

**PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT* (P-O FIT) DAN KEPRIBADIAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MEDIASI
KOMITMEN ORGANISASIONAL
(Studi Terhadap Pengelola Manajemen Informasi Kesehatan Dinas Kesehatan Kota Semarang)**

Hanif Pandu Suhito

Program Pascasarjana Universitas Stikubank
mashanifps@gmail.com

Hasan Abdul Rozak

Program Pascasarjana Universitas Stikubank
hasanp29@gmail.com

Abstract

The main goals of this research is to analyze the impact of person-organization fit (P-O Fit), personality, on employee performance using organizational commitment as mediator (study at Health Information Management Division on Distict Health Office of Semarang City). The problem that exist was associated with lower of employee performance. The population in this research is all of the officer related health information management in Distict Health Office of Semarang City as many as 275 officers and 123 officer as sample. Methode of data collection is observation, documentation, dan questionnaire. Analysis methode use instument test (validity and reliability testing), percentage of descriptive analysis, regression analysis, model test, and hypothesis test. The result of this research are: (1) P-O Fit has significant and positive influence on organizational commitment, (2) Personality has significant and positive influence on organizational commitment, (3) P-O Fit has significant and positive influence on employee performance, (4) Personality has significant and positive influence on employee performance, (5) Organizational commitment has significant and positive influence on employee performance, and has mediated P-O Fit and personality influence on employee performance, but the influence of P-O Fit and personality on employee performance, more effective directly than through organizational commitment.

Keywords: *Person Organizational Fit (P-O Fit), Personality, Organizational Commitment, Employee Performance.*

Abstrak

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis “Pengaruh *Person Organizational Fit* (P-O Fit), Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional” (Studi Terhadap Pengelola Manajemen Informasi Kesehatan Dinas Kesehatan Kota Semarang). Permasalahan yang ada di Dinas Kesehatan Kota Semarang berkaitan dengan rendahnya kinerja. Populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Kesehatan terkait dengan pengelolaan manajemen informasi kesehatan sebanyak 275 orang dengan sampel penelitian sebanyak 123 orang. Metode pengumpulan data dengan observasi, dokumentasi, dan metode kuesioner. Metode analisis yaitu uji instrument (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis deskriptif persentase, analisi regresi, uji model, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: (1) P-O Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (2) Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (3) P-O Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (4) Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (5) Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan mampu memediasi pengaruh P-O Fit dan kepribadian terhadap kinerja pegawai, namun pengaruh P-O Fit dan Kepribadian terhadap kinerja lebih efektif secara langsung dari pada melalui komitmen organisasional.

Kata Kunci: *Person Organizational Fit (P-O Fit), Kepribadian, Komitmen Organisasional, Kinerja Pegawai.*

PENDAHULUAN

Undang – Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) menempatkan ASN sebagai sebuah profesi yang memiliki standar pelayanan profesi, nilai dasar, kode etik dan kode perilaku profesi, pendidikan dan pengembangan profesi, serta memiliki organisasi profesi yang dapat menjaga nilai-nilai dasar profesi (Pasal 126 UU ASN). ASN sebagai sebuah profesi, maka setiap birokrat harus memiliki standar pelayanan profesi, melaksanakan nilai dasar kode etik profesi, dan wajib mengembangkan keahlian profesinya secara periodik dalam upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada publik.

Kualitas pelayanan kepada publik dapat dilihat dari beberapa indikator dengan melihat ketercapaian antara sasaran dengan realisasi kegiatan yang dituangkan kedalam Standar Pelayanan Minimal, Laporan Akuntabilitas Kinerja Pegawai, maupun Laporan Tahunan Organisasi. Kinerja aparat pemerintah bertujuan untuk memberikan pelayanan publik yang mendahulukan kepentingan umum, mempermudah urusan publik, dan memberikan kepuasan kepada publik (Rezsa, 2008). Kualitas pegawai yang semakin tinggi, diharapkan semakin tinggi kinerjanya, sebaliknya, semakin rendah kualitas pegawai, dimungkinkan semakin rendah pula kinerjanya. Kinerja yang dimiliki oleh birokrasi merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasional. Komitmen organisasional dipengaruhi dan atau berkembang apabila keterlibatan dalam organisasi terbukti memberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan dengan semakin baik (Meyer, 1997). Tingkat komitmen tidak hanya dipengaruhi oleh usia namun lebih kepada tipe kepribadian yang dimiliki oleh setiap individu.

Kepribadian bertanggung jawab yang dimiliki oleh setiap pegawai adalah kekuatan dari suatu instansi/organisasi. Kepribadian dapat didasarkan pada lima model besar (*big five model*) yaitu meliputi ekstraversi (*ekstraversion*), mudah akrab atau mudah bersahabat (*agreeableness*), sifat berhati-hati (*conscientiousness*), stabilitas emosi (*emotional stability*), terbuka terhadap hal-hal baru (*openness to experience*), (Costa, 1992 & McCrae, 1998). Beberapa hasil penelitian telah menunjukkan bahwa kepribadian karyawan akan berdampak positif terhadap komitmen karyawan bagi organisasinya.

Khodadati (2004) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara karakteristik kepribadian secara umum terhadap komitmen organisasional (afektif, kontinuan, dan normatif). Penelitian Naik (2015) dengan sampel karyawan di universitas menyimpulkan bahwa *Conscientiousness* memiliki hubungan yang sangat signifikan terhadap komitmen organisasional. Namun

openness to experience tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap komitmen organisasional.

Untuk mendapatkan pegawai dengan kepribadian yang mendukung kepada komitmen organisasional untuk mendapatkan kinerja yang tinggi tidak mudah. Salah satunya didukung dengan upaya yang disebut *Person-Organization Fit* (P-O Fit) yaitu kecocokan atau kesesuaian antara nilai individu dengan nilai organisasi. *Person organization Fit* (P-O fit) secara luas didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Kristof, 1996; Netemeyer et al., 1999, Valentine et al., 2002; Vancouver et al., 1994).

Penelitian tentang P-O Fit telah memberikan pengertian yang mendalam tentang meningkatkan kesesuaian antara karyawan dengan perusahaan, mempertahankan karyawan jangka panjang dengan meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan, serta meningkatkan outcomes individu yang berimplikasi pada pertumbuhan strategis yang berkelanjutan bagi perusahaan (Kristof, 1996; Chatman, 1991; O'Reilly et al., 1991). Pada penelitian lain di hasilkan P-O fit juga dihubungkan secara positif dengan komitmen organisasional (Valentine, Godkin & Lucero, 2002; Kristof, 1996; Chatman, 1991; O'Reilly, 1991). Komitmen karyawan terhadap organisasi akan meningkatkan perasaan karyawan akan kesesuaiannya terhadap organisasi (Herdorn et al., 2001).

Berdasarkan data yang ada, kinerja pegawai dinas kesehatan kota Semarang selama 2 (dua) tahun ini belum mencapai target yang diinginkan. Terkait dengan kinerja pengelolaan manajemen informasi kesehatan, pada tahun 2014 hanya dicapai 72% dan tahun 2015 dicapai 74,2% dari target 100%. Kualitas keterisian pelaporan tahun 2016 (januari – maret) dicapai 65% dari target 80%. Hal ini menunjukkan masih terdapat masalah dalam pencapaian kinerja yang diinginkan pada Dinas kesehatan Kota Semarang terutama dalam pengelolaan informasi kesehatan.

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dapat disajikan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Person Organization Fit* (P-O Fit) dan kepribadian terhadap komitmen organisasional ?
2. Bagaimana pengaruh *Person Organization Fit* (P-O Fit), kepribadian dan komitmen organisasional terhadap kinerja ?
3. Apakah Komitmen Organisasional memediasi pengaruh *Person Organization Fit* (P-O Fit) dan kepribadian terhadap kinerja ?

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESTS

Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2007), mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab

yang diberikan kepadanya. Miner (1991) kinerja adalah bagian seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepadanya. Terdapat empat dimensi yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu: 1) Kualitas, yaitu : tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan. 2) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan. 3) Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan waktu kerja efektif/jam kerja hilang. 4) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Komitmen Organisasional

Robbins (2001), telah mendefinisikan komitmen pada organisasional yaitu sampai tingkat mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Meyer dan Allen, (1991) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat seberapa jauh pekerja mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi, menurutnya ada 3 komponen, yaitu:

1. *Affective Organizational Commitment* (AOC)

Affective Organizational Commitment adalah suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatannya dengan organisasi, sehingga individu akan merasa dihubungkan dengan organisasi, atau dengan kata lain individu menetap dalam organisasi karena keinginan sendiri (Meyer et al, 1989).

2. *Continuance Organizational Commitment* (COC)

Continuance Organizational Commitment adalah hasrat yang dimiliki oleh individu untuk bertahan dalam organisasi, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi (Bishop, 2000).

3. *Normative Organizational Commitment* (NOC)

Normative Organizational Commitment adalah suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi. Komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi.

Apabila komitmen organisasi karyawan tinggi maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja; sedangkan apabila komitmen rendah maka akan berpengaruh terhadap keinginan untuk berpindah (turnover) (Mackenzie, 1998).

Person-Organization Fit (P-O Fit)

Person organization Fit (P-O fit) secara luas didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Kristof, 1996; Netemeyer et al., 1999; Vancouver et al., 1994). Pada penelitian tentang seleksi karyawan, P-O fit dapat diartikan sebagai kecocokan atau kesesuaian antara calon karyawan dengan atribut-atribut organisasi (Judge & Ferris, 1992). P-O fit didasarkan pada asumsi keinginan individu untuk memelihara kesesuaian mereka dengan nilai-nilai organisasi (Schneider, Goldstein, & Smith, 1995).

Menurut Kristof (1996), *Person-Organization Fit* (P-O Fit) dapat diartikan dalam empat konsep yaitu :

1. Kesesuaian nilai (*value congruence*), adalah kesesuaian antara nilai instrinsik individu dengan

organisasi (Boxx, Odom, & Dunn, 1991; Chatman, 1989,1991; Judge & Bretz, 1992; Posner, 1992 pada Sekiguchi, 2004).

2. Kesesuaian tujuan (*goal congruence*), adalah kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi dalam hal ini adalah pemimpin dan rekan sekerja (Sekiguchi, 2004; Vancouver, Vancouver-Schmitt, 1991).

3. Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfillment*) adalah kesesuaian antara kebutuhan-kebutuhan karyawan dan kekuatan yang terdapat dalam lingkungan kerja dengan sistem dan struktur organisasi (Cable & Judge, 1994; Turban & Keon, 1994)

4. Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (*culture personality congruence*) adalah kesesuaian antara kepribadian (non-nilai) dari setiap individu dan iklim atau kultur organisasi (Bowen, Ledroff & Nathan, 1991).

Kepribadian

Kepribadian (*personality*) adalah satu pola watak (*traits*) yang relatif permanen, dan sebuah karakter unik yang memberikan konsistensi sekaligus individualitas bagi perilaku seseorang (Feist & Feist, 2006). Pada penelitian ini, kepribadian dilihat berdasarkan *the big five personality* yang dikembangkan oleh Costa dan McCrae (1998). Teori ini didasarkan pada model lima faktor kepribadian sebagai representasi struktur trait yang merupakan dimensi utama dari kepribadian.

Penilaian dalam kepribadian lima besar tidak menghasilkan satu trait tunggal yang dominan, tetapi menunjukkan seberapa kuat setiap trait dalam diri seseorang. Kelima trait kepribadian tersebut adalah *neuroticism, extraversion, openness to experience, agreeableness*, serta *conscientiousness*.

Hubungan antar variabel dan Pengembangan Hipotesis

1. Hubungan *Person-Organization Fit* (P-O Fit) dan Komitmen Organisasional

Person-Organization Fit (P-O fit) dihubungkan secara positif dengan komitmen organisasional (Valentine, Godkin & Lucero, 2002; Kristof, 1996; Chatman, 1991; O'Reilly, 1991). Schneider, et al., (1995) menjelaskan bahwa para individu dengan derajat P-O Fit yang tinggi akan memberikan ide-ide baru dan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Lebih lanjut Kristof (1996) secara empiris telah membuktikan pengaruh *Person Organization Fit* (P-O fit) terhadap komitmen organisasional. Dari beberapa uraian dan penelitian terdahulu di atas dapat maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: *Person-Organization Fit* (P-O Fit) mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

2. Hubungan Kepribadian dan Komitmen Organisasional

Khodadati (2004) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara karakteristik kepribadian secara umum terhadap komitmen organisasional (afektif, kontinuan, dan

normatif). Parvin (2008) dalam studinya atas dimensi kepribadian dengan komitmen organisasi pada guru juga menghasilkan hubungan yang sangat bermakna antara psikosomatik dan komitmen afektif, exocentric dan affective dan normative commitments, continuance dan komitmen normatif, integration dan komitmen afektif, dutifulness dan afektif dan komitmen normatif. Dari beberapa uraian dan penelitian terdahulu di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Kepribadian mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

3. Hubungan Person-Organization Fit (P-O Fit) dan Kinerja

Banyak sumber dari penelitian terdahulu telah memberikan penilaian teoritis dan bukti empiris yang membuktikan bahwa Person-Organization Fit (P-O Fit) memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja (Kristoff, 1996; Netemeyer et al., 1997; Chatman, 1991). Beberapa penelitian juga mengemukakan bahwa terdapat hubungan positif antara *Person Organization Fit* dengan kinerja yang merupakan *employee outcomes* (Tepeci, 2001; Miller, 2001; Bishop, 2000; Wayne et al., 1997). Penelitian ini mencoba mengkonfirmasi penelitian yang dilakukan Tepeci (2001) dengan mencoba memasukkan variabel komitmen organisasional dan kepribadian seperti yang telah disarankan penelitian terdahulu tentang *Person-Organization Fit* (P-O fit), yaitu bahwa *Person-Organization Fit* (P-O fit) merupakan prediktor kuat dari komitmen organisasional yang selanjutnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₃: *Person-Organization Fit* (P-O Fit) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja

4. Hubungan Kepribadian dan Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Hogan (1996) adalah menghubungkan antara kepribadian dengan kinerja, yang hasilnya adalah bahwa secara garis besar sangat berarti. Rangkaian yang lebih tinggi tingkatannya menggambarkan kepribadian secara unik sebagai instrumen yang terstandar, yang memprediksi hubungan dengan pendekatan kinerja. Beberapa kasus mengutamakan pada kemampuan kognisi, khususnya dalam penelitian kepribadian hubungannya dengan model Lima Faktor Kepribadian yang sering disebut dengan "Lima Besar", yaitu ekstrasversi, kesepakatan, ketelitian, neurotisme, keterbukaan atas pengalaman. Beberapa hasil penelitian telah membuktikan pengaruhnya terhadap kinerja untuk level pekerjaan-pekerjaan tertentu, sehingga pengaruh kepribadian terhadap kinerja secara garis besar sangat berarti, baik kinerja perilaku maupun kinerja hasil. Berdasarkan hasil uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄: Kepribadian mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.

5. Hubungan Komitmen Organisationsional dan Kinerja

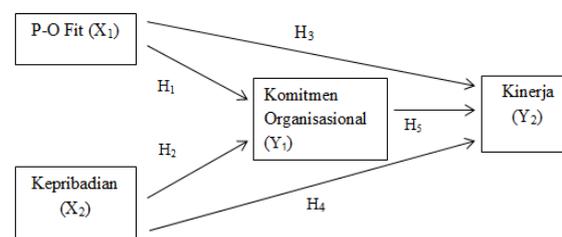
Wright (1995) mendukung bahwa semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan

semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi. Walaupun pada hasil penelitian yang dilakukan Murty dan Hudiwinarsih (2012) dan Anto Triyono (2008) mengungkapkan bahwa komitmen organisasional secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Khan, et al (2010) menemukan hubungan positif antara kinerja dan komitmen organisasional termasuk tiga aspeknya. Oleh karena itu dari uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₅: Komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja

Model Penelitian

1. Desain Grafis antar Variabel



2. Model Matematika

$$Y_1 = \alpha_1 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

$$Y_2 = \alpha_2 + \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y_1 + e_1$$

Keterangan :

Y₁ = Komitmen Organisasional

Y₂ = Kinerja pegawai

X₁ = Person Organization Fit (P-O Fit)

X₂ = Kepribadian

a = konstanta

β = koefisien regresi

e = error

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi responden diambil dari data pada Seksi Promosi dan Informasi Kesehatan Dinas Kesehatan Kota Semarang sejumlah 275 orang. Sampel penelitian diambil dengan cara *purposive sampling* diperoleh 123 responden.

Definisi Konsep Dan Operasional Variabel / Indikator Pengukuran

Dalam penelitian ini ada 4 (empat) variabel yang akan dilakukan analisis datanya yaitu 1. Variabel P-O Fit, 2. Variabel Kepribadian, 3. Variabel Komitmen Organisationsional sebagai variabel moderasi, 4. Variabel Kinerja.

1. Definisi konsep P-O Fit: P-O Fit adalah kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Krisftof, 1996). Dimensi: a. Kesesuaian nilai, b. Kesesuaian tujuan, c.

- Pemenuhan kebutuhan karyawan, d. Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian.
2. Definisi konsep Kepribadian: kepribadian adalah merupakan afek individu, afek merupakan perasaan yang dialami oleh seseorang yang meliputi baik emosi maupun nuansa hati. sifat – sifat dasar kepribadian individu yang saling terkait yang tersusun dengan lima indikator. (Robbins & Judge, 2008). Dimensi: a. Ektraversi, b. Mudah akur, c. Sifat mendengarkan suara hati, d. Stabilitas emosi, e. Keterbukaan terhadap hal baru.
 3. Definisi konsep Komitmen Organisasional: komitmen organisasional sebagai derajat seberapa jauh pekerja mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi. (Meyer dan Allen, 1993). Dimensi: a. Komitmen afektif, b. Komitmen berkelanjutan, c. Komitmen normatif.
 4. Definisi konsep Kinerja: Kinerja adalah tingkat kebutuhan tiap individu sebagai pengharapan atas pekerjaan yang dilakukan. Kinerja mencakup empat dimensi yang terdiri atas kuantitas output, kualitas output, ketepatan waktu kerja dan kerjasama dengan rekan kerja yang lain. (Miner, 1989). Dimensi: a. Kuantitas pekerjaan, b. Kualitas pekerjaan, c. Ketepatan waktu, d. Kerjasama dengan rekan kerja.

Pengukuran variabel dengan menggunakan skala Likert 1-7.

Uji Instrumen

a. Uji Validitas (Kesahihan)

Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). *Analysis factor* yaitu dengan *Kaiser-MeyerOlkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA), nilai yang dikehendaki lebih besar dari 0,5 maka kecukupan sampel terpenuhi.

b. Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas ini diukur dengan menggunakan koefisien alpha (*Cronbach Alpha*). Bila nilainya lebih dari 0,70 (Ghozali, 2011) dapat ditarik kesimpulan bahwa instrumen penelitian yang digunakan reliabilitas yang tinggi atau dapat dipercaya apabila alat ukur tersebut stabil sehingga adalah reliabel atau konstan.

c. Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah Pengaruh X_1 (P-O Fit) dan X_2 (Kepribadian) terhadap Y_2 (Kinerja) dengan Y_1 (Komitmen Organisasional) sebagai moderasi.

Uji Model.

a. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sampai seberapa besar presentase variasi variabel terikat pada model dapat dijelaskan oleh variabel bebas, Secara umum dikatakan besarnya

koefisien determinasi (adjusted R^2) berada antara 0 – 1 atau *adjusted* $R^2 \leq 1$ (Ghozali, 2011).

b. Uji F

Uji F digunakan untuk pengaruh variabel independen (bebas) secara simultan atau secara bersama-sama signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (terikat).

Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Pengujian hipotesis menggunakan uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Pengujian melalui uji signifikansi dilakukan dengan menggunakan indikator signifikansi 0.05.

b. Uji Efek Mediasi

Pengujian dilakukan untuk mengetahui efek mediasi variabel Komitmen Organisasional. Pengujian efek mediasi pada penelitian ini dengan membandingkan pengaruh langsung dan tidak langsung. Pengaruh langsung terjadi jika satu variabel mempengaruhi variabel lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi kedua variabel tersebut.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Variabel *Person Organization Fit (P-O Fit)* memiliki KMO sebesar 0,846 yang menandakan bahwa kriteria kecukupan sampel dalam penelitian ini telah terpenuhi. Seluruh indikator P-O Fit memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,40 sehingga dinyatakan valid.

Variabel Kepribadian memiliki KMO sebesar 0,873 yang menandakan bahwa kriteria kecukupan sampel dalam penelitian ini telah terpenuhi. Seluruh indikator Kepribadian memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,40 sehingga dinyatakan valid.

Variabel Komitmen Organisasional memiliki KMO sebesar 0,813 yang menandakan bahwa kriteria kecukupan sampel dalam penelitian ini telah terpenuhi. Berdasarkan nilai *loading factor* terdapat satu indikator yang tidak memenuhi yaitu *komit_12* (Saya punya rasa setia terhadap organisasi ini) yaitu $< 0,40$ maka indikator tersebut tidak dipergunakan dalam pengoahan data selanjutnya.

Variabel Kinerja memiliki KMO sebesar 0,861 yang menandakan bahwa kriteria kecukupan sampel dalam penelitian ini telah terpenuhi. Seluruh indikator Kinerja memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,40 sehingga dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel diatas 0,70 sehingga disimpulkan seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Hasil pengujian reliabilitas disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha
1. Person Organization Fit (P-O Fit)	0,910
2. Kepribadian	0,887
3. Komitmen Organisasional	0,889
4. Kinerja	0,908

Uji Regresi Berganda

Penelitian ini memiliki dua persamaan regresi yang akan diuji dimana pengujian regresi dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel.

Uji Model Persamaan I

Pengujian model persamaan I dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Person Organization Fit (P-O Fit) dan variabel Kepribadian terhadap variabel Komitmen Organisasional.

a. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Berganda diketahui bahwa hasil perhitungan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,269 yang berarti bahwa variasi variabel Komitmen Organisasional dapat dijelaskan oleh variabel Person Organization Fit (PO-Fit) dan variabel Kepribadian sebesar 26,9 % sedangkan sebesar 73,1 % dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

b. Uji F

Dari pengujian uji F pada Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Berganda didapat nilai F sebesar 23,47 dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 maka model regresi persamaan I dapat digunakan untuk memprediksi variabel Komitmen Organisasional atau dapat dikatakan bahwa variabel Person Organization Fit (P-O Fit) dan Kepribadian secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Komitmen Organisasional.

Hasil pengujian terhadap kedua regresi terdapat pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Berganda

Model	Adj. R ²	F	β	Sig.	Hipotesis
Persamaan I					
Pengaruh P-O Fit dan Kepribadian terhadap Komitmen Organisasi-	0,269	23,47			

onal					
Pengaruh P-O Fit terhadap Komitmen Organisasional			0,259	0,00	H ₁ Diterima
Pengaruh Kepribadian terhadap Komitmen Organisasional			0,342	0,00	H ₂ Diterima
Persamaan II					
Pengaruh P-O Fit, Kepribadian dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja	0,546	49,82		0,00	
Pengaruh P-O Fit terhadap Kinerja			0,256	0,00	H ₃ Diterima
Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja			0,441	0,00	H ₄ Diterima
Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja			0,202	0,00	H ₅ Diterima

Uji Model Persamaan II

Pengujian model persamaan II dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Person Organization Fit (P-O Fit), variabel Kepribadian dan variabel Komitmen Organisasional terhadap variabel Kinerja.

a. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Berganda diketahui bahwa hasil perhitungan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,546 yang berarti bahwa variasi variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel P-O Fit, variabel kepribadian, dan variabel Komitmen Organisasional sebesar 54,6 % sedangkan sebesar 45,4 % dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

b. Uji F

Dari pengujian uji F pada Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Berganda didapat nilai F sebesar 49,82 dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 maka model regresi persamaan II dapat digunakan untuk memprediksi variabel Kinerja atau dapat dikatakan bahwa variabel Person Organization Fit (P-O Fit), variabel Kepribadian, dan variabel Komitmen Organisasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis 1

H₁ : *Person Organization Fit* (P-O Fit) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan tabel 2. Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien β_1 sebesar 0,259 dengan signifikansi $0,006 < 0,05$ yang berarti bahwa *Person Organization Fit* (P-O Fit) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan tabel nilai β bertanda positif, hal ini berarti bahwa semakin baik *Person Organization Fit* (P-O Fit) maka komitmen organisasional meningkat.

Hipotesis yang menyatakan bahwa *Person Organization Fit* (P-O Fit) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, diterima.

Hipotesis 2

H₂ : Kepribadian berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Berganda diperoleh nilai koefisien β_1 sebesar 0,342 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan tabel nilai β bertanda positif, hal ini berarti bahwa semakin baik kepribadian maka komitmen organisasional meningkat.

Hipotesis yang menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, diterima.

Hipotesis 3

H₃ : *Person Organization Fit* (P-O Fit) berpengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan tabel 2. Hasil Pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien β_1 sebesar 0,256 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$ yang berarti bahwa *Person Organization Fit* (P-O Fit) berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan tabel nilai β bertanda positif, hal ini berarti bahwa semakin baik *Person Organization Fit* (P-O Fit) maka kinerja meningkat.

Hipotesis yang menyatakan bahwa *Person Organization Fit* (P-O Fit) berpengaruh positif terhadap kinerja, diterima.

Hipotesis 4

H₄ : Kepribadian berpengaruh positif terhadap Kinerja.

Berdasarkan tabel 2. hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien β_1 sebesar 0,441 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan tabel nilai β bertanda positif, hal ini berarti bahwa semakin baik kepribadian maka kinerja meningkat.

Hipotesis yang menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja, diterima.

Hipotesis 5

H₅ : Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja.

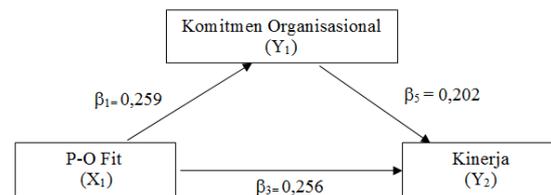
Berdasarkan tabel 2. hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien β_1 sebesar 0,202 dengan signifikansi $0,006 < 0,05$ yang berarti bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap Kinerja. Berdasarkan tabel nilai β bertanda positif, hal ini berarti bahwa semakin baik komitmen organisasional maka kinerja meningkat.

Hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja, diterima.

Uji Efek Mediasi

Uji Mediasi I

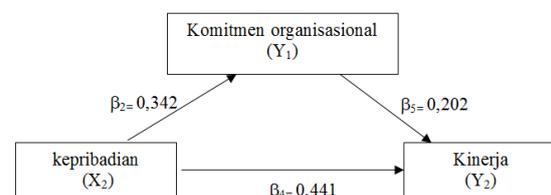
Pengujian efek mediasi pada penelitian ini menggunakan analisis jalur path (*path analysis*). Melihat gambar 1 diperoleh hasil bahwa komitmen organisasional merupakan variabel mediasi dari pengaruh *Person Organization Fit* (P-O Fit) terhadap kinerja. Hasil perhitungan juga di dapat nilai pengaruh tidak langsung $\beta_1 \times \beta_5 (0,052) < \beta_3 (0,256)$. Hal ini berarti bahwa *Person Organization Fit* (P-O Fit) lebih efektif berpengaruh langsung terhadap kinerja dari pada melalui komitmen organisasional.



Gambar 1. *Path Analysis* hasil pengaruh P-O Fit terhadap Kinerja dengan mediasi Komitmen Organisasional

Uji Mediasi II

Pengujian efek mediasi pada penelitian ini menggunakan analisis jalur path (*path analysis*). Melihat gambar 2 diperoleh hasil bahwa komitmen organisasional merupakan variabel mediasi dari pengaruh kepribadian terhadap kinerja. Hasil perhitungan juga di dapat nilai pengaruh tidak langsung $\beta_1 \times \beta_5 (0,069) < \beta_3 (0,441)$. Hal ini berarti bahwa kepribadian lebih efektif berpengaruh langsung terhadap kinerja dari pada melalui komitmen organisasional.



Gambar 2. *Path Analysis* hasil pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja dengan mediasi Komitmen Organisasional

Pembahasan

1. *Person Organization Fit* (P-O Fit) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional di Dinas Kesehatan. Semakin tinggi nilai indikator-indikator P-O Fit yang dimiliki oleh pegawai maka semakin tinggi pula nilai-nilai komitmen organisasional pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Semarang. Indikator P-O Fit mengenai pentingnya memiliki pengetahuan tentang tujuan organisasi akan menjadikan sebuah organisasi menjadi tempat terbaik bagi pegawai sehingga pegawai tidak tertarik melihat organisasi lain. Namun demikian terkait pada kesesuaian antara kebutuhan individu dengan kebutuhan organisasi perlu ditingkatkan agar kesetiaan terhadap organisasi dapat meningkat.
2. Kepribadian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional di Dinas Kesehatan Kota Semarang. Indikator bekerja sesuai prosedur menjadikan suatu organisasi menjadi tempat yang terbaik bagi pegawainya. Sedangkan cara pimpinan memberikan perhatian kepada karyawan perlu ditingkatkan, dapat dilakukan dengan cara-cara yang lebih bijak sebab hal ini akan mempengaruhi kesetiaan terhadap organisasi.
3. *Person Organization Fit* (P-O Fit) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja di Dinas Kesehatan. Semakin tinggi indikator-indikator P-O Fit yang dimiliki oleh pegawai maka semakin tinggi pula nilai-nilai kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Semarang, juga sebaliknya. Nilai mengenai pentingnya memiliki pengetahuan tentang tujuan organisasi akan mampu mempengaruhi kerjasama dengan rekan kerja termasuk dalam menjalin komunikasi yang baik diantara pegawai. Namun demikian terkait pada kesesuaian antara kebutuhan individu dengan kebutuhan organisasi perlu ditingkatkan agar dapat memenuhi target pekerjaan bahkan melebihi target yang telah ditentukan.
4. Kepribadian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja di Dinas Kesehatan Kota Semarang. Apabila pegawai Dinas Kesehatan memiliki nilai-nilai kepribadian yang tinggi, maka mereka juga akan memberikan hasil kinerja yang baik dan positif, begitu juga berlaku sebaliknya. Indikator bekerja sesuai prosedur akan mempengaruhi kerjasama antar rekan kerja termasuk jalinan komunikasi diantara mereka. Sedangkan cara pimpinan memberikan perhatian kepada karyawan perlu dilakukan agar target yang telah ditetapkan dapat tercapai, atau bahkan melebihi target yang telah ditentukan.
5. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di Dinas Kesehatan Kota Semarang. Dengan kata lain jika pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang memiliki komitmen

organisaional yang tinggi maka akan meningkatkan kinerjanya. Apabila organisasi tersebut menjadi tempat yang terbaik bagi pegawainya, maka akan mempengaruhi kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, dan hubungan diantara pegawai.

6. Komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh *Person Organization Fit* (P-O Fit) terhadap kinerja, melihat hasil penelitian dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) didapatkan hasil bahwa bahwa $(\beta_1 \times \beta_5) < \beta_3$. Namun pengaruh P-O Fit terhadap kinerja akan lebih efektif secara langsung dari pada melalui komitmen organisasional pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang.
7. Komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh kepribadian terhadap kinerja, melihat hasil penelitian dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) didapatkan hasil bahwa bahwa $(\beta_2 \times \beta_5) < \beta_3$. Namun pengaruh kepribadian terhadap kinerja lebih efektif secara langsung tanpa melalui mediasi komitmen organisasional.

PENUTUP

Kesimpulan

1. *Person Organization Fit* (P-O Fit) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional di Dinas Kesehatan Kota Semarang.
2. Kepribadian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional di Dinas Kesehatan Kota Semarang.
3. *Person Organization Fit* (P-O Fit) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Semarang.
4. Kepribadian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Semarang.
5. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Semarang.
6. Komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh *Person Organization Fit* (P-O Fit) terhadap kinerja, namun P-O Fit lebih efektif secara langsung mempengaruhi kinerja daripada melalui mediasi komitmen organisasional.
7. Komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh kepribadian terhadap kinerja, namun kepribadian lebih efektif secara langsung mempengaruhi kinerja, daripada melalui komitmen organisasional.

Implikasi Manajerial

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah apabila organisasi Dinas Kesehatan Kota Semarang bermaksud untuk meningkatkan kinerja pagawai, maka hendaknya mampu meningkatkan *Person Organizational Fit* (P-O Fit) yaitu peningkatan individu dan organisasi untuk saling tertarik yang akan terwujud manakala terdapat kesesuaian (*compatibility*) antara

satu dengan yang lain, hal ini sangat berpengaruh terhadap organisasi dalam merekrut karyawan dan juga sikap karyawan untuk memilih pekerjaan tersebut.

Lima faktor kepribadian secara garis besar mampu menghubungkan kepribadian dengan kinerja. Dorongan untuk bekerja lebih baik, bekerja sesuai prosedur, dapat bekerja secara langgeng, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan memainkan peranan penting dalam proses mewujudkan tujuan organisasi.

Keterlibatan para pegawai dalam terhadap organisasi baik secara emosional maupun pekerjaan sebagai wujud penerapan komitmen organisasional akan mampu memberikan kontribusi besar dalam organisasi, sehingga hal ini harus diterapkan oleh pegawai dalam dinamika pekerjaan pada suatu organisasi.

Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan dan kelemahan dalam penelitian ini antara lain adalah :

1. Penelitian ini hanya menggunakan variabel P-O Fit, kepribadian, komitmen organisasional dan kinerja, masih banyak variabel yang potensial lain tapi belum masuk ke dalam model penelitian ini, sehingga dapat ditambahkan pada penelitian selanjutnya.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada lokasi penelitian terbatas yaitu pada pengelola manajemen informasi kesehatan di Dinas Kesehatan Kota Semarang, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi untuk tempat penelitian yang lain. Perlu dilakukan penelitian dengan obyek yang lebih luas atau objek berbeda misalnya di perusahaan swasta yang memiliki karakteristik kepegawaian yang berbeda dengan instansi pemerintah.
3. Selain lingkup penelitian yang masih terbatas, variabel penelitian juga terbatas pada aspek individu dari perilaku organisasi.
4. Adanya ketidaktepatan dalam pengisian kuesioner. Hal ini dapat disebabkan pada pemahaman responden yang berbeda-beda serta banyaknya pertanyaan yang menyangkut pendapat individu yang tidak bisa dilepaskan dari unsur subjektifitas.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka ada beberapa hal yang dapat dijadikan saran untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan, diantaranya adalah :

1. Dinas Kesehatan perlu untuk terus memelihara dan meningkatkan nilai-nilai *Person Organizational Fit* (P-O Fit) seperti pengetahuan tentang tujuan organisasi, persamaan nilai-nilai organisasi, persamaan norma-norma organisasi dengan pegawai, agar para pegawai dapat bekerja secara maksimal sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.
2. Nilai-nilai kepribadian pegawai terutama pada penerapan prosedur yang jelas, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, pemberian dorongan untuk bekerja agar lebih baik, serta situasi kelanggengan bekerja, perlu dipertahankan untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan. Cara pimpinan/atasan dalam memberikan perhatian

kepada karyawan perlu dibenahi dengan melakukan pendekatan yang lebih bijaksana.

3. Dinas Kesehatan Kota Semarang harus meningkatkan penerapan nilai-nilai yang termasuk variabel komitmen organisasional karena para pegawai belum memahami secara menyeluruh arti penting penerapan nilai-nilai komitmen organisasional terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Rekomendasi penelitian yang akan datang

Rekomendasi yang dapat penulis sampaikan guna pelaksanaan penelitian yang akan datang adalah :

1. Generalisasi penelitian yang akan datang dapat dilakukan dengan menambah jumlah sampel dan melakukan pengujian empiris untuk jenis organisasi lainnya dan tidak hanya terbatas pada Dinas Kesehatan Kota Semarang.
2. Pada penelitian mendatang perlu untuk memperdalam metode penelitian dengan melengkapi kuesioner dengan pertanyaan terbuka, sehingga dapat memperkaya dan mempertajam analisis data penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, I. Omar, R. Rashid, Y. (2013). Effect of Personality on Organizational Commitment and Employees' Performace: Empirical Evidence form Banking Sector of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research* 18 (6): 759-766.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization : A Meta- analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences", *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, p. 1-18
- As'ad, D. M. (2003). Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty.
- Astuti, S.D. (2010). Model Person-Organization Fit (P-O Fit) Model Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Maret 2010, Vol.17 No.1, Hal 43-60
- Autry, C. W., 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
- Barrick,M.R., & Mount,M.K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis, *Personal Psychology, Journal* vol 44, pp. 1-26.
- Bishop, W.J., 2000. Support, Commitment and Kinerja karyawan in a Team Environment, *Journal of Management*, 18
- Bowen D. E., Ledford, G. E., & Nathan, B. R. (1991). Hiring for the organization, not the job. *Academy of Management Executive*, 5 (4), 35-49.
- Chatman, J. A. 1989. Improving interactional organizational research: a model of

- personorganization fit. *Academy of Management Review*, 14 (3), 333-349
- Colquitt, LePine, & Wesson. (2009). *Organizational Behavior*. Harper and Row: New York.
- Costa, P.T & McCrae, R.R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five Factor Model (Neo-FFI) professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Darlis, Edfan. (2002). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Terhadap Senjangan Anggaran". *JRAI*, Vol 5 No.1, hal 85-101
- Davis, K dan Newstrom. (1995). *Perilaku dalam Organisasi*. Erlangga. Jakarta
- Dinas Kesehatan Kota Semarang. (2015). *Laporan Tahunan Bidang PKPKL*. Semarang: Dinas Kesehatan Kota Semarang.
- Donald, P.M. and Sanjay, K.P. 2007. *the Ties that Bind: Social Networks Person Organization Fit and Turnover Intention*, SSRN, New York, USA
- Furnham, A., Petrides, K. V., Jackson, C. J., &Cotter, T.(2002). Do personality factors predict job satisfaction? *Personality and Individual Differences*, 1325–1342.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H., dan Konopaske, R. (1995). *Organizations : behavior, Structure, Processes*. 11th Ed. NY: McGraw-Hill
- Guion, R.M. & Gottier, R.F. (1965). Validity of personality measures in personnel selection. *Personnel Psychology*, 18, 135-164.
- Heller, D., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2002). Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 530–541
- Hogan, R. (1996). *Personality Assessment*, in Richard S.B., *Fair Employment Strategies in Human Resource Management*, Connecticut Quorum Books, Westport.
- Ivancevich et al (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Khan M.R., Ziauddin, Jam F.A. and Ramay M.I. (2010). The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance. *European Journal of Social Sciences*. 15(3), Pp. 292-298.
- Khodadadi, Farideh, (2004), *Review of Relationship between Employees' Personality & Job Characteristics and Their Organizational Commitment in Water & Power Authority of Ahvaz*, postgraduate thesis, Ahvaz University.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology* 49, 149
- Kushandajani, (2013). *Standar Pelayanan Minimal (SPM) dan Peningkatan Pelayanan Publik di Era Otonomi Daerah*.
- Lewa dan Subowo. 2005. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon", *SINERGI Kajian Bisnis dan Manajemen*: 129-140
- Luthan, Fred (2005). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Penerbit PT Refika Aditama, Bandung
- Meyer, J.P., Allen, N.J., & Smith, C.A. 1993. Commitment to organizations and occupations: extension and test of a threecomponent conceptualization. *Journal of applied Psychology*, 78 (4): 538-551.
- Murti, W.A. dan Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). Dalam *The Indonesian Accounting Review [Online]*, Vol 2 (2), 13 halaman.
- Naik, A.R. (2015). The Relationship between Personality Factors and Organizational Commitment among University Emploeyss. *The International Journal of Indian Psychology*, Vol.2 Issue 4
- O'Reilly, C. A., Chatman, J. A., & Caldwell, D.F.(1991). People and organizational culture: a profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34 (3), 487-516
- Parvin, Aziz, (2008), *Review of Relationship between Five Factors of Personality and Organizational Commitment for Teachers of Schools and High Schools in the City of EslamabadGharb*, postgraduate thesis, Faculty of Educational & Psychological Sciences, Esfahan University
- Payaman Simanjuntak J. 2011, *Manajemen dan Evaluasi kinerja*, Jakarta: Fakultas Ekonomi UI
- Pervin, L. A., Cervone, D., & John, O. P. (2005). *Personality theory and research*. New York: John Wiley & Sons, Inc
- Prasojo, E. Rudita, L. (2014), *Undang-Undang Aparatur Sipil Negara: Membangun Profesionalisme Aparatur Sipil Negara*. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*. Vol 8. Hal 13 – 28.
- Rezsa, Primanda. (2008). *Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control dan Penerapan Sistem Informasi terhadap Kinerja Aparat Unit-Unit Pelayanan Publik*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P dan Judge (2007). *Essential of Organizational Behavior*. Prentice Hall inc : San Diego.
- Rothman, S & Coetzer, E.P. (2003). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance. *Journal of Industrial Psychology*, 2003, 29 (1), 68-74
- Suchatprasoetkun, A. (2010). Relationship Between Personality, Trait Emotional Intelligence and

- Organizational Commitment in Thai Scholarship Students. *Thai Human Resource Research Journal*, Vol 5 No 1.
- Templer, K. J. (2012). Five Factor Model of Personality and Job Satisfaction: The Importance of Agreeableness in a Tight and Collectivistic Asian Society. *Applied Psychology*, 114-129
- UU No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Diunduh dari <http://www.hukumonline.com>
- Wright, P.M., Kacmar, K.M., McMahan, G.C. & Deleeuw, K. (1995). Cognitive ability and job performance. *Journal of Management*, 21, 1129-1139