

## Innovation, Theory & Practice Management Journal

UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SEMARANG

Available Online: <https://jurnal2.untagsmg.ac.id/index.php/jitpm>

Website : <https://jurnal2.untagsmg.ac.id/index.php>

### **PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT* DAN *PERSON JOB FIT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MEDIASI *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (Studi Pada Dindukcapil Demak)**

**Nur Kusaeni**

Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang,

E-mail: [rafifciut@gmail.com](mailto:rafifciut@gmail.com)

**Abstrak:** Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan hal yang patut diperhatikan karena faktor manusia sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan SDM yang baik merupakan suatu keharusan apabila organisasi ingin berkembang. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, difokuskan pada tiga variabel *person organization fit*, *person job fit* dan *organizational citizenship behavior*. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *person organization fit* dan *person job fit* terhadap *organizational citizenship behavior*, serta pengaruh *person organization fit* dan *person job fit* terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu penelitian yang menggambarkan atau menjelaskan pengaruh *person organization fit* dan *person job fit* terhadap kinerja pegawai dengan OCB sebagai variabel mediasi. Metode total sampling ini dipakai karena populasi relatif kecil (mudah dijangkau). Sampel dalam penelitian ini adalah 88 pegawai di Dindukcapil Kabupaten Demak. Penggunaan sampel berjumlah 88 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *person organization fit* dan *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Analisis lain juga menunjukkan bahwa *person organization fit*, *person job fit*, *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** *person organization fit*, *person job fit*, *organizational citizenship behavior*, kinerja pegawai

#### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan aspek yang sangat penting untuk menentukan efektif atau tidaknya sebuah organisasi. Sebuah organisasi dapat berjalan efektif bila didukung oleh sumber daya manusia (SDM). Peranan dan tantangan manajemen sumber daya manusia terus berkembang dan semakin bertambah banyak seiring dengan makin besarnya sebuah organisasi. Makin rumit tugas yang harus dikerjakan, makin besar

dampak lingkungan dan makin besar ketidakpastian yang harus dihadapi. Hal tersebut juga akan mempengaruhi kinerja sebuah organisasi seperti pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dindikcapil) yang menjalankan tugas dalam memberikan pelayanan pembuatan dokumen kependudukan kepada masyarakat (Simamora, 2011).

Seiring dengan perkembangan zaman yang mempengaruhi berbagai aspek kehidupan baik teknologi, organisasi, dan sumber daya manusia, dibutuhkan peningkatan efektifitas dan efisiensi jika suatu organisasi ingin tetap dapat bertahan di tengah persaingan yang ada. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan hal yang patut diperhatikan karena faktor manusia sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan SDM yang baik merupakan suatu keharusan apabila organisasi ingin berkembang.

Memberikan pelayanan kepada masyarakat membutuhkan sumber daya manusia yang mumpuni untuk menjamin kualitas pelayanan yang diberikan. Pada Dindikcapil Kabupaten Demak yang selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat harus melakukan manajemen sumber daya manusia dengan baik, hal tersebut untuk memberikan kinerja organisasi yang sesuai dengan tugas dan wewenang. Setiap organisasi pastinya membutuhkan sumber daya manusia sebagai penggerak utama dan hal tersebut menjadi bagian terpenting dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini dikarenakan SDM merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran (Simamora, 2011).

Setiap organisasi membutuhkan kemampuan pegawai yang dapat melaksanakan tugas dari organisasi. Dalam hal ini dibutuhkan kinerja pegawai yang mumpuni untuk menjalankan tugas dan wewenang organisasi pada Dindikcapil Kabupaten Demak, dibutuhkannya kinerja pegawai dalam melayani masyarakat. Kinerja pegawai atau karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Zainal, 2015).

Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan prestasi yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam sebuah perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara & Huddin, 2016). Kinerja pegawai dibutuhkan oleh organisasi untuk dapat menjalankan tugas dan wewenang organisasi sebagaimana mestinya, tetapi dalam kenyataannya kinerja pegawai sendiri dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari luar maupun dalam organisasi.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, kualitas kehidupan kerja, pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja, dan masih banyak faktor yang lain. Dalam penelitian ini, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai difokuskan pada tiga variabel *person organization fit*, *person job fit* dan *organizational citizenship behavior*.

## Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka terdapat beberapa rumusan masalah yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *person organization fit* terhadap *organizational citizenship behavior*?
2. Bagaimana pengaruh *person job fit* terhadap *organizational citizenship behavior*?
3. Bagaimana pengaruh *person organization fit* terhadap kinerja pegawai?

4. Bagaimana pengaruh *person job fit* terhadap kinerja pegawai?
5. Bagaimana pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas penelitian ini adalah sebagai berikut : s, maka dapat diketahui tujuan dalam

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *person organization fit* terhadap *organizational citizenship behavior*
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *person job fit* terhadap *organizational citizenship behavior*
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *person organization fit* terhadap kinerja pegawai
4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *person job fit* terhadap kinerja pegawai
5. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **Kinerja Pegawai**

Menurut (Sedarmayanti, 2016) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian kinerja pegawai negeri sipil menjelaskan bahwa kinerja pegawai negeri sipil adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai negeri sipil pada organisasi/unit sesuai dengan sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja.

#### ***Organizational Citizenship Behavior***

*Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dimana secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Organ et al., 2006). Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja hingga pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi.

#### ***Person Organization Fit***

*Person organization Fit* (P-O fit) secara umum didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Kristof, 1996a). Dalam melakukan perekrutan pegawai, perusahaan sering menggunakan pendekatan kesesuaian antara individu dengan pekerjaan yang ditawarkan (*Person-Job Fit*) (Moynihan & Pandey, 2005).

#### ***Person Job Fit***

*Person-job fit* dapat diartikan sebagai cocoknya kemampuan dari individu dengan tuntutan dari sebuah pekerjaan. *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 pegawai dan perlengkapan sarana prasarana pekerjaan yang tersedia guna memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan kemampuan pegawai untuk memenuhi permintaan organisasi tersebut (Cable & DeRue, 2002).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang artinya penelitian yang menggambarkan atau menjelaskan bagian dan fenomena hubungan yang sedang diteliti yaitu adanya pengaruh *person organization fit* dan *person job fit* terhadap kinerja pegawai dengan OCB sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilaksanakan di Dindikcapil Kabupaten Demak, beralamat di jalan Kyai Mugni nomor 1016 Kelurahan Bintoro Kecamatan Demak Kabupaten Demak kode pos 59511, untuk pelaksanaan penelitian diperkirakan bulan Juli – Desember 2021.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai pada Dindikcapil Kabupaten Demak, yang berjumlah 88 pegawai. Metode total sampling ini dipakai karena populasi relatif kecil (mudah dijangkau). Sampel dalam penelitian ini adalah 88 pegawai di Dindikcapil Kabupaten Demak. Penggunaan sampel berjumlah 88 responden.

Metode pengumpulan data primer yang dipakai adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Sejumlah pertanyaan tertulis disampaikan kepada responden kemudian ditanggapi sesuai kondisi yang dialami responden yang bersangkutan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

#### Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

| Variabel                            | Indikator | r-hitung | r-tabel | Ket   |
|-------------------------------------|-----------|----------|---------|-------|
| <i>Person Organization Fit</i> (X1) | X1.1      | 0,693    | 0,213   | Valid |
|                                     | X1.2      | 0,657    |         | Valid |
|                                     | X1.3      | 0,737    |         | Valid |
|                                     | X1.4      | 0,649    |         | Valid |
| <i>Person Job Fit</i> (X2)          | X2.1      | 0,409    | 0,213   | Valid |
|                                     | X2.2      | 0,394    |         | Valid |
|                                     | X2.3      | 0,428    |         | Valid |
|                                     | X2.4      | 0,517    |         | Valid |
|                                     | X2.5      | 0,395    |         | Valid |
| OCB (Z)                             | Z.1       | 0,529    | 0,213   | Valid |

| Variabel | Indikator   | r-hitung | r-tabel | Ket   |
|----------|-------------|----------|---------|-------|
|          | Z.2         | 0,433    |         | Valid |
|          | Z.3         | 0,335    |         | Valid |
|          | Z.4         | 0,435    |         | Valid |
|          | Z.5         | 0,497    |         | Valid |
|          | Kinerja (Y) | Y.1      |         | 0,430 |
| Y.2      | 0,419       | Valid    |         |       |
| Y.3      | 0,553       | Valid    |         |       |
| Y.4      | 0,581       | Valid    |         |       |
| Y.5      | 0,465       | Valid    |         |       |

Sumber : Data primer diolah 2022

Tabel di atas menunjukkan apabila r-hitung lebih besar daripada r-tabel = 0,213 atau lebih, maka dari 88 item semua pernyataan instrumen dinyatakan valid dan bisa dipakai untuk analisis selanjutnya. Hasil tersebut telah dibuktikan dalam tabel di atas bawa nilai r-hitung dari setiap indikator mendapatkan nilai yang lebih besar dari r-tabel, karena itu dapat dipastikan seluruh indikator dapat dikatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

| Variabel                            | Crobach's Alpha | Nilai Kritis | Keterangan |
|-------------------------------------|-----------------|--------------|------------|
| <i>Person Organization Fit (X1)</i> | 0,727           | 0,7          | Reliabel   |
| <i>Person Job Fit (X2)</i>          | 0,894           | 0,7          | Reliabel   |
| OCB (Z)                             | 0,861           | 0,7          | Reliabel   |
| Kinerja (Y)                         | 0,779           | 0,7          | Reliabel   |

Sumber : Data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Hasil dari reliabilitas instrument *person organization fit* sebesar 0,727, *person job fit* sebesar 0,894, *organizational citizenship behavior* sebesar 0,861, dan kinerja sebesar 0,779. Dari seluruh variable menunjukkan nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,7, maka dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

### Discriminant Validity

Tabel 3. Hasil Cross Loading

|      | Kinerja | OCB   | <i>Person Job Fit</i> | <i>Person Organization Fit</i> |
|------|---------|-------|-----------------------|--------------------------------|
| X1.1 | 0,464   | 0,346 | 0,371                 | 0,693                          |
| X1.2 | 0,510   | 0,471 | 0,435                 | 0,657                          |

|      | Kinerja | OCB   | Person Job Fit | Person Organization Fit |
|------|---------|-------|----------------|-------------------------|
| X1.3 | 0,582   | 0,464 | 0,418          | 0,737                   |
| X1.4 | 0,518   | 0,400 | 0,361          | 0,649                   |
| X2.1 | 0,617   | 0,409 | 0,786          | 0,409                   |
| X2.2 | 0,597   | 0,399 | 0,741          | 0,394                   |
| X2.3 | 0,640   | 0,471 | 0,720          | 0,428                   |
| X2.4 | 0,659   | 0,583 | 0,735          | 0,517                   |
| X2.5 | 0,609   | 0,348 | 0,737          | 0,395                   |
| Y.1  | 0,624   | 0,575 | 0,450          | 0,529                   |
| Y.2  | 0,540   | 0,477 | 0,429          | 0,433                   |
| Y.3  | 0,590   | 0,382 | 0,536          | 0,335                   |
| Y.4  | 0,593   | 0,42  | 0,522          | 0,435                   |
| Y.5  | 0,598   | 0,487 | 0,547          | 0,497                   |
| Z.1  | 0,581   | 0,666 | 0,464          | 0,430                   |
| Z.2  | 0,638   | 0,820 | 0,507          | 0,419                   |
| Z.3  | 0,641   | 0,791 | 0,430          | 0,553                   |
| Z.4  | 0,698   | 0,853 | 0,441          | 0,581                   |
| Z.5  | 0,661   | 0,825 | 0,557          | 0,465                   |

Sumber : Data primer diolah 2022

Hasil *cross loading* pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai korelasi konstruk dengan indikatornya lebih besar daripada nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik, dimana indikator pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik daripada indikator di blok lainnya.

Tabel 4. Nilai AVE dan Akar Kuadrat AVE

| Variabel                            | AVE   | Akar Kuadrat AVE |
|-------------------------------------|-------|------------------|
| <i>Person Organization Fit</i> (X1) | 0,348 | 0,727            |
| <i>Person Job Fit</i> (X2)          | 0,630 | 0,894            |
| OCB (Z)                             | 0,554 | 0,861            |
| Kinerja (Y)                         | 0,469 | 0,779            |

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas semua konstruk menunjukkan nilai akar kuadrat AVE telah melebihi nilai AVE. Nilai tersebut sudah memenuhi persyaratan sesuai dengan batas nilai minimum AVE yang ditentukan yaitu 0,50.

### Composite Reliability

Tabel 5. Nilai *Composite Reliability*

| Variabel                            | <i>Composite Reliability</i> |
|-------------------------------------|------------------------------|
| <i>Person Organization Fit</i> (X1) | 0,727                        |
| <i>Person Job Fit</i> (X2)          | 0,894                        |
| OCB (Z)                             | 0,861                        |
| Kinerja (Y)                         | 0,779                        |

Sumber : Data primer diolah 2022

Hasil output SmartPLS 3.0 pada tabel di atas menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua konstruk berada diatas nilai 0,70. Dengan nilai yang dihasilkan tersebut, semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang telah disyaratkan.

### Analisis Varian (R<sup>2</sup>) atau Uji Determinasi

Tabel 6. Nilai R-Square

| Variabel    | R-Square |
|-------------|----------|
| OCB (Z)     | 0,893    |
| Kinerja (Y) | 0,474    |

Sumber : Data primer diolah 2022

Berdasarkan nilai r-square pada tabel di atas menunjukkan bahwa *person organization fit* dan *person job fit* mampu menjelaskan OCB sebesar 0,893, dan sisanya sebesar 0,107 diterangkan oleh konstruk lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan *person organization fit* dan *person job fit* mampu menjelaskan variabilitas konstruk kinerja sebesar 0,474, dan sisanya sebesar 0,52 diterangkan oleh konstruk lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini.

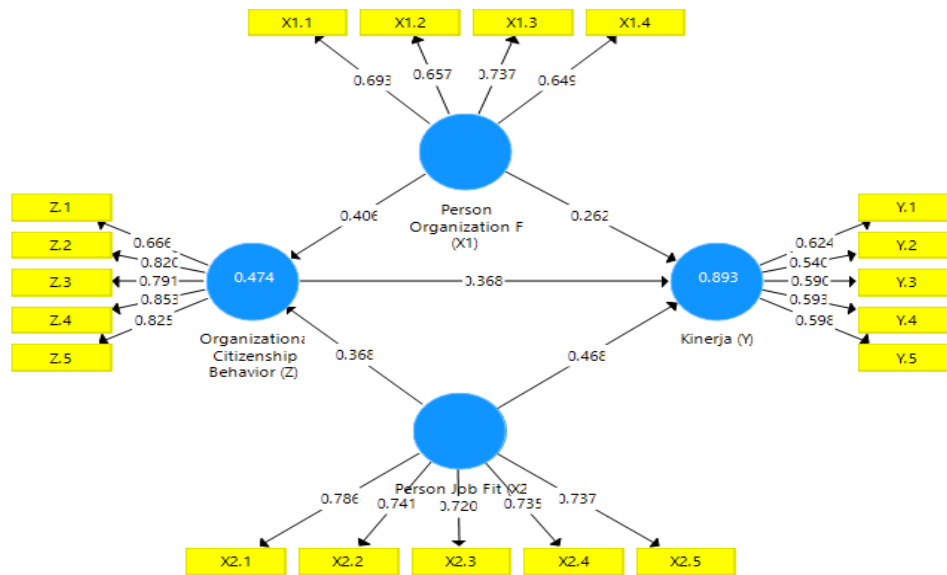
Penilaian *goodness of fit* diketahui dari nilai *Q-Square*. Nilai *Q-Square* memiliki arti yang sama dengan *coefficientdetermination* (*R-Square*) pada analisis regresi, dimana semakin tinggi *Q-Square*, maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin *fit* dengan data. Adapun hasil perhitungan nilai *Q-Square* adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q\text{-Square} &= 1 - [(1 - R_{21}) \times (1 - R_{22})] \\
 &= 1 - [(1 - 0,893) \times (1 - 0,474)] \\
 &= 1 - (0,107 \times 0,526) \\
 &= 1 - 0,469 \\
 &= 0,532
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai *Q-Square* sebesar 0, 532. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 0,532. Sedangkan sisanya sebesar 0,468 dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

### Pengujian Hipotesis

Gambar 1. Model Hasil Penelitian



Tabel Hasil Path Coefficients

| Hubungan Variabel        | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics ( O/DEV ) | P Value |
|--------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|------------------------|---------|
| PO Fit -> OCB            | 0,406               | 0,413           | 0,105                      | 3,855                  | 0,000   |
| Person Job Fit -> OCB    | 0,368               | 0,370           | 0,109                      | 3,362                  | 0,001   |
| PO Fit ->Kinerja         | 0,262               | 0,264           | 0,046                      | 5,700                  | 0,000   |
| Person Job Fit ->Kinerja | 0,468               | 0,474           | 0,053                      | 8,820                  | 0,000   |
| OCB ->Kinerja            | 0,368               | 0,355           | 0,056                      | 6,551                  | 0,000   |

Sumber : Data primer diolah 2022

## PEMBAHASAN

### 1. Hipotesis Pertama

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai original sample *person organization fit* terhadap OCB adalah sebesar 0,406 dengan signifikansi dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik 3,855 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,962, serta nilai P Value sebesar 0,000 < 0,05. Maka hasil hipotesis tersebut mengindikasikan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

### 2. Hipotesis Kedua

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai original sample *person job fit* terhadap OCB adalah sebesar 0,368 dengan signifikansi dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik 3,362 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,962, serta nilai P Value sebesar 0,001 < 0,05. Maka hasil hipotesis tersebut mengindikasikan bahwa *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

### 3. Hipotesis Ketiga

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai original sample *person organization fit* terhadap kinerja adalah sebesar 0,262 dengan signifikansi dibawah 5% yang ditunjukkan dengan



nilai t-statistik 5,700 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,962, serta nilai P Value sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka hasil hipotesis tersebut mengindikasikan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

4. Hipotesis Keempat

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai original sample *person job fit* terhadap kinerja adalah sebesar 0,468 dengan signifikansi dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik 8,820 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,962, serta nilai P Value sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka hasil hipotesis tersebut mengindikasikan bahwa *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat diterima.

5. Hipotesis Kelima

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai original sample OCB terhadap kinerja adalah sebesar 0,368 dengan signifikansi dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik 6,551 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,962, serta nilai P Value sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka hasil hipotesis tersebut mengindikasikan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima diterima.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Hasil analisis memberikan kesimpulan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada Dindikcapil Demak. Dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa dengan meningkatnya *person organization fit*, maka akan dapat mempengaruhi peningkatan *organizational citizenship behavior* yang cukup signifikan pada Dindikcapil Demak.
2. Hasil analisis memberikan kesimpulan bahwa *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada Dindikcapil Demak. Dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa dengan meningkatnya *person job fit*, maka akan dapat mempengaruhi peningkatan *organizational citizenship behavior* yang cukup signifikan pada Dindikcapil Demak.
3. Hasil analisis memberikan kesimpulan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dindikcapil Demak. Dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa dengan meningkatnya *person organization fit*, maka akan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja yang cukup signifikan pada Dindikcapil Demak.
4. Hasil analisis memberikan kesimpulan bahwa *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dindikcapil Demak. Dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa dengan meningkatnya *person job fit*, maka akan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja yang cukup signifikan pada Dindikcapil Kabupaten Demak.

Hasil analisis memberikan kesimpulan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dindikcapil Demak. Dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa dengan meningkatnya *organizational citizenship behavior*, maka akan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja yang cukup signifikan pada Dindikcapil Demak.

### Saran

Dari hasil kesimpulan yang telah dijelaskan di atas, penulis juga dapat memberikan beberapa saran antara lain :

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan responden dan objek penelitian yang lebih luas lagi.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan pengujian dengan model yang lebih dikembangkan, sehingga hasil penelitian dapat lebih memberi gambaran yang lebih baik.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Agustine, A. P. M. R. (2016). Effect of Training , Motivation and Work Environment on Physicians ' Performance Anwar Prabu Mangkunegara Rela Agustine. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*.
- Agustine, A. P. M. R. (2016). Effect of Training , Motivation and Work Environment on Physicians ' Performance Anwar Prabu Mangkunegara Rela Agustine. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*.
- Ahyar, A. (2019). Optimalisasi Kinerja Pegawai Balai Benih Ikan Sukamaju Dalam Rangka Penyediaan Benih Ikan Di Kabupaten Ciamis. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*.
- Alfani, M., & Hadini, M. (2017). Pengaruh Person Job Fit dan Budaya Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Kantor Rektorat Universitas Islam Kalimantan (Uniska) Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 57–66. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v1i2.16>
- Alfani, M., & Hadini, M. (2018). Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 73–85. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v2i2.19>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>
- Anindita, A. (2019). Analisis Pengaruh Person Organization Fit Dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Afektif. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(1), 97–105. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/30248>
- As'ad, M. (2015). Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. In *Penerbit Liberty, Yogyakarta*.
- Bangun, O. V., Supartha, I. W. G., & Subudi, M. (2017). Pengaruh person-job fit dan person-organization fit terhadap komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior (OCB). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 6.5 (2017): 2071-2102, 5, 2071–2102. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/download/29794/18688/>
- Barotuttakiah, R., & Helmy, I. (2020). Pengaruh Workplace Friendship dan Person-Organization Fit (P-O Fit) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(1), 101–110. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i1.448>
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include

- elements of contextual performance. In Schmitt, N. & Borman, W. C. (Eds.),. In *Personnel selection in organisations*,.
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.5.875>
- Dessler, G. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14 Gary Dessler. *A Psicanalise Dos Contos de Fadas. Tradução Arlene Caetano*.
- Ghozali, I. (2018). Ghozali 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang*.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Jaya, F. P., Sulaiman, ., Rudiansyah, M., & Rusvitawati, D. (2020). *The Influence of Person Organization Fit (POFit), and Developing Expectancy on Organizational Citizenship Behaviour (OCB) and Employee Performance of Local Water Companies in South Kalimantan Province. Bices 2018, 501–509. https://doi.org/10.5220/0009023205010509*
- Jaya, F. P., Sulaiman, S., & Rusvitawati, D. (2019). Pengaruh Person Job Fit (Pj-Fit) dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Puta Kebun Asri (CPKA). *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan, 3(1), 12–21. https://doi.org/10.35130/jrimk.v3i1.42*
- Krause, T. R., Seymour, K. J., & Sloat, K. C. M. (1999). Long-term evaluation of a behavior-based method for improving safety performance: a meta-analysis of 73 interrupted time-series replications. *Safety Science*. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(99\)00007-7](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(99)00007-7)
- Kristof, A. L. (1996a). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. In *Personnel Psychology*. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>
- Kristof, A. L. (1996b). Person-Organization Fit: An Integrative Review of its Conceptualizations, Measurement, and Implications Kristof, A. L. (1996). Person-Organization Fit: An Integrative Review of its Conceptualizations, Measurement, and Implications. *Personnel Psychology, 49. Personnel Psychology*.
- Luthans, F. (2006). Perilaku Organisasi 10th. *Edisi Indonesia. Yogyakarta. Penerbit ANDI*.
- Mangkunegara, A. A. A. P., & Huddin, M. (2016). The Effect of Transformational Leadership and Job Satisfaction on Employee Performance. *Universal Journal of Management*. <https://doi.org/10.13189/ujm.2016.040404>
- Maria, H. S., & Yuniawan, A. (2016). Analisis Pengaruh Person-Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan: Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behaviour Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT Telkom Witel Pekalongan). *Diponegoro Journal of Management, 5(1), 1–15. https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/13441*
- Mello, J. A. (2002). Alliances, Outsourcing and the Lean Organization. *Journal of Organizational Change Management*.

- Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2005). Testing how management matters in an era of government by performance management. In *Journal of Public Administration Research and Theory*. <https://doi.org/10.1093/jopart/mui016>
- Newstrom, J. (2015). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work* - John Newstrom - Google Books. In *14e*.
- Nitisemito, & Alex, S. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Personalia*.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). PEOPLE AND ORGANIZATIONAL CULTURE: A PROFILE COMPARISON APPROACH TO ASSESSING PERSON-ORGANIZATION FIT. *Academy of Management Journal*. <https://doi.org/10.5465/256404>
- Organ, D. W. (2009). Organizational Citizenship Behavior : It ' s Construct Clean-Up Time Organizational Citizenship Behavior : It ' s Construct Clean-Up Time. *Human Performance, January 2012*, 37–41. <https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002>
- Organ, D. W. (2018). Organizational citizenship behavior: Recent trends and developments. In *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104536>
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences. In *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. <https://doi.org/10.4135/9781452231082>
- Riyanto, D., & Helmy, I. (2020). Pengaruh Person Job Fit dan Job Crafting Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Work Engagement sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(3), 426–433. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i3.488>
- Robbins, S. P., Judge, T. A., Odendaal, A., & Roodt, G. (2016). Organisational behaviour: Global and Southern African Perspectives. In *Pearson South Africa (Pty) Ltd*.
- Santoso, S. (2002). SPSS: Mengolah Data Statistik Secara Profesional Jakarta. *Penerbit Elex Media Komputindo*.
- Satrio, G. D., Program, A., Manajemen, M., & Kristen, U. (2019). *Analisis Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang*. 3.
- Sedarmayanti. (2016). Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama. In *Refika Aditama*.
- Sekiguchi, T. (2004). Person-Organization fit and Person-Job fit in employee selection: A review of the literature. *Osaka Keidai Ronshu*.
- Simamora, H. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Sugiyono. (2016). Sugiyono, Metode Penelitian. *Sugiyono*.
- Susanto, A. (2019). Pengaruh Person-organization Fit Dan Organizational Identification

- Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di PT Meka Adipratama (Carfix) Semarang. *Agora*, 7(2).
- Tabrini, C. M. R. (2020). Pengaruh Person Organization Fit (Pof) Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Dan Dampaknya Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Febrianti. *Jurnal Ilmiah Politeknik Piksi Input Serang*, 7(2), 144–163.
- Tangkilisan, N. H. (2005). Manajemen Publik. In *PT. Gramedia Widiasarana Indonesia*.
- Timpe, A. D. (2002). Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Mengelola Waktu The Management of Time. In *PT. Gramedia*.
- Tutut Wahyu Fatmasari. (2017). Pengaruh Person Organization Fit terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/21929>
- Zainal, V. R. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*.