/gagasan dari karyawan
 - d. Jarang mendukung ide/gagasan dari karyawan
 - e. Tidak pernah mendukung ide/gagasan dari karyawan
4. Ide baru dari karyawan di implementasikan oleh perusahaan
 - a. Selalu di implementasikan oleh perusahaan
 - b. Sering di implementasikan oleh perusahaan
 - c. Kadang-kadang di implementasikan oleh perusahaan
 - d. Jarang di implementasikan oleh perusahaan

- e. Tidak pernah di implementasikan oleh perusahaan

Lampiran 2. Data Ordinal dan Data Interval

Data Ordinal Variabel Person job fit (X₁)

| No. Respon | X ₁ | X ₂ | X ₃ | X ₄ | X ₅ | X ₆ | X ₇ | TOTAL |
|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 29 |
| 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 25 |
| 6 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 23 |

| | | | | | | | | | |
|--------|---|---|---|---|---|---|---|---|--------|
| 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 1 |
| 8 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 6 |
| 9 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 3 |
| 1 0 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 2 |
| 1 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 6 |
| 1 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 3 |
| 1 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 3 |
| 1 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 1 |
| 1 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 5 |
| 1 6 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 4 |
| 1 7 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 3 |
| 1 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 2 |

| | | | | | | | | |
|--------|---|---|---|---|---|---|---|--------|
| 1 9 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 4 |
| 2 0 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 6 |
| 2 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 4 |
| 2 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 4 |
| 2 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 2 |
| 2 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 0 |
| 2 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 7 |
| 2 6 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 2 |
| 2 7 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 6 |
| 2 8 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 6 |
| 2 9 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 9 |
| 3 0 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 2 |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | | | | | | | | | 1 |
| 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 9 |
| 3 | | | | | | | | | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 |
| 3 | | | | | | | | | 1 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 9 |
| 3 | | | | | | | | | 2 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 6 |
| 3 | | | | | | | | | 3 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 3 | | | | | | | | | 3 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | | | | | | | | | 3 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | | | | | | | | | 3 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 |
| 3 | | | | | | | | | 2 |
| 9 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 |
| 4 | | | | | | | | | 2 |
| 0 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 7 |
| 4 | | | | | | | | | 2 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 8 |
| 4 | | | | | | | | | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 0 | 6 | 3 | 5 | 8 | . |
| 4 | 6 | 0 | 8 | 8 | 0 | 9 | 4 |
| 3 | 0 | 0 | 1 | 8 | 7 | 5 | 7 |
| | | | | | | | 3 |
| | | | | | | | 2 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 0 |
| . | . | . | . | . | . | . | . |
| 5 | 5 | 1 | 6 | 3 | 5 | 8 | 6 |
| 4 | 1 | 5 | 8 | 5 | 0 | 9 | 4 |
| 3 | 5 | 2 | 1 | 6 | 7 | 5 | 8 |
| | | | | | | | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 |
| . | . | . | . | . | . | . | . |
| 4 | 4 | 1 | 6 | 3 | 5 | 9 | 6 |
| 6 | 6 | 5 | 8 | 8 | 4 | 9 | 7 |
| 0 | 0 | 2 | 1 | 8 | 0 | 1 | 1 |
| | | | | | | | 2 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 0 |
| . | . | . | . | . | . | . | . |
| 4 | 5 | 1 | 6 | 3 | 5 | 8 | 5 |
| 6 | 1 | 5 | 0 | 8 | 4 | 9 | 5 |
| 0 | 5 | 2 | 1 | 8 | 0 | 5 | 0 |
| | | | | | | | 1 |
| 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 8 |
| . | . | . | . | . | . | . | . |
| 5 | 4 | 0 | 6 | 3 | 5 | 9 | 4 |
| 4 | 6 | 0 | 0 | 5 | 0 | 9 | 5 |
| 3 | 0 | 0 | 1 | 6 | 7 | 1 | 8 |
| | | | | | | | 1 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 6 |
| . | . | . | . | . | . | . | . |
| 4 | 4 | 0 | 6 | 3 | 5 | 8 | 2 |
| 6 | 6 | 0 | 0 | 5 | 0 | 9 | 7 |
| 0 | 0 | 0 | 1 | 6 | 7 | 5 | 9 |
| | | | | | | | 2 |
| 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| . | . | . | . | . | . | . | . |
| 5 | 4 | 0 | 6 | 3 | 5 | 9 | 6 |
| 4 | 6 | 0 | 8 | 8 | 4 | 9 | 0 |
| 3 | 0 | 0 | 1 | 8 | 0 | 1 | 1 |
| | | | | | | | 1 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 |
| . | . | . | . | . | . | . | . |
| 4 | 5 | 1 | 6 | 3 | 5 | 8 | 4 |
| 6 | 1 | 5 | 0 | 5 | 0 | 9 | 8 |
| 0 | 5 | 2 | 1 | 6 | 7 | 5 | 6 |
| | | | | | | | 1 |
| 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 7 |
| . | . | . | . | . | . | . | . |
| 5 | 4 | 0 | 6 | 3 | 5 | 8 | 3 |
| 4 | 6 | 0 | 0 | 5 | 0 | 9 | 6 |
| 3 | 0 | 0 | 1 | 6 | 7 | 5 | 2 |
| | | | | | | | 2 |
| 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 |
| . | . | . | . | . | . | . | . |
| 5 | 5 | 0 | 6 | 3 | 5 | 8 | 5 |
| 4 | 1 | 0 | 8 | 8 | 4 | 9 | 6 |
| 3 | 5 | 0 | 1 | 8 | 0 | 5 | 0 |
| | | | | | | | 1 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 |
| . | . | . | . | . | . | . | . |
| 4 | 5 | 1 | 6 | 3 | 5 | 8 | 4 |
| 6 | 1 | 5 | 0 | 5 | 0 | 9 | 8 |
| 0 | 5 | 2 | 1 | 6 | 7 | 5 | 6 |
| | | | | | | | 1 |
| 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 8 |
| . | . | . | . | . | . | . | . |
| 5 | 4 | 0 | 6 | 3 | 5 | 9 | 4 |
| 4 | 6 | 0 | 0 | 5 | 0 | 9 | 5 |
| 3 | 0 | 0 | 1 | 6 | 7 | 1 | 8 |
| | | | | | | | 2 |
| 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| . | . | . | . | . | . | . | 6 |
| 5 | 5 | 0 | 7 | 4 | 5 | 9 | . |
| 4 | 1 | 0 | 0 | 4 | 2 | 5 | 6 |
| 3 | 5 | 0 | 7 | 0 | 9 | 1 | 8 |
| | | | | | | | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| . | . | . | . | . | . | . | 9 |
| 6 | 5 | 1 | 6 | 0 | 5 | 0 | . |
| 0 | 5 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| 4 | 4 | 8 | 1 | 0 | 7 | 0 | 4 |
| | | | | | | | |
| 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 |
| . | . | . | . | . | . | . | 9 |
| 4 | 4 | 0 | 6 | 3 | 5 | 9 | . |
| 6 | 6 | 0 | 8 | 8 | 0 | 9 | 4 |
| 0 | 0 | 0 | 1 | 8 | 7 | 1 | 8 |
| | | | | | | | 6 |
| | | | | | | | |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 |
| . | . | . | . | . | . | . | 8 |
| 4 | 4 | 1 | 6 | 3 | 5 | 8 | . |
| 6 | 6 | 5 | 0 | 5 | 4 | 9 | 4 |
| 0 | 0 | 2 | 1 | 6 | 0 | 5 | 6 |
| | | | | | | | 4 |
| | | | | | | | |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 |
| . | . | . | . | . | . | . | 7 |
| 4 | 4 | 0 | 6 | 3 | 5 | 8 | . |
| 6 | 6 | 0 | 0 | 8 | 0 | 9 | 3 |
| 0 | 0 | 0 | 1 | 8 | 7 | 5 | 1 |
| | | | | | | | 1 |
| | | | | | | | |
| 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 |
| . | . | . | . | . | . | . | . |
| 5 | 5 | 0 | 6 | 3 | 5 | 8 | 4 |
| 4 | 1 | 0 | 8 | 5 | 0 | 9 | 9 |
| 3 | 5 | 0 | 1 | 6 | 7 | 5 | 6 |
| | | | | | | | |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| . | . | . | . | . | . | . | 1 |
| 4 | 4 | 1 | 6 | 3 | 5 | 9 | . |
| 6 | 6 | 5 | 8 | 8 | 4 | 9 | 6 |
| 0 | 0 | 2 | 1 | 8 | 0 | 1 | 7 |
| | | | | | | | 1 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 9 |
| . | . | . | . | . | . | . | . |
| 4 | 4 | 1 | 6 | 3 | 5 | 8 | 5 |
| 6 | 6 | 5 | 8 | 5 | 4 | 9 | 4 |
| 0 | 0 | 2 | 1 | 6 | 0 | 5 | 3 |
| | | | | | | | |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 |
| . | . | . | . | . | . | . | 9 |
| 5 | 4 | 1 | 6 | 3 | 5 | 8 | . |
| 4 | 6 | 5 | 0 | 8 | 0 | 9 | 5 |
| 3 | 0 | 2 | 1 | 8 | 7 | 5 | 4 |
| | | | | | | | 6 |
| | | | | | | | |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 |
| . | . | . | . | . | . | . | 7 |
| 4 | 4 | 0 | 6 | 3 | 5 | 9 | . |
| 6 | 6 | 0 | 0 | 5 | 0 | 9 | 3 |
| 0 | 0 | 0 | 1 | 6 | 7 | 1 | 7 |
| | | | | | | | 5 |
| | | | | | | | |
| 2 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| . | . | . | . | . | . | . | 5 |
| 4 | 5 | 0 | 7 | 4 | 5 | 9 | . |
| 6 | 1 | 0 | 0 | 4 | 2 | 5 | 6 |
| 0 | 5 | 0 | 7 | 0 | 9 | 1 | 0 |
| | | | | | | | 1 |
| | | | | | | | |
| 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| . | . | . | . | . | . | . | 2 |
| 6 | 5 | 1 | 6 | 3 | 5 | 8 | . |
| 0 | 5 | 7 | 0 | 5 | 0 | 9 | 6 |
| 4 | 4 | 8 | 1 | 6 | 7 | 5 | 9 |
| | | | | | | | 5 |
| | | | | | | | |
| 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| . | . | . | . | . | . | . | 6 |
| 4 | 0 | 0 | 6 | 3 | 5 | 8 | . |
| 6 | 0 | 0 | 8 | 5 | 4 | 9 | 9 |
| 0 | 0 | 0 | 1 | 6 | 0 | 5 | 3 |
| | | | | | | | 1 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| . | . | . | . | . | . | . | 1 |
| 4 | 5 | 1 | 6 | 3 | 5 | 8 | . |
| 6 | 1 | 5 | 8 | 8 | 4 | 9 | 6 |
| 0 | 5 | 2 | 1 | 8 | 0 | 5 | 2 |
| | | | | | | | 9 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| . | . | . | . | . | . | . | 1 |
| 5 | 5 | 1 | 6 | 3 | 5 | 9 | . |
| 4 | 1 | 5 | 0 | 8 | 0 | 9 | 6 |
| 3 | 5 | 2 | 1 | 8 | 7 | 1 | 9 |
| | | | | | | | 6 |
| 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| . | . | . | . | . | . | . | 3 |
| 0 | 4 | 0 | 6 | 3 | 0 | 8 | . |
| 0 | 6 | 0 | 0 | 5 | 0 | 9 | 3 |
| 0 | 0 | 0 | 1 | 6 | 0 | 5 | 1 |
| | | | | | | | 2 |
| 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| . | . | . | . | . | . | . | 7 |
| 5 | 4 | 0 | 6 | 3 | 5 | 8 | . |
| 4 | 6 | 0 | 0 | 5 | 0 | 9 | 3 |
| 3 | 0 | 0 | 1 | 6 | 7 | 5 | 6 |
| | | | | | | | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| . | . | . | . | . | . | . | 3 |
| 0 | 0 | 0 | 6 | 3 | 5 | 8 | . |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 0 | 9 | 3 |
| 0 | 0 | 0 | 1 | 6 | 7 | 5 | 5 |
| | | | | | | | 9 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| . | . | . | . | . | . | . | 6 |
| 4 | 4 | 0 | 6 | 3 | 5 | 8 | . |
| 6 | 6 | 0 | 0 | 5 | 0 | 9 | 2 |
| 0 | 0 | 0 | 1 | 6 | 7 | 5 | 7 |
| | | | | | | | 9 |
| 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| . | . | . | . | . | . | . | 3 |
| 0 | 0 | 0 | 6 | 3 | 5 | 8 | . |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 0 | 9 | 3 |
| 0 | 0 | 0 | 1 | 6 | 7 | 5 | 5 |
| | | | | | | | 9 |
| 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| . | . | . | . | . | . | . | 1 |
| 4 | 5 | 0 | 6 | 3 | 5 | 9 | . |
| 6 | 1 | 0 | 8 | 8 | 4 | 9 | 5 |
| 0 | 5 | 0 | 1 | 8 | 0 | 1 | 7 |
| | | | | | | | 3 |
| 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| . | . | . | . | . | . | . | 8 |
| 5 | 5 | 1 | 7 | 4 | 5 | 9 | . |
| 4 | 5 | 5 | 0 | 4 | 2 | 5 | 8 |
| 3 | 4 | 2 | 7 | 0 | 9 | 1 | 7 |
| | | | | | | | 5 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| . | . | . | . | . | . | . | 0 |
| 6 | 5 | 1 | 7 | 4 | 5 | 9 | . |
| 0 | 5 | 7 | 0 | 4 | 2 | 5 | 9 |
| 4 | 4 | 8 | 7 | 0 | 9 | 1 | 6 |
| | | | | | | | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| . | . | . | . | . | . | . | 0 |
| 6 | 5 | 1 | 7 | 4 | 5 | 9 | . |
| 0 | 5 | 7 | 0 | 4 | 2 | 5 | 9 |
| 4 | 4 | 8 | 7 | 0 | 9 | 1 | 6 |
| | | | | | | | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| . | . | . | . | . | . | . | 6 |
| 6 | 5 | 1 | 6 | 3 | 5 | 9 | . |
| 0 | 5 | 7 | 8 | 8 | 4 | 9 | 9 |
| 4 | 4 | 8 | 1 | 8 | 0 | 1 | 3 |
| | | | | | | | 5 |
| | | | | | | | 2 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 0 |
| . | . | . | . | . | . | . | . |
| 4 | 5 | 1 | 6 | 3 | 5 | 8 | 5 |
| 6 | 1 | 5 | 0 | 8 | 4 | 9 | 5 |
| 0 | 5 | 2 | 1 | 8 | 0 | 5 | 0 |
| | | | | | | | 2 |
| 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| . | . | . | . | . | . | . | 2 |
| 5 | 5 | 0 | 6 | 3 | 5 | 9 | . |
| 4 | 1 | 0 | 8 | 8 | 4 | 9 | 6 |
| 3 | 5 | 0 | 1 | 8 | 0 | 1 | 5 |
| | | | | | | | 6 |
| | | | | | | | 2 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| . | . | . | . | . | . | . | . |
| 5 | 5 | 1 | 6 | 3 | 5 | 9 | 8 |
| 4 | 1 | 5 | 8 | 8 | 4 | 9 | 0 |
| 3 | 5 | 2 | 1 | 8 | 0 | 1 | 8 |
| | | | | | | | 1 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 7 |
| . | . | . | . | . | . | . | . |
| 4 | 4 | 1 | 6 | 3 | 5 | 8 | 4 |
| 6 | 6 | 5 | 0 | 5 | 0 | 9 | 3 |
| 0 | 0 | 2 | 1 | 6 | 7 | 5 | 1 |
| | | | | | | | 2 |
| 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| . | . | . | . | . | . | . | . |
| 4 | 4 | 0 | 7 | 4 | 5 | 9 | 5 |
| 6 | 6 | 0 | 0 | 4 | 2 | 5 | 4 |
| 0 | 0 | 0 | 7 | 0 | 9 | 1 | 7 |
| | | | | | | | 2 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| . | . | . | . | . | . | . | 5 |
| 6 | 5 | 1 | 6 | 3 | 5 | 9 | . |
| 0 | 5 | 7 | 8 | 8 | 0 | 9 | 9 |
| 4 | 4 | 8 | 1 | 8 | 7 | 1 | 0 |
| | | | | | | | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| . | . | . | . | . | . | . | . |
| 4 | 4 | 1 | 7 | 4 | 5 | 9 | 6 |
| 6 | 6 | 5 | 0 | 4 | 2 | 5 | 9 |
| 0 | 0 | 2 | 7 | 0 | 9 | 1 | 9 |
| | | | | | | | |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| . | . | . | . | . | . | . | 0 |
| 6 | 5 | 1 | 7 | 4 | 5 | 9 | . |
| 0 | 5 | 7 | 0 | 4 | 2 | 5 | 9 |
| 4 | 4 | 8 | 7 | 0 | 9 | 1 | 6 |
| | | | | | | | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| . | . | . | . | . | . | . | 3 |
| 6 | 5 | 1 | 6 | 3 | 5 | 8 | . |
| 0 | 5 | 7 | 0 | 8 | 0 | 9 | 7 |
| 4 | 4 | 8 | 1 | 8 | 7 | 5 | 2 |
| | | | | | | | 7 |
| 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 |
| . | . | . | . | . | . | . | 8 |
| 4 | 4 | 0 | 6 | 3 | 5 | 8 | . |
| 6 | 6 | 0 | 8 | 5 | 4 | 9 | 3 |
| 0 | 0 | 0 | 1 | 6 | 0 | 5 | 9 |
| | | | | | | | 1 |
| 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| . | . | . | . | . | . | . | 6 |
| 5 | 4 | 1 | 7 | 4 | 5 | 9 | . |
| 4 | 6 | 5 | 0 | 4 | 2 | 5 | 7 |
| 3 | 0 | 2 | 7 | 0 | 9 | 1 | 8 |
| | | | | | | | 2 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| . | . | . | . | . | . | . | 0 |
| 6 | 5 | 1 | 7 | 4 | 5 | 9 | . |
| 0 | 5 | 7 | 0 | 4 | 2 | 5 | 9 |
| 4 | 4 | 8 | 7 | 0 | 9 | 1 | 6 |
| | | | | | | | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| . | . | . | . | . | . | . | 4 |
| 6 | 5 | 1 | 6 | 3 | 5 | 9 | . |
| 0 | 5 | 7 | 8 | 5 | 0 | 9 | 8 |
| 4 | 4 | 8 | 1 | 6 | 7 | 1 | 7 |
| | | | | | | | 1 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| . | . | . | . | . | . | . | 0 |
| 4 | 5 | 1 | 6 | 3 | 5 | 8 | . |
| 6 | 1 | 5 | 0 | 8 | 4 | 9 | 5 |
| 0 | 5 | 2 | 1 | 8 | 0 | 5 | 5 |
| | | | | | | | 0 |
| 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| . | . | . | . | . | . | . | 4 |
| 4 | 4 | 0 | 7 | 4 | 5 | 9 | . |
| 6 | 6 | 0 | 0 | 4 | 2 | 5 | 5 |
| 0 | 0 | 0 | 7 | 0 | 9 | 1 | 4 |
| | | | | | | | 7 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| . | . | . | . | . | . | . | 0 |
| 6 | 5 | 1 | 7 | 4 | 5 | 9 | . |
| 0 | 5 | 7 | 0 | 4 | 2 | 5 | 9 |
| 4 | 4 | 8 | 7 | 0 | 9 | 1 | 6 |
| | | | | | | | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| . | . | . | . | . | . | . | 2 |
| 6 | 5 | 1 | 6 | 3 | 5 | 8 | . |
| 0 | 5 | 7 | 0 | 5 | 0 | 9 | 6 |
| 4 | 4 | 8 | 1 | 6 | 7 | 5 | 9 |
| | | | | | | | 5 |
| 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| . | . | . | . | . | . | . | 8 |
| 5 | 4 | 0 | 6 | 3 | 5 | 8 | . |
| 4 | 6 | 0 | 0 | 5 | 4 | 9 | 3 |
| 3 | 0 | 0 | 1 | 6 | 0 | 5 | 9 |
| | | | | | | | 4 |
| 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 |
| . | . | . | . | . | . | . | 9 |
| 4 | 5 | 0 | 6 | 3 | 5 | 8 | . |
| 6 | 1 | 0 | 8 | 8 | 0 | 9 | 4 |
| 0 | 5 | 0 | 1 | 8 | 7 | 5 | 4 |
| | | | | | | | 5 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 |
| . | . | . | . | . | . | . | 9 |
| 4 | 5 | 1 | 6 | 3 | 5 | 9 | . |
| 6 | 1 | 5 | 0 | 5 | 0 | 9 | 5 |
| 0 | 5 | 2 | 1 | 6 | 7 | 1 | 8 |
| | | | | | | | 2 |
| 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| . | . | . | . | . | . | . | 4 |
| 4 | 4 | 0 | 7 | 4 | 5 | 9 | . |
| 6 | 6 | 0 | 0 | 4 | 2 | 5 | 5 |
| 0 | 0 | 0 | 7 | 0 | 9 | 1 | 4 |
| | | | | | | | 7 |

Data Ordinal Variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X₂)

| No Responden | X ₂ .1 | X ₂ .2 | X ₂ .3 | X ₂ .4 | X ₂ .5 | X ₂ .6 | X ₂ .7 | X ₂ .8 | X ₂ .9 | Total |
|--------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------|
| 1 | | | | | | | | | | 32 |
| 2 | | | | | | | | | | 30 |
| 3 | | | | | | | | | | 32 |
| 4 | | | | | | | | | | 32 |
| 5 | | | | | | | | | | 33 |
| 6 | | | | | | | | | | 28 |
| 7 | | | | | | | | | | 27 |
| 8 | | | | | | | | | | 30 |
| 9 | | | | | | | | | | 31 |

Data Interval Variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X₂)

**Successive
Interval**

| X | X | X | X | X | X | X | TOT |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| 2. | 2. | 2. | 2. | 2. | 2. | 2. | AL |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| 5. | 4. | 1. | 1. | 3. | 2. | 2. | |
| 03 | 00 | 00 | 00 | 78 | 22 | 82 | 19.8 |
| 0 | 9 | 0 | 0 | 3 | 2 | 4 | 67 |
| 3. | 2. | 1. | 1. | 2. | 3. | 2. | |
| 84 | 69 | 00 | 00 | 50 | 26 | 82 | 17.1 |
| 7 | 2 | 0 | 0 | 1 | 3 | 4 | 27 |
| 3. | 4. | 2. | 2. | 3. | 1. | 1. | |
| 84 | 00 | 40 | 40 | 78 | 00 | 95 | 19.3 |
| 7 | 9 | 2 | 2 | 3 | 0 | 1 | 95 |
| 2. | 2. | 2. | 2. | 2. | 3. | 1. | |
| 58 | 69 | 40 | 40 | 50 | 26 | 95 | 17.7 |
| 6 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 97 |
| 2. | 4. | 2. | 2. | 3. | 3. | 2. | |
| 58 | 00 | 40 | 40 | 78 | 26 | 82 | 21.2 |
| 6 | 9 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 69 |
| 3. | 2. | 1. | 1. | 3. | 2. | 1. | |
| 84 | 69 | 00 | 00 | 78 | 22 | 00 | 15.5 |
| 7 | 2 | 0 | 0 | 3 | 2 | 0 | 44 |
| 2. | 2. | 1. | 1. | 2. | 2. | 2. | |
| 58 | 69 | 00 | 00 | 50 | 22 | 82 | 14.8 |
| 6 | 2 | 0 | 0 | 1 | 2 | 4 | 24 |

| | | | | | | | |
|----|----|----|----|----|----|----|------|
| 3. | 2. | 1. | 1. | 2. | 1. | 1. | |
| 84 | 69 | 00 | 00 | 50 | 00 | 95 | 13.9 |
| 7 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 91 |
| 2. | 4. | 2. | 2. | 3. | 2. | 2. | |
| 58 | 00 | 40 | 40 | 78 | 22 | 82 | 20.2 |
| 6 | 9 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 28 |
| 3. | 2. | 1. | 1. | 2. | 1. | 2. | |
| 84 | 69 | 00 | 00 | 50 | 00 | 82 | 14.8 |
| 7 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 4 | 64 |
| 3. | 4. | 1. | 1. | 2. | 3. | 1. | |
| 84 | 00 | 00 | 00 | 50 | 26 | 00 | 16.6 |
| 7 | 9 | 0 | 0 | 1 | 3 | 0 | 21 |
| 2. | 4. | 2. | 2. | 3. | 2. | 2. | |
| 58 | 00 | 40 | 40 | 78 | 22 | 82 | 20.2 |
| 6 | 9 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 28 |
| 3. | 2. | 1. | 1. | 2. | 2. | 2. | |
| 84 | 69 | 00 | 00 | 50 | 22 | 82 | 16.0 |
| 7 | 2 | 0 | 0 | 1 | 2 | 4 | 86 |
| 3. | 4. | 1. | 1. | 2. | 3. | 3. | |
| 84 | 00 | 00 | 00 | 50 | 26 | 95 | 19.5 |
| 7 | 9 | 0 | 0 | 1 | 3 | 5 | 76 |
| 5. | 5. | 3. | 3. | 5. | 3. | 1. | |
| 03 | 18 | 59 | 59 | 02 | 26 | 95 | 27.6 |
| 0 | 4 | 9 | 9 | 3 | 3 | 1 | 49 |
| 2. | 2. | 1. | 1. | 1. | 2. | 1. | |
| 58 | 69 | 00 | 00 | 00 | 22 | 00 | 11.4 |
| 6 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 99 |
| 2. | 2. | 2. | 2. | 3. | 4. | 3. | |
| 58 | 69 | 40 | 40 | 78 | 29 | 95 | 22.1 |
| 6 | 2 | 2 | 2 | 3 | 7 | 5 | 17 |
| 2. | 2. | 1. | 1. | 2. | 2. | 2. | |
| 58 | 69 | 00 | 00 | 50 | 22 | 82 | 14.8 |

| | | | | | | | |
|----|----|----|----|----|----|----|------|
| 6 | 2 | 0 | 0 | 1 | 2 | 4 | 24 |
| 3. | 4. | 1. | 1. | 3. | 2. | 2. | |
| 84 | 00 | 00 | 00 | 78 | 22 | 82 | 18.6 |
| 7 | 9 | 0 | 0 | 3 | 2 | 4 | 85 |
| 2. | 2. | 2. | 2. | 2. | 4. | 1. | |
| 58 | 69 | 40 | 40 | 50 | 29 | 95 | 18.8 |
| 6 | 2 | 2 | 2 | 1 | 7 | 1 | 30 |
| 2. | 2. | 2. | 2. | 3. | 3. | 3. | |
| 58 | 69 | 40 | 40 | 78 | 26 | 95 | 21.0 |
| 6 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 84 |
| 3. | 2. | 2. | 2. | 2. | 2. | 1. | |
| 84 | 69 | 40 | 40 | 50 | 22 | 00 | 17.0 |
| 7 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 0 | 66 |
| 2. | 2. | 1. | 1. | 3. | 2. | 1. | |
| 58 | 69 | 00 | 00 | 78 | 22 | 95 | 15.2 |
| 6 | 2 | 0 | 0 | 3 | 2 | 1 | 33 |
| 2. | 4. | 1. | 1. | 2. | 1. | 3. | |
| 58 | 00 | 00 | 00 | 50 | 00 | 95 | 16.0 |
| 6 | 9 | 0 | 0 | 1 | 0 | 5 | 51 |
| 5. | 5. | 3. | 3. | 5. | 2. | 1. | |
| 03 | 18 | 59 | 59 | 02 | 22 | 95 | 26.6 |
| 0 | 4 | 9 | 9 | 3 | 2 | 1 | 07 |
| 2. | 1. | 1. | 1. | 2. | 2. | 1. | |
| 58 | 00 | 00 | 00 | 50 | 22 | 95 | 12.2 |
| 6 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 | 59 |
| 2. | 4. | 2. | 2. | 2. | 3. | 2. | |
| 58 | 00 | 40 | 40 | 50 | 26 | 82 | 19.9 |
| 6 | 9 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 87 |
| 3. | 4. | 2. | 2. | 3. | 1. | 1. | |
| 84 | 00 | 40 | 40 | 78 | 00 | 00 | 18.4 |
| 7 | 9 | 2 | 2 | 3 | 0 | 0 | 44 |

| | | | | | | | |
|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------|
| 1. 00 0 | 2. 69 2 | 1. 00 0 | 1. 00 0 | 3. 78 3 | 2. 22 2 | 2. 82 4 | 14.5 20 |
| 3. 84 7 | 2. 69 2 | 1. 00 0 | 1. 00 0 | 2. 50 1 | 1. 00 0 | 1. 00 0 | 13.0 40 |
| 5. 03 0 | 4. 00 9 | 1. 00 0 | 1. 00 0 | 3. 78 3 | 2. 22 2 | 2. 82 4 | 19.8 67 |
| 3. 84 7 | 2. 69 2 | 1. 00 0 | 1. 00 0 | 2. 50 1 | 3. 26 3 | 2. 82 4 | 17.1 27 |
| 3. 84 7 | 4. 00 9 | 2. 40 2 | 2. 40 2 | 3. 78 3 | 1. 00 0 | 1. 95 1 | 19.3 95 |
| 2. 58 6 | 2. 69 2 | 2. 40 2 | 2. 40 2 | 2. 50 1 | 3. 26 3 | 1. 95 1 | 17.7 97 |
| 2. 58 6 | 4. 00 9 | 2. 40 2 | 2. 40 2 | 3. 78 3 | 3. 26 3 | 2. 82 4 | 21.2 69 |
| 3. 84 7 | 2. 69 2 | 1. 00 0 | 1. 00 0 | 3. 78 3 | 2. 22 2 | 1. 00 0 | 15.5 44 |
| 2. 58 6 | 2. 69 2 | 1. 00 0 | 1. 00 0 | 2. 50 1 | 2. 22 2 | 2. 82 4 | 14.8 24 |
| 3. 84 7 | 2. 69 2 | 1. 00 0 | 1. 00 0 | 2. 50 1 | 1. 00 0 | 1. 95 1 | 13.9 91 |
| 2. 58 | 4. 00 | 2. 40 | 2. 40 | 3. 78 | 2. 22 | 2. 82 | 20.2 |

| | | | | | | | |
|----|----|----|----|----|----|----|------|
| 6 | 9 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 28 |
| 3. | 2. | 1. | 1. | 2. | 1. | 2. | |
| 84 | 69 | 00 | 00 | 50 | 00 | 82 | 14.8 |
| 7 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 4 | 64 |
| 3. | 4. | 1. | 1. | 2. | 3. | 1. | |
| 84 | 00 | 00 | 00 | 50 | 26 | 00 | 16.6 |
| 7 | 9 | 0 | 0 | 1 | 3 | 0 | 21 |
| 2. | 4. | 2. | 2. | 3. | 2. | 2. | |
| 58 | 00 | 40 | 40 | 78 | 22 | 82 | 20.2 |
| 6 | 9 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 28 |
| 3. | 2. | 1. | 1. | 2. | 2. | 2. | |
| 84 | 69 | 00 | 00 | 50 | 22 | 82 | 16.0 |
| 7 | 2 | 0 | 0 | 1 | 2 | 4 | 86 |
| 3. | 4. | 1. | 1. | 2. | 3. | 3. | |
| 84 | 00 | 00 | 00 | 50 | 26 | 95 | 19.5 |
| 7 | 9 | 0 | 0 | 1 | 3 | 5 | 76 |
| 5. | 5. | 3. | 3. | 5. | 3. | 1. | |
| 03 | 18 | 59 | 59 | 02 | 26 | 95 | 27.6 |
| 0 | 4 | 9 | 9 | 3 | 3 | 1 | 49 |
| 2. | 2. | 1. | 1. | 1. | 2. | 1. | |
| 58 | 69 | 00 | 00 | 00 | 22 | 00 | 11.4 |
| 6 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 99 |
| 2. | 2. | 2. | 2. | 3. | 4. | 3. | |
| 58 | 69 | 40 | 40 | 78 | 29 | 95 | 22.1 |
| 6 | 2 | 2 | 2 | 3 | 7 | 5 | 17 |
| 2. | 2. | 1. | 1. | 2. | 2. | 2. | |
| 58 | 69 | 00 | 00 | 50 | 22 | 82 | 14.8 |
| 6 | 2 | 0 | 0 | 1 | 2 | 4 | 24 |
| 3. | 4. | 1. | 1. | 3. | 2. | 2. | |
| 84 | 00 | 00 | 00 | 78 | 22 | 82 | 18.6 |
| 7 | 9 | 0 | 0 | 3 | 2 | 4 | 85 |

| | | | | | | | |
|----|----|----|----|----|----|----|------|
| 2. | 2. | 2. | 2. | 2. | 4. | 1. | |
| 58 | 69 | 40 | 40 | 50 | 29 | 95 | 18.8 |
| 6 | 2 | 2 | 2 | 1 | 7 | 1 | 30 |
| 2. | 2. | 2. | 2. | 3. | 3. | 3. | |
| 58 | 69 | 40 | 40 | 78 | 26 | 95 | 21.0 |
| 6 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 84 |
| 3. | 2. | 2. | 2. | 2. | 2. | 1. | |
| 84 | 69 | 40 | 40 | 50 | 22 | 00 | 17.0 |
| 7 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 0 | 66 |
| 2. | 2. | 1. | 1. | 3. | 2. | 1. | |
| 58 | 69 | 00 | 00 | 78 | 22 | 95 | 15.2 |
| 6 | 2 | 0 | 0 | 3 | 2 | 1 | 33 |
| 2. | 4. | 1. | 1. | 2. | 1. | 3. | |
| 58 | 00 | 00 | 00 | 50 | 00 | 95 | 16.0 |
| 6 | 9 | 0 | 0 | 1 | 0 | 5 | 51 |
| 5. | 5. | 3. | 3. | 5. | 2. | 1. | |
| 03 | 18 | 59 | 59 | 02 | 22 | 95 | 26.6 |
| 0 | 4 | 9 | 9 | 3 | 2 | 1 | 07 |
| 2. | 1. | 1. | 1. | 2. | 2. | 1. | |
| 58 | 00 | 00 | 00 | 50 | 22 | 95 | 12.2 |
| 6 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 | 59 |
| 2. | 4. | 2. | 2. | 2. | 3. | 2. | |
| 58 | 00 | 40 | 40 | 50 | 26 | 82 | 19.9 |
| 6 | 9 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 87 |
| 3. | 4. | 2. | 2. | 3. | 1. | 1. | |
| 84 | 00 | 40 | 40 | 78 | 00 | 00 | 18.4 |
| 7 | 9 | 2 | 2 | 3 | 0 | 0 | 44 |
| 1. | 2. | 1. | 1. | 3. | 2. | 2. | |
| 00 | 69 | 00 | 00 | 78 | 22 | 82 | 14.5 |
| 0 | 2 | 0 | 0 | 3 | 2 | 4 | 20 |

Data Ordinal Variabel Perilaku Kerja Inovatif (Y)

| No. Respond | Y ₁ | Y ₂ | Y ₃ | Y ₄ | Total |
|-------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-------|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 |
| 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 8 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 |

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|--------|
| 10 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 5 |
| 11 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 4 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 5 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 3 |
| 14 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 5 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 0 |
| 16 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 3 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 2 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 2 |
| 19 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 4 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 2 |
| 21 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 3 |

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|--------|
| 22 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 4 |
| 23 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 3 |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 2 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 0 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 2 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 2 |
| 28 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 5 |
| 29 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 0 |
| 30 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 4 |
| 31 | 2 | 3 | 2 | 2 | 9 |
| 32 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 1 |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 1 |
| 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 |

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|--------|
| | | | | | 2 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 6 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 0 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 0 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 0 |
| 39 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 4 |
| 40 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 4 |
| 41 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 5 |
| 42 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 3 |
| 43 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 2 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 0 |
| 45 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 1 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 |

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|----|
| | | | | | 0 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 48 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 |
| 49 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 |
| 53 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 |
| 54 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 55 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 56 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 |
| 58 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 |

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|--------|
| | | | | | 3 |
| 59 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 2 |

Data Interval Variabel Perilaku Kerja Inovatif (Y)

Successive Interval

| Y 1. 1 | Y 1. 2 | Y 1. 3 | Y 1. 4 | To tal |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------|
| 4. 88 0 | 4. 73 2 | 4. 60 4 | 4. 95 1 | 19. 167 |
| 3. 85 8 | 3. 68 2 | 2. 47 6 | 3. 88 6 | 13. 902 |
| 3. 85 8 | 2. 58 5 | 3. 55 6 | 3. 88 6 | 13. 885 |
| 2. 78 1 | 3. 68 2 | 2. 47 6 | 2. 85 2 | 11. 790 |
| 2. 78 1 | 2. 58 5 | 3. 55 6 | 2. 85 2 | 11. 773 |

| | | | | |
|----|----|----|----|-----|
| 3. | 3. | 3. | 3. | |
| 85 | 68 | 55 | 88 | 14. |
| 8 | 2 | 6 | 6 | 982 |
| 2. | 2. | 2. | 2. | |
| 78 | 58 | 47 | 85 | 10. |
| 1 | 5 | 6 | 2 | 693 |
| 2. | 3. | 2. | 3. | |
| 78 | 68 | 47 | 88 | 12. |
| 1 | 2 | 6 | 6 | 825 |
| 3. | 3. | 3. | 2. | |
| 85 | 68 | 55 | 85 | 13. |
| 8 | 2 | 6 | 2 | 947 |
| 3. | 3. | 2. | 3. | |
| 85 | 68 | 47 | 88 | 13. |
| 8 | 2 | 6 | 6 | 902 |
| 2. | 2. | 3. | 3. | |
| 78 | 58 | 55 | 88 | 12. |
| 1 | 5 | 6 | 6 | 808 |
| 3. | 3. | 3. | 2. | |
| 85 | 68 | 55 | 85 | 13. |
| 8 | 2 | 6 | 2 | 947 |
| 2. | 2. | 2. | 3. | |
| 78 | 58 | 47 | 88 | 11. |
| 1 | 5 | 6 | 6 | 728 |
| 3. | 3. | 2. | 3. | |
| 85 | 68 | 47 | 88 | 13. |
| 8 | 2 | 6 | 6 | 902 |
| 4. | 4. | 4. | 4. | 19. |
| 88 | 73 | 60 | 95 | 167 |

| | | | | |
|----|----|----|----|-----|
| 0 | 2 | 4 | 1 | |
| 2. | 2. | 3. | 2. | |
| 78 | 58 | 55 | 85 | 11. |
| 1 | 5 | 6 | 2 | 773 |
| 2. | 2. | 2. | 2. | |
| 78 | 58 | 47 | 85 | 10. |
| 1 | 5 | 6 | 2 | 693 |
| 2. | 2. | 2. | 2. | |
| 78 | 58 | 47 | 85 | 10. |
| 1 | 5 | 6 | 2 | 693 |
| 3. | 2. | 2. | 3. | |
| 85 | 58 | 47 | 88 | 12. |
| 8 | 5 | 6 | 6 | 805 |
| 2. | 2. | 2. | 2. | |
| 78 | 58 | 47 | 85 | 10. |
| 1 | 5 | 6 | 2 | 693 |
| 2. | 3. | 2. | 2. | |
| 78 | 68 | 47 | 85 | 11. |
| 1 | 2 | 6 | 2 | 790 |
| 2. | 2. | 3. | 3. | |
| 78 | 58 | 55 | 88 | 12. |
| 1 | 5 | 6 | 6 | 808 |
| 3. | 2. | 2. | 2. | |
| 85 | 58 | 47 | 85 | 11. |
| 8 | 5 | 6 | 2 | 770 |
| 2. | 2. | 2. | 2. | |
| 78 | 58 | 47 | 85 | 10. |
| 1 | 5 | 6 | 2 | 693 |
| 4. | 4. | 4. | 4. | 19. |

| | | | | |
|----|----|----|----|-----|
| 88 | 73 | 60 | 95 | |
| 0 | 2 | 4 | 1 | 167 |
| 2. | 2. | 2. | 2. | |
| 78 | 58 | 47 | 85 | 10. |
| 1 | 5 | 6 | 2 | 693 |
| 2. | 2. | 2. | 2. | |
| 78 | 58 | 47 | 85 | 10. |
| 1 | 5 | 6 | 2 | 693 |
| 2. | 3. | 3. | 3. | |
| 78 | 68 | 55 | 88 | 13. |
| 1 | 2 | 6 | 6 | 905 |
| 2. | 2. | 1. | 1. | |
| 78 | 58 | 00 | 68 | 8.0 |
| 1 | 5 | 0 | 2 | 48 |
| 3. | 2. | 2. | 3. | |
| 85 | 58 | 47 | 88 | 12. |
| 8 | 5 | 6 | 6 | 805 |
| 1. | 2. | 1. | 1. | |
| 00 | 58 | 00 | 68 | 6.2 |
| 0 | 5 | 0 | 2 | 67 |
| 2. | 1. | 2. | 2. | |
| 78 | 00 | 47 | 85 | 9.1 |
| 1 | 0 | 6 | 2 | 08 |
| 2. | 2. | 2. | 1. | |
| 78 | 58 | 47 | 68 | 9.5 |
| 1 | 5 | 6 | 2 | 24 |
| 2. | 2. | 2. | 2. | |
| 78 | 58 | 47 | 85 | 10. |
| 1 | 5 | 6 | 2 | 693 |

| | | | | |
|----|----|----|----|-----|
| 3. | 3. | 3. | 3. | |
| 85 | 68 | 55 | 88 | 14. |
| 8 | 2 | 6 | 6 | 982 |
| 4. | 4. | 4. | 4. | |
| 88 | 73 | 60 | 95 | 19. |
| 0 | 2 | 4 | 1 | 167 |
| 4. | 4. | 4. | 4. | |
| 88 | 73 | 60 | 95 | 19. |
| 0 | 2 | 4 | 1 | 167 |
| 4. | 4. | 4. | 4. | |
| 88 | 73 | 60 | 95 | 19. |
| 0 | 2 | 4 | 1 | 167 |
| 3. | 3. | 2. | 2. | |
| 85 | 68 | 47 | 85 | 12. |
| 8 | 2 | 6 | 2 | 867 |
| 2. | 2. | 3. | 3. | |
| 78 | 58 | 55 | 88 | 12. |
| 1 | 5 | 6 | 6 | 808 |
| 3. | 2. | 3. | 3. | |
| 85 | 58 | 55 | 88 | 13. |
| 8 | 5 | 6 | 6 | 885 |
| 2. | 3. | 2. | 2. | |
| 78 | 68 | 47 | 85 | 11. |
| 1 | 2 | 6 | 2 | 790 |
| 2. | 2. | 2. | 2. | |
| 78 | 58 | 47 | 85 | 10. |
| 1 | 5 | 6 | 2 | 693 |
| 4. | 4. | 4. | 4. | 19. |
| 88 | 73 | 60 | 95 | 167 |

| | | | | |
|----|----|----|----|-----|
| 0 | 2 | 4 | 1 | |
| 2. | 2. | 1. | 2. | |
| 78 | 58 | 00 | 85 | 9.2 |
| 1 | 5 | 0 | 2 | 17 |
| 4. | 4. | 4. | 4. | |
| 88 | 73 | 60 | 95 | 19. |
| 0 | 2 | 4 | 1 | 167 |
| 4. | 4. | 4. | 4. | |
| 88 | 73 | 60 | 95 | 19. |
| 0 | 2 | 4 | 1 | 167 |
| 2. | 3. | 2. | 2. | |
| 78 | 68 | 47 | 85 | 11. |
| 1 | 2 | 6 | 2 | 790 |
| 2. | 2. | 3. | 3. | |
| 78 | 58 | 55 | 88 | 12. |
| 1 | 5 | 6 | 6 | 808 |
| 4. | 4. | 4. | 4. | |
| 88 | 73 | 60 | 95 | 19. |
| 0 | 2 | 4 | 1 | 167 |
| 4. | 4. | 4. | 4. | |
| 88 | 73 | 60 | 95 | 19. |
| 0 | 2 | 4 | 1 | 167 |
| 3. | 3. | 3. | 2. | |
| 85 | 68 | 55 | 85 | 13. |
| 8 | 2 | 6 | 2 | 947 |
| 2. | 2. | 3. | 2. | |
| 78 | 58 | 55 | 85 | 11. |
| 1 | 5 | 6 | 2 | 773 |
| 4. | 4. | 4. | 4. | 19. |

| | | | | |
|----|----|----|----|-----|
| 88 | 73 | 60 | 95 | |
| 0 | 2 | 4 | 1 | 167 |
| 4. | 4. | 4. | 4. | |
| 88 | 73 | 60 | 95 | 19. |
| 0 | 2 | 4 | 1 | 167 |
| 3. | 3. | 2. | 3. | |
| 85 | 68 | 47 | 88 | 13. |
| 8 | 2 | 6 | 6 | 902 |
| 3. | 3. | 3. | 2. | |
| 85 | 68 | 55 | 85 | 13. |
| 8 | 2 | 6 | 2 | 947 |
| 2. | 2. | 3. | 2. | |
| 78 | 58 | 55 | 85 | 11. |
| 1 | 5 | 6 | 2 | 773 |
| 2. | 2. | 2. | 2. | |
| 78 | 58 | 47 | 85 | 10. |
| 1 | 5 | 6 | 2 | 693 |

Lampiran 3. Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel Person job fit (X_1)

X_{1_1}

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 3 | 5.1 | 5.1 | 5.1 |
| | 3.00 | 26 | 44.1 | 44.1 | 49.2 |
| | 4.00 | 17 | 28.8 | 28.8 | 78.0 |
| | 5.00 | 13 | 22.0 | 22.0 | 100.0 |
| | Total | 59 | 100.0 | 100.0 | |

X_{1_2}

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 3 | 5.1 | 5.1 | 5.1 |
| | 3.00 | 25 | 42.4 | 42.4 | 47.5 |
| | 4.00 | 17 | 28.8 | 28.8 | 76.3 |

| | | | | |
|-------|----|-------|-------|-------|
| 5.00 | 14 | 23.7 | 23.7 | 100.0 |
| Total | 59 | 100.0 | 100.0 | |

X1_3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3.00 | 27 | 45.8 | 45.8 | 45.8 |
| 4.00 | 19 | 32.2 | 32.2 | 78.0 |
| 5.00 | 13 | 22.0 | 22.0 | 100.0 |
| Total | 59 | 100.0 | 100.0 | |

X1_4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3.00 | 27 | 45.8 | 45.8 | 45.8 |
| 4.00 | 19 | 32.2 | 32.2 | 78.0 |
| 5.00 | 13 | 22.0 | 22.0 | 100.0 |
| Total | 59 | 100.0 | 100.0 | |

X1_5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 1 | 1.7 | 1.7 | 1.7 |
| | 3.00 | 25 | 42.4 | 42.4 | 44.1 |
| | 4.00 | 20 | 33.9 | 33.9 | 78.0 |
| | 5.00 | 13 | 22.0 | 22.0 | 100.0 |
| | Total | 59 | 100.0 | 100.0 | |

X1_6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 1 | 1.7 | 1.7 | 1.7 |
| | 3.00 | 27 | 45.8 | 45.8 | 47.5 |
| | 4.00 | 18 | 30.5 | 30.5 | 78.0 |
| | 5.00 | 13 | 22.0 | 22.0 | 100.0 |
| | Total | 59 | 100.0 | 100.0 | |

X1_7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 2.00 | 1 | 1.7 | 1.7 | 1.7 |
| | 3.00 | 29 | 49.2 | 49.2 | 50.8 |
| | 4.00 | 16 | 27.1 | 27.1 | 78.0 |
| | 5.00 | 13 | 22.0 | 22.0 | 100.0 |
| | Total | 59 | 100.0 | 100.0 | |

Variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X₂)

X_{2_1}

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 2 | 3.4 | 3.4 | 3.4 |
| | 3.00 | 28 | 47.5 | 47.5 | 50.8 |
| | 4.00 | 23 | 39.0 | 39.0 | 89.8 |
| | 5.00 | 6 | 10.2 | 10.2 | 100.0 |
| | Total | 59 | 100.0 | 100.0 | |

X_{2_2}

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 2 | 3.4 | 3.4 | 3.4 |
| | 3.00 | 31 | 52.5 | 52.5 | 55.9 |
| | 4.00 | 22 | 37.3 | 37.3 | 93.2 |
| | 5.00 | 4 | 6.8 | 6.8 | 100.0 |
| | Total | 59 | 100.0 | 100.0 | |

X2_3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 33 | 55.9 | 55.9 | 55.9 |
| | 4.00 | 22 | 37.3 | 37.3 | 93.2 |
| | 5.00 | 4 | 6.8 | 6.8 | 100.0 |
| | Total | 59 | 100.0 | 100.0 | |

X2_4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 33 | 55.9 | 55.9 | 55.9 |
| | 4.00 | 22 | 37.3 | 37.3 | 93.2 |
| | 5.00 | 4 | 6.8 | 6.8 | 100.0 |
| | Total | 59 | 100.0 | 100.0 | |

X2_5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 2 | 3.4 | 3.4 | 3.4 |

| | | | | |
|-------|----|-------|-------|-------|
| 3.00 | 29 | 49.2 | 49.2 | 52.5 |
| 4.00 | 24 | 40.7 | 40.7 | 93.2 |
| 5.00 | 4 | 6.8 | 6.8 | 100.0 |
| Total | 59 | 100.0 | 100.0 | |

X2_6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2.00 | 11 | 18.6 | 18.6 | 18.6 |
| 3.00 | 28 | 47.5 | 47.5 | 66.1 |
| 4.00 | 16 | 27.1 | 27.1 | 93.2 |
| 5.00 | 4 | 6.8 | 6.8 | 100.0 |
| Total | 59 | 100.0 | 100.0 | |

X2_7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 11 | 18.6 | 18.6 | 18.6 |
| | 3.00 | 16 | 27.1 | 27.1 | 45.8 |
| | 4.00 | 24 | 40.7 | 40.7 | 86.4 |
| | 5.00 | 8 | 13.6 | 13.6 | 100.0 |
| | Total | 59 | 100.0 | 100.0 | |

X2_8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 11 | 18.6 | 18.6 | 18.6 |
| | 3.00 | 26 | 44.1 | 44.1 | 62.7 |
| | 4.00 | 18 | 30.5 | 30.5 | 93.2 |
| | 5.00 | 4 | 6.8 | 6.8 | 100.0 |
| | Total | 59 | 100.0 | 100.0 | |

X2_9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 2.00 | 6 | 10.2 | 10.2 | 10.2 |
| | 3.00 | 25 | 42.4 | 42.4 | 52.5 |
| | 4.00 | 20 | 33.9 | 33.9 | 86.4 |
| | 5.00 | 8 | 13.6 | 13.6 | 100.0 |
| | Total | 59 | 100.0 | 100.0 | |

Variabel Perilaku Kerja Inovatif (Y)

Y1_1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 1 | 1.7 | 1.7 | 1.7 |
| | 3.00 | 29 | 49.2 | 49.2 | 50.8 |
| | 4.00 | 16 | 27.1 | 27.1 | 78.0 |
| | 5.00 | 13 | 22.0 | 22.0 | 100.0 |
| | Total | 59 | 100.0 | 100.0 | |

Y1_2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 1 | 1.7 | 1.7 | 1.7 |
| | 3.00 | 28 | 47.5 | 47.5 | 49.2 |
| | 4.00 | 17 | 28.8 | 28.8 | 78.0 |
| | 5.00 | 13 | 22.0 | 22.0 | 100.0 |
| | Total | 59 | 100.0 | 100.0 | |

Y1_3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 3 | 5.1 | 5.1 | 5.1 |
| | 3.00 | 26 | 44.1 | 44.1 | 49.2 |
| | 4.00 | 17 | 28.8 | 28.8 | 78.0 |
| | 5.00 | 13 | 22.0 | 22.0 | 100.0 |
| | Total | 59 | 100.0 | 100.0 | |

Y1_4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 3 | 5.1 | 5.1 | 5.1 |
| | 3.00 | 26 | 44.1 | 44.1 | 49.2 |
| | 4.00 | 17 | 28.8 | 28.8 | 78.0 |
| | 5.00 | 13 | 22.0 | 22.0 | 100.0 |
| | Total | 59 | 100.0 | 100.0 | |

Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Person job fit X₁)

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 X1_5 X1_6 X1_7 Total_X1
```

```
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
```

```
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

| | | Correlations | | | | | | | |
|----------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
| | | X1_1 | X1_2 | X1_3 | X1_4 | X1_5 | X1_6 | X1_7 | TOTAL_X1 |
| X1_1 | Pearson Correlation | 1 | .759** | .678** | .209 | .156 | .162 | .239 | .649** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .112 | .239 | .219 | .068 | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| X1_2 | Pearson Correlation | .759** | 1 | .777** | .218 | .236 | .196 | .227 | .690** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .097 | .072 | .136 | .084 | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| X1_3 | Pearson Correlation | .678** | .777** | 1 | .100 | .124 | .163 | .149 | .602** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .450 | .349 | .218 | .261 | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| X1_4 | Pearson Correlation | .209 | .218 | .100 | 1 | .815** | .818** | .797** | .777** |
| | Sig. (2-tailed) | .112 | .097 | .450 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| X1_5 | Pearson Correlation | .156 | .236 | .124 | .815** | 1 | .797** | .802** | .772** |
| | Sig. (2-tailed) | .239 | .072 | .349 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| X1_6 | Pearson Correlation | .162 | .196 | .163 | .818** | .797** | 1 | .751** | .763** |
| | Sig. (2-tailed) | .219 | .136 | .218 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| X1_7 | Pearson Correlation | .239 | .227 | .149 | .797** | .802** | .751** | 1 | .781** |
| | Sig. (2-tailed) | .068 | .084 | .261 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| TOTAL_X1 | Pearson Correlation | .649** | .690** | .602** | .777** | .772** | .763** | .781** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |

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

RELIABILITY

/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 X1_5 X1_6X1_7

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 59 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 59 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .843 | 7 |

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keterlibatan Karaywan (X₂)

CORRELATIONS

/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 X2_5 X2_6X2_7X2_8X2_9 Total_X2

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations

| | | X2_1 | X2_2 | X2_3 | X2_4 | X2_5 | X2_6 | X2_7 | X2_8 | X2_9 | TOTAL_X2 |
|----------|---------------------|--------|--------|---------|---------|---------|--------|--------|--------|---------|----------|
| X2_1 | Pearson Correlation | 1 | .502** | .198 | .198 | .323' | -.179 | -.280' | .017 | -.077 | .371** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .133 | .133 | .013 | .175 | .032 | .897 | .563 | .004 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| X2_2 | Pearson Correlation | .502** | 1 | .558** | .558** | .590** | -.005 | .060 | -.154 | -.007 | .716** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 | .969 | .654 | .243 | .958 | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| X2_3 | Pearson Correlation | .198 | .558** | 1 | 1.000** | .598** | .311' | -.079 | -.119 | -.169 | .737** |
| | Sig. (2-tailed) | .133 | .000 | | .000 | .000 | .017 | .551 | .371 | .202 | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| X2_4 | Pearson Correlation | .198 | .558** | 1.000** | 1 | .598** | .311' | -.079 | -.119 | -.169 | .737** |
| | Sig. (2-tailed) | .133 | .000 | .000 | | .000 | .017 | .551 | .371 | .202 | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| X2_5 | Pearson Correlation | .323' | .590** | .598** | .598** | 1 | .042 | .087 | -.230 | -.392** | .574** |
| | Sig. (2-tailed) | .013 | .000 | .000 | .000 | | .750 | .514 | .080 | .002 | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| X2_6 | Pearson Correlation | -.179 | -.005 | .311' | .311' | .042 | 1 | .231 | -.106 | .034 | .444** |
| | Sig. (2-tailed) | .175 | .969 | .017 | .017 | .750 | | .079 | .425 | .801 | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| X2_7 | Pearson Correlation | -.280' | .060 | -.079 | -.079 | .087 | .231 | 1 | -.265' | .153 | .296' |
| | Sig. (2-tailed) | .032 | .654 | .551 | .551 | .514 | .079 | | .042 | .248 | .023 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| X2_8 | Pearson Correlation | .017 | -.154 | -.119 | -.119 | -.230 | -.106 | -.265' | 1 | -.039 | .025 |
| | Sig. (2-tailed) | .897 | .243 | .371 | .371 | .080 | .425 | .042 | | .771 | .852 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| X2_9 | Pearson Correlation | -.077 | -.007 | -.169 | -.169 | -.392** | .034 | .153 | -.039 | 1 | .160 |
| | Sig. (2-tailed) | .563 | .958 | .202 | .202 | .002 | .801 | .248 | .771 | | .225 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| TOTAL_X2 | Pearson Correlation | .371** | .716** | .737** | .737** | .574** | .444** | .296' | .025 | .160 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .023 | .852 | .225 | |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |

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

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

RELIABILITY

/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 X2_5 X2_6X2_7

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 59 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 59 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .656 | 7 |

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Perilaku Kerja Inovatif (Y)

CORRELATIONS

/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Total_Y

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations

| | | Y1_1 | Y1_2 | Y1_3 | Y1_4 | TOTAL_ Y |
|------|---------------------|--------|--------|--------|--------|-------------|
| Y1_1 | Pearson Correlation | 1 | .839** | .779** | .826** | .939** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| Y1_2 | Pearson Correlation | .839** | 1 | .720** | .743** | .899** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 |

| | | | | | | |
|---------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| Y1_3 | Pearson Correlation | .779** | .720** | 1 | .799** | .903** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| Y1_4 | Pearson Correlation | .826** | .743** | .799** | 1 | .922** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| TOTAL_Y | Pearson Correlation | .939** | .899** | .903** | .922** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |

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

RELIABILITY

/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 59 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 59 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .935 | 4 |

Lampiran 5. Uji Hipotesis

Uji Korelasi Antar Variabel

DATASET ACTIVATE DataSet0.

CORRELATIONS

/VARIABLES=X1 X2

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

| | | person Job Fit | persepsi dukungan organisasi | perilaku kerja inovatif |
|------------------------------|---------------------|----------------|------------------------------|-------------------------|
| person Job Fit | Pearson Correlation | 1 | .737 | .643** |
| | Sig. (2-tailed) | | .010 | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 |
| persepsi dukungan organisasi | Pearson Correlation | .737 | 1 | .186 |

| | | | | |
|-------------------------|---------------------|--------|------|------|
| | Sig. (2-tailed) | .010 | | .159 |
| | N | 59 | 59 | 59 |
| perilaku kerja inovatif | Pearson Correlation | .643** | .186 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .159 | |
| | N | 59 | 59 | 59 |

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

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Y

/METHOD=ENTER X1 X2.

Regression

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------|-------------------|--------|
|-------|-------------------|-------------------|--------|

| | | | |
|---|---|--|---------|
| 1 | persepsi dukungan organisasi, person Job Fit ^b | | . Enter |
|---|---|--|---------|

a. Dependent Variable: perilaku kerja inovatif

b. All requested variables entered.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .663 ^a | .440 | .420 | 2.59094 |

a. Predictors: (Constant), persepsi dukungan organisasi, person Job Fit

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 295.201 | 2 | 147.601 | 21.987 | .000 ^b |
| | Residual | 375.926 | 56 | 6.713 | | |
| | Total | 671.127 | 58 | | | |

a. Dependent Variable: perilaku kerja inovatif

b. Predictors: (Constant), persepsi dukungan organisasi, person Job Fit

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .465 | 2.307 | | .201 | .841 |
| | person Job Fit | .483 | .076 | .637 | 6.366 | .000 |
| | persepsi dukungan organisasi | .249 | .092 | .362 | 3.420 | .001 |

a. Dependent Variable: perilaku kerja inovatif

Lampiran 6. R Tabel dan F Tabel

R-Tabel

| 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 |

F-Tabel

| 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 |

CURRICULUM VITAE



1. Identitas Pribadi

Nama : Ririn Anggriani Losung
NIM : E2117091
Tempat/Tanggal Lahir : Gorontalo, 21 Oktober 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Angkatan : 2017
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : MSDM
Agama : Islam
Alamat : JL. Brigjen Piola Isa Kelurahan Dulomo
Selatan Kota Utara

2. Riwayat Pendidikan

- a. Tahun 2011, menyelesaikan Pendidikan di Sekolah Dasar Negeri 37 Kota Selatan, Kota Gorontalo.
- b. Tahun 2014, menyelesaikan Pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Gorontalo.
- c. Tahun 2017, menyelesaikan Pendidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 3 Gorontalo.
- d. Tahun 2017, diterima menjadi Mahasiswa di Perguruan Tinggi Swasta Universitas Ihsan Gorontalo.

