

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini, penulis akan mengemukakan beberapa kesimpulan, saran, serta implikasi dari penelitian yang telah dilakukan. Selain itu peneliti juga memiliki beberapa keterbatasan yang dapat menjadi saran bagi penelitian selanjutnya.

5.1. Kesimpulan

1. *Person-organization fit* secara positif dan signifikan memengaruhi kepuasan kerja, sehingga *P-O Fit* yang tinggi maka kepuasan kerja karyawan juga tinggi.
2. *Person-organization fit* secara positif dan signifikan memengaruhi dukungan atasan langsung, sehingga *P-O Fit* yang tinggi maka akan meningkatkan dukungan atasan langsung yang dirasakan karyawan.
3. Dukungan atasan langsung secara positif dan signifikan memengaruhi kepuasan kerja, sehingga semakin tinggi dukungan atasan langsung yang dirasakan karyawan maka akan semakin tinggi juga kepuasan kerja karyawan.
4. Dukungan atasan langsung terbukti mampu memediasi pengaruh *P-O Fit* terhadap kepuasan kerja sepenuhnya. Hal ini membuktikan pentingnya kesesuaian nilai karyawan dengan nilai organisasi yang akan mendukung

lancarnya kinerja dan kepuasan karyawan melalui dukungan yang diberikan oleh atasan langsung karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran kepada pihak UD Kapas Modern Yogyakarta antara lain sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu meningkatkan *person-organization fit* karyawan dari segi *demands-abilities fit* yakni kesesuaian kecakapan personal dan pendidikan yang dimiliki karyawan dengan *abilities* yang dibutuhkan perusahaan. Dengan demikian *P-O Fit* karyawan akan maksimal. *P-O Fit* yang tinggi akan meningkatkan produktivitas karyawan melalui proses yang dialami karyawan dengan atasan langsung menjadi lebih mudah.
2. Perusahaan sebaiknya memberikan pelatihan pada atasan langsung mengenai budaya organisasi dan memberikan dukungan bagi karyawan untuk menunjang keberhasilan perusahaan melalui kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya meneliti di bidang industri lain untuk mengetahui apakah faktor industri memengaruhi mediasi dukungan atasan langsung dan untuk memperluas pengetahuan mengenai dukungan atasan langsung yang dirasakan karyawan.

5.3. Implikasi Manajerial

Person-organization fit merupakan pendekatan yang perlu digunakan dalam proses penerimaan karyawan ke perusahaan. *P-O Fit* merupakan kunci utama untuk memelihara dan mempertahankan komitmen karyawan yang sangat diperlukan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif. Pada umumnya perusahaan lebih sering merekrut karyawan dengan pendekatan kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan oleh karyawan atau *person-job fit*. Pendekatan ini kurang bagus untuk digunakan pada era globalisasi saat ini karena perusahaan tidak hanya memperhatikan pekerjaan karyawan tetapi juga perlu memperhatikan perilaku karyawan secara luas. Dengan menggunakan pendekatan *P-O Fit*, perusahaan akan mendapatkan karyawan yang memiliki sikap yang baik, perilaku individu yang lebih baik, dan memperkuat desain organisasi.

Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan perlu melakukan upaya nyata yang berkelanjutan dalam proses rekrutmen dan seleksi. Dengan tingginya tingkat *P-O Fit* di suatu perusahaan, akan mempermudah kinerja karyawan dan meningkatkan produktivitas karena karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan sehingga karyawan ingin memberikan umpan balik berupa sikap kerja yang kooperatif. *Supervisor* merupakan agen penting sebagai representatif perusahaan mengenai budaya dan nilai-nilai yang berlaku di perusahaan tersebut. Melalui *supervisor*, karyawan akan merasa mendapat dukungan organisasional. Hal ini terbukti akan menciptakan kepuasan kerja karyawan karena karyawan merasa dihargai dan dianggap keberadaannya sebagai bagian dari perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *P-O Fit* dan dukungan atasan langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan UD Kapas Modern Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan *P-O Fit* merupakan hal yang penting untuk mendukung terjadinya pengaruh jangka panjang yakni kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, maka penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kesesuaian nilai-nilai yang dimiliki karyawan dengan perusahaan agar kepuasan kerja yang diharapkan perusahaan akan tercapai. Perusahaan juga perlu memperhatikan *supervisor* karena *supervisor* memiliki bagian penting dalam terciptanya kepuasan kerja karyawan.

5.4. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan seperti:

1. Penelitian ini hanya meneliti *person-organization fit* dengan dimensi *person-supervisor fit* dan tidak memasukkan dimensi lainnya yaitu *person-company value fit* dan *person-group fit*.
2. Dalam menyebar kuesioner peneliti hanya menitipkan kuesioner tersebut, sehingga peneliti tidak dapat memastikan responden mengisi kuesioner dengan benar sesuai dengan harapan peneliti di mana ada beberapa instrumen yang tidak terisi dan menjadikan kuesioner tidak dapat digunakan.

3. Penerjemahan kuesioner yang sulit dipahami bagi responden yang mayoritas berpendidikan SMA/SMK menyebabkan hasil kuesioner kurang sesuai dengan yang dirasakan karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Adhition, T. (2017). “Pengaruh Persepsi Dukungan Supervisor dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention”, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Astuti, S. D. (2010). “Model *Person-organization fit* (P-O Fit Model) Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan”, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol. 17, No. 143, pp. 43-60.
- Autry, C.W., dan Daugherty, P.J. (2003). “Warehouse Operation Employees: Linking Person-Organization Fit, Job Satisfaction and Coping Response”, *Journal of Business Logistic*, Vol. 24, 1, 171-197.
- Baron, R.M, dan Kenny, D.A. (1986). “The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 51, No. 6, 1173-1182.
- Bowen D. E., Ledford, G. E., & Nathan, B. R. (1991). “Hiring For The Organization, Not The Job”, *Academy of Management Executive*, 5 (4), 35-51.
- Cable, D.M. dan DeRue, D.S. (2002). “The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87 No. 5, pp. 875-884.

Chatman, J. A. (1991). "Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms", *Administrative Sciences Quarterly*, 36, 459-484.

Chen, P., Sparrow, P., dan Cooper, C., (2016). "The Relationship between Person-Organization Fit and Job Satisfaction", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 31 No. 5, pp. 946-959.

Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I.L. and Rhoades, L. (2002). "Perceived Supervisor Support: Contribution to Perceived Organizational Support and Employee Retention", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87 No. 3, pp. 565-573.

Feinberg, E.G. (2013). "Cross-Cultural Competence Training Effectiveness: The Impact of Training Transfer and Predictors of Transfer", *Dissertation*. University of Maryland, College Park.

Gurkan, G.C., Tukelturk, S.A., dan Kucukaltan, D. (2015). "The Mediating Role of Supervisor Support in the Effect of Person-Organization Fit on Job Satisfaction in Hospitality Enterprises", *Journal of Tourism and Hospitality Management*, Vol. 3, No. 2, pp. 15-37.

Jin, H.M., McDonald, B., dan Park, J. (2016). "Person-Organization Fit and Turnover Intention: Exploring The Mediating Role of Employee Followership and Job Satisfaction Through Conservation of Resources Theory", *Review of Public Personnel Administration*, pp. 1-26.

Julio dan Dewi, S. C. (2013). “Analisa Pengaruh Leader-Member Exchange, Perceived Organizational Support Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator di Hotel Tarakan Plaza”, *Thesis*, Universitas Kristen Petra, Surabaya. (tidak dipublikasikan).

Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P. and Amick, B. (1998), “The Job Content Questionnaire (JCQ): An Instrument for Internationally Comparative Assessments of Psychosocial Job Characteristics”, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 3 No. 4, pp. 322-355.

Kristof, A.L. (1996). “Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, And Implications”, *Personnel Psychology* 49, 1-49.

Maden, C., dan Kabasakal, H. (2014). “The Simultaneous Effects of Fit With Organizations, Jobs And Supervisors on Major Employee Outcomes In Turkish Banks: Does Organizational Support Matter?”, *The International Journal of Human Resource Management*, 25 (3), 341–366.

Mahardika, G. (2006). “Pengaruh Person-Organization Fit (Kecocokan Nilai-Nilai Individu Dengan Nilai-Nilai Organisasi) Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan”, *Tesis*, Universitas Diponegoro Semarang.

Melani, T. dan Suhaji. (2012). “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi ‘Yayasan Pharmasi’ Semarang)”, *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1.

Nurdiana. (2014). “Pengaruh Dukungan Supervisor dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Transfer Pelatihan Karyawan Mekanik”, *Skripsi*, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya.

Rhoades, L. and Eisenberger, R. (2002), “Perceived Organizational Support: A Review of The Literature”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87 No. 4, pp. 698-714.

Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis, Edisi Keempat*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Sia, T. H., Nugroho, A., Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2012). “Komitmen Afektif dalam Organisasi yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 14(2), 109-117.

Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi ketiga)*. STIE YKPN, Yogyakarta.

Smith, D.B., dan Shields, J. (2013). “Factors Related to Social Service Workers’ Job Satisfaction: Revisiting Herzberg’s Motivation to Work”, *Administration in Social Work*, 37, 189-198.

Suhardi, D.A. (2010). “Beberapa Konsekuensi Situasi Mediasi Sempurna Pada Struktur Korelasi, Kontribusi Mediator dan Ukuran Sampel”, *Jurnal Matematika, Sains, dan Teknologi*, Vol. 10, No. 1, pp. 10-29.

Suhardi, R., (2015), “Uji Koefisien Determinasi R Kuadrat (R²)”, Analisis Data, 20 November 2015 diakses dari <http://rendhart.blogspot.co.id> pada tanggal 11 Oktober 2017.

Tsui, A.S., Egan, T. and O'Reilly, C. (1991), “Being Different: Relational Demography and Organizational Attachment”, *Academy of Management Proceedings*, Vol. 1991 No. 1, pp. 183-187.

Vianen, A. (2000). “Person-organization Fit: The Match Between Newcomers' and Recruiters' Preferences For Organizational Culture”, *Personnel Psychology*, 53: 113-149.

Vianen, A., Shen, C., dan Chuang, A. (2010). “Person-organization and Person-supervisor Fits: Employee Commitments in a Chinese Context”, *Journal of Organizational Behavior*, 10, 1002/job.726.

Wexley, K.N., Alexander, R.A., Greenawalt, J.P., dan Couch, M.A. (1980). “Attitudinal Congruence and Similarity as Related To Interpersonal Evaluations In Manager-Subordinate Dyads”, *Academy of Management Journal*, 23, 320–330.

Widhiarso, W., (2011), “Hasil Analisis Signifikan tapi Sumbangan Efektifnya Kecil”, *Metodologi Penelitian Psikologi dan Pendidikan*, 12 April 2011 diakses dari <http://wahyupsy.blog.ugm.ac.id> pada tanggal 11 Oktober 2017.

Wike, S. E. (2015). *Pengaruh Dukungan Supervisor Terhadap Work Family Conflict*. Program Magister Kajian Wanita Universitas Brawijaya, Malang.

Wnuk, M. (2016). "Organizational Conditioning of Job Satisfaction: A Model of Job Satisfaction", *Department of Work and Organizational Psychology*, Adam Mickiewicz University, Poland, Vol. 11 No.1, pp. 31-44.





LAMPIRAN I
KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER

BAGIAN I. INFORMASI RESPONDEN

Berikan tanda silang (X) pada jawaban Anda.

Gender

- ☐ Pria ☐ Wanita

Usia

- ☐ 18-20 tahun ☐ 31-40 tahun ☐ Di atas 50 tahun
☐ 21-30 tahun ☐ 40-50 tahun

Pendidikan

- ☐ < SMA / SMK ☐ Diplomat ☐ S2
☐ SMA / SMK ☐ S1

Lama bekerja di perusahaan

- ☐ 1 tahun ☐ 6-10 tahun ☐ Di atas 20 tahun
☐ 2-5 tahun ☐ 11-20 tahun

BAGIAN II. KUESIONER PERSON-ORGANIZATION FIT

Pernyataan di bawah ini menggambarkan kecocokan Anda dengan perusahaan Anda (*person-organization fit*). Berikan tanda silang (X) pada pilihan yang paling sesuai dengan jawaban Anda.

SKALA PENILAIAN							
STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, ATS = Agak Tidak Setuju, AS = Agak Setuju, S = Setuju, SS = Sangat Setuju							
1.	Hal-hal yang saya hargai dalam hidup sangat mirip dengan hal-hal yang menjadi nilai-nilai organisasi saya.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
2.	Nilai pribadi saya sesuai dengan nilai dan budaya organisasi saya.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
3.	Nilai dan budaya organisasi saya sangat sesuai dengan hal-hal yang saya hargai dalam hidup.	STS	TS	ATS	AS	S	SS

4.	Ada kesesuaian antara apa yang ditawarkan pekerjaan saya dan apa yang saya cari dalam pekerjaan.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
5.	Atribut yang saya cari dalam pekerjaan terpenuhi dengan baik oleh pekerjaan saya saat ini.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
6.	Pekerjaan yang saat ini saya pegang memberi saya hampir semua hal yang saya inginkan dari sebuah pekerjaan.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
7.	Kecakapan personal saya sangat sesuai dengan tuntutan pekerjaan saya.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
8.	Kemampuan dan pelatihan yang pernah saya ikuti sangat sesuai dengan persyaratan pekerjaan saya.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
9.	Kecakapan personal dan pendidikan saya sesuai dengan tuntutan pekerjaan saya.	STS	TS	ATS	AS	S	SS

BAGIAN III. KUESIONER DUKUNGAN ATASAN LANGSUNG

Pernyataan di bawah ini menggambarkan dukungan yang diberikan atasan langsung Anda terhadap Anda. Berikan tanda silang (X) pada pilihan yang paling sesuai dengan jawaban Anda.

SKALA PENILAIAN							
STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, ATS = Agak Tidak Setuju, AS = Agak Setuju, S = Setuju, SS = Sangat Setuju							
10.	Atasan langsung saya memberi perhatian pada kesejahteraan staf.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
11.	Atasan langsung saya mendengarkan pendapat saya.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
12.	Atasan langsung saya memberikan bantuan kepada staf.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
13.	Atasan langsung saya mengatur dengan baik anggota staf untuk memfasilitasi tugas di tempat kerja.	STS	TS	ATS	AS	S	SS

BAGIAN V. KUESIONER KEPUASAN KERJA

Pernyataan di bawah ini menggambarkan kepuasan kerja yang anda rasakan di perusahaan. Berikan tanda silang (X) pada pilihan yang paling sesuai dengan jawaban Anda.

SKALA PENILAIAN							
STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, ATS = Agak Tidak Setuju, AS = Agak Setuju, S = Setuju, SS = Sangat Setuju							
14.	Saya puas dengan sifat pekerjaan yang saya lakukan.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
15.	Saya puas dengan atasan langsung saya.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
16.	Saya puas dengan relasi saya dan rekan kerja saya.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
17.	Saya puas dengan gaji yang saya terima untuk pekerjaan saya.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
18.	Saya puas dengan peluang yang ada dalam organisasi ini untuk jenjang karir saya.	STS	TS	ATS	AS	S	SS
19.	Secara keseluruhan, saya puas dengan situasi pekerjaan saya saat ini.	STS	TS	ATS	AS	S	SS



LAMPIRAN II
UJI VALIDITAS DAN
UJI RELIABILITAS



Correlations

		POF1	POF2	POF3	POF4	POF5	POF6	POF7	POF8	POF9	total
POF1	Pearson Correlation	1	.720**	.500**	.449**	.235	.020	.313*	.250	.385*	.714**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.002	.129	.899	.041	.106	.011	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
POF2	Pearson Correlation	.720**	1	.686**	.579**	.251	.179	.353*	.236	.508**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.104	.250	.020	.128	.001	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
POF3	Pearson Correlation	.500**	.686**	1	.709**	.252	.131	.305*	.235	.552**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.102	.403	.047	.130	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
POF4	Pearson Correlation	.449**	.579**	.709**	1	.222	.280	.438**	.455**	.475**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.152	.069	.003	.002	.001	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
POF5	Pearson Correlation	.235	.251	.252	.222	1	.264	.469**	.374*	.000	.455**
	Sig. (2-tailed)	.129	.104	.102	.152		.087	.002	.013	1.000	.002
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
POF6	Pearson Correlation	.020	.179	.131	.280	.264	1	.157	.209	.242	.399**
	Sig. (2-tailed)	.899	.250	.403	.069	.087		.316	.179	.117	.008
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
POF7	Pearson Correlation	.313*	.353*	.305*	.438**	.469**	.157	1	.539**	.123	.565**
	Sig. (2-tailed)	.041	.020	.047	.003	.002	.316		.000	.432	.000



	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
POF8	Pearson Correlation	.250	.236	.235	.455**	.374*	.209	.539**	1	.278	.541**
	Sig. (2-tailed)	.106	.128	.130	.002	.013	.179	.000		.071	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
POF9	Pearson Correlation	.385*	.508**	.552**	.475**	.000	.242	.123	.278	1	.669**
	Sig. (2-tailed)	.011	.001	.000	.001	1.000	.117	.432	.071		.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
total	Pearson Correlation	.714**	.830**	.784**	.798**	.455**	.399**	.565**	.541**	.669**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.008	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

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

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

Reliability Scale: POF

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	43	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	43	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	9

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

Correlations

		DAL10	DAL11	DAL12	DAL13	total
DAL10	Pearson Correlation	1	.253	.751**	.362*	.803**
	Sig. (2-tailed)		.102	.000	.017	.000
	N	43	43	43	43	43
DAL11	Pearson Correlation	.253	1	.473**	.502**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.102		.001	.001	.000
	N	43	43	43	43	43
DAL12	Pearson Correlation	.751**	.473**	1	.349*	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.022	.000
	N	43	43	43	43	43
DAL13	Pearson Correlation	.362*	.502**	.349*	1	.684**
	Sig. (2-tailed)	.017	.001	.022		.000
	N	43	43	43	43	43
total	Pearson Correlation	.803**	.707**	.863**	.684**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43

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

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

Reliability Scale: DAL

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.765	4

Correlations

		KK14	KK15	KK16	KK17	KK18	KK19	total
KK14	Pearson Correlation	1	.170	.202	.120	.041	.176	.479**
	Sig. (2-tailed)		.275	.194	.442	.792	.259	.001
	N	43	43	43	43	43	43	43
KK15	Pearson Correlation	.170	1	.535**	.368*	.536**	.646**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.275		.000	.015	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
KK16	Pearson Correlation	.202	.535**	1	.421**	.461**	.636**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.194	.000		.005	.002	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
KK17	Pearson Correlation	.120	.368*	.421**	1	.372*	.458**	.628**
	Sig. (2-tailed)	.442	.015	.005		.014	.002	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
KK18	Pearson Correlation	.041	.536**	.461**	.372*	1	.759**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.792	.000	.002	.014		.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
KK19	Pearson Correlation	.176	.646**	.636**	.458**	.759**	1	.856**
	Sig. (2-tailed)	.259	.000	.000	.002	.000		.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
Total	Pearson Correlation	.479**	.728**	.767**	.628**	.741**	.856**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43

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

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

Reliability Scale: KK

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	6

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



LAMPIRAN III
UJI REGRESI LINEAR
BERGANDA

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	POF ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KK

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.365 ^a	.133	.112	3.073

a. Predictors: (Constant), POF

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59.515	1	59.515	6.304	.016 ^b
	Residual	387.090	41	9.441		
	Total	446.605	42			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), POF

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.561	4.359		4.028	.000
	POF	.250	.100	.365	2.511	.016

a. Dependent Variable: KK

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	POF ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: DAL

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.495 ^a	.246	.227	1.978

a. Predictors: (Constant), POF

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52.172	1	52.172	13.341	.001 ^b
	Residual	160.339	41	3.911		
	Total	212.512	42			

a. Dependent Variable: DAL

b. Predictors: (Constant), POF

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.998	2.806		3.564	.001
	POF	.235	.064	.495	3.653	.001

a. Dependent Variable: DAL

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DAL ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KK

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.495 ^a	.245	.227	2.868

a. Predictors: (Constant), DAL

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109.385	1	109.385	13.299	.001 ^b
	Residual	337.220	41	8.225		
	Total	446.605	42			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), DAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.960	3.995		3.494	.001
	DAL	.717	.197	.495	3.647	.001

a. Dependent Variable: KK

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DAL, POF ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KK

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.514 ^a	.264	.227	2.867

a. Predictors: (Constant), DAL, POF

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	117.885	2	58.943	7.172	.002 ^b
	Residual	328.719	40	8.218		
	Total	446.605	42			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), DAL, POF

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.528	4.654		2.477	.018
	POF	.109	.107	.159	1.017	.315
	DAL	.603	.226	.416	2.665	.011

a. Dependent Variable: KK



LAMPIRAN IV
ANALISIS DESKRIPTIF

Frequencies

Statistics

		Gender	Usia	Pendidikan	Lama_bekerja
N	Valid	43	43	43	43
	Missing	0	0	0	0

Gender

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	25	58.1	58.1	58.1
	Wanita	18	41.9	41.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 tahun	26	60.5	60.5	60.5
	31-40 tahun	13	30.2	30.2	90.7
	40-50 tahun	4	9.3	9.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< SMA / SMK	1	2.3	2.3	2.3
	SMA / SMK	33	76.7	76.7	79.1
	Diploma	3	7.0	7.0	86.0
	S1	6	14.0	14.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Lama_bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 tahun	10	23.3	23.3	23.3
	2-5 tahun	18	41.9	41.9	65.1
	6-10 tahun	11	25.6	25.6	90.7
	11-20 tahun	3	7.0	7.0	97.7
	di atas 20 tahun	1	2.3	2.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
POF1	43	2	6	4.72	.984
POF2	43	1	6	4.58	1.074
POF3	43	1	6	4.81	.764
POF4	43	1	6	5.09	.868
POF5	43	4	6	5.00	.617
POF6	43	3	6	4.88	.731
POF7	43	3	6	4.95	.575
POF8	43	4	6	4.86	.516
POF9	43	1	6	4.53	1.032
Valid N (listwise)	43				

Descriptives

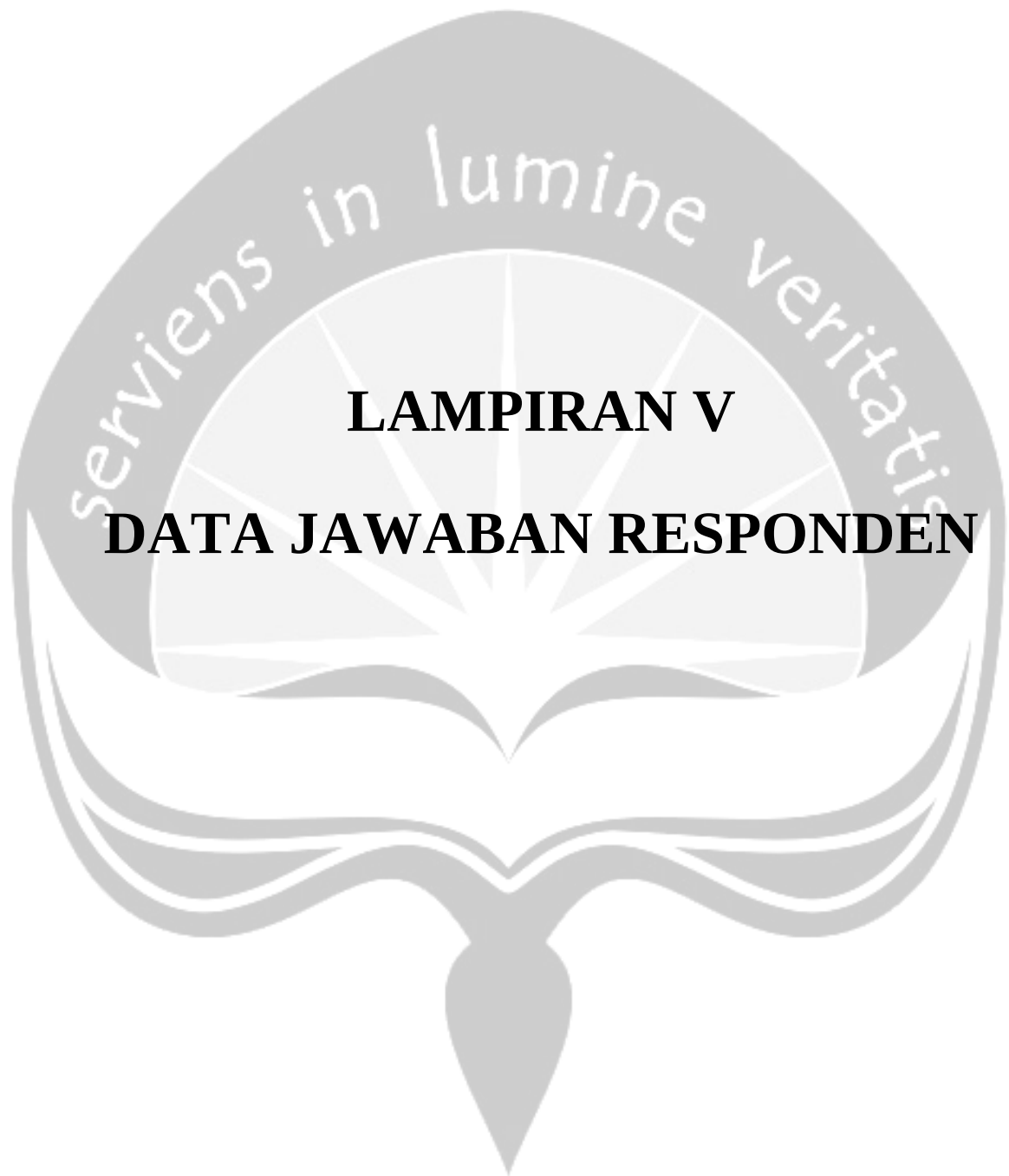
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
DAL10	43	2	6	5.19	.824
DAL11	43	3	6	4.98	.707
DAL12	43	2	6	4.86	.774
DAL13	43	4	6	5.16	.615
Valid N (listwise)	43				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK14	43	1	6	4.42	1.052
KK15	43	3	6	4.88	.544
KK16	43	2	6	4.81	.824
KK17	43	2	6	4.79	.709
KK18	43	2	6	4.74	.875
KK19	43	2	6	4.79	.742
Valid N (listwise)	43				



LAMPIRAN V

DATA JAWABAN RESPONDEN

Case Summaries

No.	Gender	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja	POF1	POF2	POF3	POF4
1	Pria	40-50 tahun	SMA / SMK	11-20 tahun	5	5	5	6
2	Pria	21-30 tahun	SMA / SMK	2-5 tahun	5	5	5	4
3	Wanita	21-30 tahun	SMA / SMK	1 tahun	4	4	5	5
4	Wanita	31-40 tahun	S1	2-5 tahun	2	1	1	1
5	Wanita	21-30 tahun	Diploma	2-5 tahun	2	2	4	5
6	Pria	21-30 tahun	SMA / SMK	6-10 tahun	5	5	5	6
7	Wanita	31-40 tahun	S1	6-10 tahun	6	6	6	5
8	Wanita	40-50 tahun	Diploma	> 20 tahun	5	5	5	5
9	Wanita	31-40 tahun	SMA / SMK	11-20 tahun	6	5	5	5
10	Pria	21-30 tahun	S1	1 tahun	2	5	5	5
11	Pria	31-40 tahun	S1	1 tahun	5	5	4	5
12	Wanita	21-30 tahun	SMA / SMK	1 tahun	5	5	5	5
13	Pria	31-40 tahun	SMA / SMK	6-10 tahun	5	5	5	5
14	Pria	21-30 tahun	SMA / SMK	1 tahun	4	4	5	5
15	Pria	21-30 tahun	S1	2-5 tahun	5	5	4	6
16	Pria	31-40 tahun	SMA / SMK	2-5 tahun	5	3	5	5
17	Pria	21-30 tahun	SMA / SMK	2-5 tahun	5	4	4	5
18	Pria	21-30 tahun	SMA / SMK	2-5 tahun	4	4	4	4
19	Wanita	31-40 tahun	SMA / SMK	2-5 tahun	5	6	6	6
20	Wanita	31-40 tahun	SMA / SMK	6-10 tahun	5	5	6	6
21	Pria	21-30 tahun	SMA / SMK	2-5 tahun	5	5	5	5
22	Wanita	40-50 tahun	SMA / SMK	2-5 tahun	5	5	5	5
23	Pria	21-30 tahun	SMA / SMK	1 tahun	5	5	5	6
24	Pria	21-30 tahun	SMA / SMK	1 tahun	5	5	5	4
25	Pria	21-30 tahun	SMA / SMK	2-5 tahun	6	5	5	6
26	Pria	21-30 tahun	SMA / SMK	2-5 tahun	5	5	5	6
27	Wanita	21-30 tahun	SMA / SMK	2-5 tahun	6	5	5	5
28	Wanita	21-30 tahun	SMA / SMK	1 tahun	5	5	5	5
29	Pria	21-30 tahun	SMA / SMK	2-5 tahun	5	5	5	6
30	Pria	31-40 tahun	SMA / SMK	6-10 tahun	5	5	5	5
31	Pria	21-30 tahun	SMA / SMK	1 tahun	5	5	5	5
32	Pria	21-30 tahun	SMA / SMK	6-10 tahun	5	6	5	6
33	Pria	21-30 tahun	SMA / SMK	6-10 tahun	5	5	5	5
34	Wanita	31-40 tahun	SMA / SMK	1 tahun	5	5	5	6
35	Pria	21-30 tahun	SMA / SMK	2-5 tahun	5	4	5	6
36	Wanita	31-40 tahun	SMA / SMK	6-10 tahun	5	5	5	5
37	Wanita	21-30 tahun	SMA / SMK	6-10 tahun	5	5	5	5
38	Wanita	40-50 tahun	< SMA / SMK	11-20 tahun	2	2	5	5
39	Wanita	31-40 tahun	S1	2-5 tahun	5	4	4	5
40	Wanita	21-30 tahun	SMA / SMK	2-5 tahun	5	5	5	5
41	Pria	21-30 tahun	SMA / SMK	6-10 tahun	5	5	5	5
42	Pria	21-30 tahun	SMA / SMK	2-5 tahun	5	5	5	5
43	Pria	31-40 tahun	Diploma	6-10 tahun	4	2	4	4

POF5	POF6	POF7	POF8	POF9	DAL10	DAL11	DAL12	DAL13
5	5	5	5	4	5	5	5	4
5	4	4	5	5	5	6	6	6
4	6	3	4	5	6	4	5	5
5	5	4	4	1	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	6	5	6
5	5	6	5	5	6	6	5	6
5	3	5	5	3	5	5	5	5
5	5	5	5	5	6	5	5	5
5	6	5	5	6	5	5	6	5
4	5	5	5	5	6	5	5	5
5	6	5	5	5	6	6	6	5
5	5	5	5	2	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	4
4	6	5	5	4	6	5	6	5
5	5	5	5	5	6	5	5	5
6	5	6	6	4	5	5	5	5
5	4	5	4	3	5	4	5	5
5	5	5	5	5	3	6	3	6
6	5	5	5	5	6	5	5	6
5	5	5	5	5	5	6	5	6
6	5	4	4	5	6	5	5	6
6	5	6	6	5	5	5	5	6
4	4	5	4	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	5	6	6
5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	6	4	3	6	4	5	5
6	5	5	5	5	6	5	5	6
5	5	5	5	5	6	5	5	6
5	6	5	5	5	6	6	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	6	5	5
5	6	5	5	5	6	6	5	5
5	5	5	4	5	5	4	4	6
5	5	5	5	5	5	4	4	5
5	5	5	5	2	5	4	4	4
4	3	4	5	4	4	3	3	4
4	4	5	4	5	5	5	5	5
6	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	2	4	2	4

KK14	KK15	KK16	KK17	KK18	KK19
5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	5
3	4	4	4	5	3
4	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	6	5	5	5
5	6	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5
1	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	2	4
5	5	5	5	5	5
5	5	3	5	6	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5
2	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5
5	5	5	6	6	6
4	5	6	6	5	5
2	5	3	4	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	2	5	5
4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	6
5	5	5	5	5	5
5	5	6	6	6	6
5	6	6	5	5	5
5	6	6	6	6	5
4	4	5	4	5	5
5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	2	4	2	2
5	5	4	4	3	4
4	5	5	5	5	5
5	4	3	5	4	4
5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	3	3



LAMPIRAN VI
SURAT KETERANGAN
PENELITIAN



SURAT KETERANGAN

NO: 01/09/2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Agus Yulianto
Jabatan : Head Administration

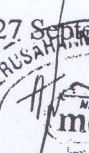
Menerangkan bahwa

Nama : Karissa Sekar Ayu
NPM : 130320568
Jurusan Pendidikan : Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Judul Penelitian : Pengaruh *Person-Organization Fit* Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dukungan Atasan Langsung Sebagai Pemediasi Pada UD Kapas Modern Yogyakarta

Bahwa memang benar telah melakukan penelitian pada UD Kapas Modern Yogyakarta.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebaik-baiknya.

Yogyakarta, 27 September 2017


PERUSAHAAN KAPAS KECANTIKAN
NEW
modern
(Agus Yulianto)