

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

Sandi Prahara¹, Ariawan²

¹Ilmu Pemerintahan, Universitas Ichsan Gorontalo

²Manajemen, Universitas Ichsan Gorontalo

Email Korespondensi: sandyprahara329@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the person organisation fit including value congruence, goal congruence, needs fulfilment, personality culture characteristic congruence simultaneously or partially on employee performance at the Central City District Office of Gorontalo City. The population in this study were all employees as many as 34 people, the main data collection through a list of questions that were tested through two stages, namely validity test and reliability test for each question item contained in the questionnaire. The analysis method used is path analysis. The results showed that, Person organisation fit includes value compatibility, goal compatibility, fulfilment of needs, personality culture characteristics compatibility has a positive and significant effect simultaneously or partially on employee performance at the Central City District Office of Gorontalo City.

Keywords: *Person Organisation Fit, Value Congruence, Goal Congruence.*

ABSTRAK

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

Kata kunci: *Person Organization Fit, Kesesuaian Nilai, Kesesuaian Tujuan.*

PENDAHULUAN

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

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

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



mengembangkan mereka. Perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi utama yang harus dilaksanakan dalam organisasi, demi menjamin tersedianya tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai posisi, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. Kesemuanya itu dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan (Sutrisno, 2016:33).

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

Pencapaian kinerja yang dilakukan oleh pegawai dapat tercapai perlu memperhatikan kecocokan seseorang bukan hanya dalam konteks pekerjaan saja, melainkan dengan organisasi secara keseluruhan. Adanya kesamaan-kesamaan dan kecocokan antara pegawai dengan organisasi dapat menghasilkan kinerja yang lebih efektif. Kesesuaian antara nilai-nilai perusahaan dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh individu pegawai disebut *person-organization fit* (P-O Fit). Kristof Brown dan Billsberry (2013) mengatakan *Person-Organization Fit* sebagai kesesuaian antara personal dan organisasi, yang terjadi ketika satu pihak memberikan kebutuhan pihak lainnya, atau kedua pihak berbagi kepribadian yang sama. *Person-organization fit* telah diartikan dalam beberapa cara termasuk kesesuaian nilai, kesesuaian sasaran, dan kecocokan antara kebutuhan karyawan (Ahmadi et al.,2014).

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

Kecamatan Kota Tengah merupakan salah satu kecamatan yang berada di wilayah Kota Gorontalo. Kantor Camat Kota Tengah merupakan salah satu contoh instansi harus memberikan pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkan kelengkapan administrasi, surat-surat dan sebagainya. Kantor Camat Kota Tengah Kota Gorontalo sebagai instansi pemerintah yang bertugas memberikan pelayanan umum senantiasa dituntut untuk bekerja secara optimal melayani masyarakat. Kinerja Kantor Kecamatan Kota Tengah tercermin dalam Indikator Kinerja Utama (IKU). Dalam pencapaian sasaran-sasaran dari indikator kinerja dilaksanakan melalui berbagai program dan kegiatan.

Kinerja kantor kecamatan Kota Tengah tercermin pelaksanaan program kegiatan yang telah di rencanakan pada tahun 2019 masih belum mencapai target yang di harapkan. Program kerja pada tahun 2019 yang sasarannya adalah optimalisasi fungsi kecamatan di bidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Sasaran tersebut di lakukan dengan berbagai program. Dimana dari program-program tersebut memiliki tingkat realisasi yang paling rendah dibandingkan dengan sasaran lainnya. realisasi pencapaian yang terendah yaitu 83,2% terkait tingkat ketertiban administrasi kecamatan dan desa di bidang pembangunan. Selain itu peningkatan sumber daya manusia dan pemahaman terkait tupoksi dalam pelaksanaan program pelayanan kepada masyarakat capaiannya 85,7%. Sementara program kerja dengan sasaran meningkatkannya kualitas pelayanan dan sarana publik dimana beberapa indikator belum semua terpenuhi. Hal ini menjadi bukti bahwa upaya dalam pemberian pelayanan masyarakat oleh pegawai masih menyisakan permasalahan yang perlu di perhatikan.

Capaian kinerja kantor Kecamatan Kota Tengah tersebut merupakan gambaran dari hasil pelaksanaan pekerjaan dari pegawai yang bekerja di kantor tersebut. Tingkat realisasi dari program yang

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

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

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

Untuk mengetahui kesesuaian pegawai dengan organisasi dapat dilihat dari tingkat kesesuaian individu dengan organisasi sangat bergantung pada bagaimana organisasi mampu memenuhi kebutuhan individu. Lebih lanjut Kristof (1996) mengatakan bahwa pemenuhan kebutuhan individu oleh organisasi, seperti kompensasi, lingkungan fisik kerja dan kesempatan untuk maju sangat diperlukan oleh individu, di lain pihak, organisasi membutuhkan kontribusi individu dalam bentuk komitmen, keahlian dan kemampuan mereka. Lebih lanjut Kristof (1996) menemukan empat faktor umum yang telah digunakan untuk menentukan *person organization fit*, yaitu nilai, kepribadian, KSA, dan tujuan. Secara individual, kriteria tersebut menunjukkan hubungan yang positif dengan sikap dan perilaku kerja di berbagai studi fit PO. Kesesuaian nilai telah terbukti memiliki hubungan yang lebih kuat dengan sikap dan perilaku kerja daripada jenis lainnya kecocokan tambahan (Kristof-Brown & Jansen, 2007). Dalam beberapa penelitian bahwa *Person-Organizational* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Yulina, dkk, 2015). Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Hidayat (2018) bahwa *person-organization* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian menggunakan penelitian verifikatif. Menurut Maholtra (2010:78) penelitian verifikatif atau penelitian kausalitas merupakan penelitian untuk menguji kebenaran kausal (*cause-and-effect*), yaitu hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. populasi sasaran yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo sebanyak 34 pegawai. prosedur pengumpulan data menggunakan observasi dan kuisioner. Untuk dapat meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrumen tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya. Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh perilaku inovatif meliputi *idea exploration*, *idea generation*, *idea championing* dan *idea implementation* terhadap kinerja pegawai maka metode analisis data yang digunakan adalah regresi berganda menggunakan software SPSS 23.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



SINTA 5

PKP|INDEX



PEMBAHASAN

Kecamatan Kota Tengah dibentuk keputusan Kepala Daerah No. 8 Tahun 2005 yang diresmikan pada hari Kamis, tanggal 24 Maret Tahun 2005 oleh Walikota Gorontalo. Jumlah pegawai yang mengisi kuisioner berjumlah 34 orang berdasarkan jenis kelamin maka 19 orang atau 55,9% berjenis kelamin Laki-laki, Ssedangkan pegawai berjenis kelamin Perempuan sebanyak 15 orang atau 44,1% yang mengisi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang mengisi kuisioner lebih banyak berjenis kelamin laki-laki daripada berjenis kelami perempuan. pegawai yang berusia 25 -35 tahun sebanyak 5 orang atau sekitar 14,7%, jumlah pegawai yang berusia 36-45 tahun sebanyak 12 orang atau 35,3%, jumlah pegawai yang berusia 46-55 tahun sebanyak 13 orang atau sekitar 38,2%. jumlah pegawai yang berusia 56-65 tahun sebanyak 4 orang atau sekitar 11,8%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai pada kantor kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo di dominasi oleh pegawai berusia antara 36-55 tahun. Tingkat pendidikan SMA sebanyak 5 orang atau 14,7%, responden yang memiliki tingkat pendidikan Diploma sebanyak 3 orang atau 8,9%, jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 24 orang atau 70,5%, responden yang memiliki tingkat pendidikan Magister sebanyak 2 orang atau 5,9%, Hal ini menunjukkan bahwa responden sebagian besar memiliki pendidikan Sarjana.

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

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Dan Realibilitas Variabel Person Organization Fit

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
			r hitung	r tabel	Ket	Alpha Cronbach	Ket
Person organization fit	Kesesuaian nilai, (X1)	X1.1	0.916	0.3291	Valid	0,818	> 0,6 = reliable
		X1.2	0.924	0.3291	Valid		
	Kesesuaian tujuan, (X2)	X2.1	0.618	0.3291	Valid	0,659	> 0,6 = reliable
		X2.2	0.774	0.3291	Valid		
		X2.3	0.803	0.3291	Valid		
	Pemenuhan kebutuhan, (X3)	X3.1	0.959	0.3291	Valid	0,959	> 0,6 = reliable
		X3.2	0.980	0.3291	Valid		
		X3.3	0.950	0.3291	Valid		
	Kesesuaian kultur kepribadian (X4)	X4.1	0.883	0.3291	Valid	0,904	> 0,6 = reliable
		X4.2	0.945	0.3291	Valid		
		X4.3	0.932	0.3291	Valid		

Tabel 1 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel kesesuaian nilai (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel sebesar 0,3291. Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,818 lebih besar dari 0,60, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel kesesuaian nilai adalah valid dan reliable. Variabel kesuaian tujuan (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel sebesar 0,3291. Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,659 lebih besar dari 0,60, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel kesesuaian tujuan adalah valid dan reliable. Selanjutnya variabel pemenuhan kebutuhan (X3) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel sebesar 0,3291. Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,959 lebih besar dari 0,60, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel pemenuhan kebutuhan adalah valid dan reliable. Variabel kesesuaian kultur kepribadian (X4) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel

sebesar 0,3291. Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,904 lebih besar dari 0,60, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel kesesuaian kultur kepribadian adalah valid dan reliabel.

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variabel kinerja pegawai pada tabel berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel kinerja pegawai

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r hitung	r tabel	Ket	Alpha Cronbach	Ket
Kinerja pegawai	Kualitas kerja	0.875	0.3291	Valid	0,895	> 0,6 = reliable
	Kuantitas Kerja	0.908	0.3291	Valid		
	Keandalan Kerja	0,874	0.3291	Valid		
	Sikap Pekerja	0,832	0.3291	Valid		

Tabel 2 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi korelasi yang lebih besar dari r tabel sebesar 0,3291. Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,895 lebih besar dari 0,60, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel kinerja pegawai adalah valid dan reliabel.

Tabel 3 Coefisien determinasi

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

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

Tabel 3 menunjukkan bahwa angka adjusted R Square sebesar 0,793, Besarnya pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap Kinerja Pegawai, dapat dilihat dari kenaikan 1 (satu) satuan maka kinerja pegawai akan meningkat menjadi 0.793 atau 79,3%, Besarnya variabel lain yang tidak diteliti sebesar 0.207 atau 20,7%.

Tabel 4 Coefisien Regresi

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

a. Dependent Variable: Y

Hasil analisis dari variabel independen tersebut diperoleh informasi bahwa besarnya pengaruh *Kesesuaian Nilai* (X1) sebesar 0.212, *Kesesuaian tujuan* (X2) dengan nilai sebesar 0.313, *pemenuhan*

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



kebutuhan (X3) dengan nilai sebesar 0.293, *kesesuaian karakteristik kultur kepribadian* (X4) dengan nilai sebesar 0.338, dan yang paling dominan berpengaruh.

Pengaruh *Person Organization Fit* Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap Kinerja Pegawai, dapat dilihat dari kenaikan 1 (satu) satuan maka kinerja pegawai akan meningkat menjadi 0.793 atau 79,3%. sehingga dapat dikatakan bahwa *Person Organization Fit* yang terdiri dari Meliputi Kesesuaian Nilai (X₁), Kesesuaian Tujuan (X₂), Pemenuhan Kebutuhan (X₃), Kesesuaian Karakteristik Kultur Kepribadian (X₄) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo. Walaupun pengaruh variabel *person organization fit* memberikan pengaruh yang tinggi namun masih ada variabel yang turut berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang tidak diteliti. Besarnya variabel lain yang tidak diteliti sebesar 0.207 atau 20,7% seperti Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan kerja, Kepribadian, Motivasi kerja, Kepemimpinan, Budaya organisasi, Kepuasan kerja (Kasmir (2016:189).

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

Hal ini sesuai yang didapatkan peneliti di lapangan bahwa kesesuaian nilai dalam hal ini adalah nilai-nilai personal pegawai serta nilai-nilai kemampuan telah disesuaikan dengan apa yang diharapkan oleh organisasi. dalam hal kesesuaian tujuan meliputi kesesuaian tujuan pegawai untuk bekerja dan kesesuaian tujuan dengan rekan kerja dapat berjalan dengan baik. Selanjutnya pemenuhan kebutuhan pegawai berupa gaji, rasa nyaman dan aman merupakan hal yang menjadi keinginan dari pegawai dimana pada kantor kecamatan Kota Tengah telah mengakomodir keinginan-keinginan tersebut. Sedangkan kesesuaian karakteristik kultur kepribadian seperti memiliki kesamaan religi, kesamaan aktifitas kepedulian, tingkah laku dan kebiasaan sesuai norma dapat dijelaskan bahwa dari semua pegawai sebagian besar memiliki kepercayaan yang sama sehingga aktifitas dalam keagamaan memiliki kesesuaian, kepedulian dan kebiasaan berperilaku disesuaikan dengan norma dan adat istiadat yang dianut oleh organisasi. hal tersebut dapat diwujudkan sesuai dengan yang dikemukakan oleh (Kristof, 1996). dari perspektif *Need supplies perspective*, P-O fit terjadi jika organisasi mampu memuaskan kebutuhan, keinginan dan preferensi individu. Sebaliknya, perspektif *demand abilities* menunjukkan bahwa kecocokan terjadi ketika seseorang memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan organisasi. selanjutnya Schneider dalam Sekiguchi (2004) menyatakan organisasi merupakan sebuah kondisi yang menarik bagi individu, sehingga individu merasa menjadi bagian yang membuat individu bertahan apabila memiliki kecocokan yang sesuai dengan individu dan berhenti apabila individu merasa tidak memiliki kecocokan dengan organisasi.

Hasil penelitian ini memperkuat pernyataan yang dikemukakan oleh (Iplik, Kemal, dan Yalcin (2011).. bahwa Inti dari kesesuaian P-O adalah situasi di mana nilai-nilai individu, tujuan, atau karakteristik adalah kongruen dengan lingkungan organisasi, yang mengarah ke sikap kerja yang positif, niat untuk tetap tinggal, dan kinerja pegawai yang tinggi. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya oleh Astuti (2010) menyatakan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, begitu juga temuan (Yulina, dkk, 2015). Bahwa *Person-Organizational* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta Hidayat (2018) bahwa *person-organization* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Keshtkar dan Riahi (2016) yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *person organization fit* dengan kinerja.

Person Organization Fit Meliputi Kesesuaian Nilai Terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh *Person Organization Fit* Meliputi Kesesuaian Nilai (X_1) secara Parsial terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo, dimana bila kesesuaian nilai (X_1) dinaikkan 1 (satu) satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,212 atau 21,2%. Ini berarti bahwa kesesuaian nilai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Atau semakin tinggi kesesuaian nilai maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan secara nyata. Besarnya pengaruh *Person Organization Fit* Meliputi Kesesuaian Nilai terhadap Kinerja pegawai disebabkan adanya kecocokan nilai yang dimiliki oleh pegawai dengan nilai-nilai yang diterapkan pada organisasi. Nilai adalah sesuatu yang baik yang selalu diinginkan, dicita-citakan dan dianggap penting oleh seluruh manusia sebagai anggota masyarakat, karena itu sesuatu dikatakan memiliki nilai apabila berguna dan berharga (nilai kebenaran, indah (nilai estetika), baik (nilai moral atau etis), religius (nilai agama) (Setiadi, 2006:31). Berkaitan dengan itu nilai-nilai pegawai yang mereka inginkan sesuai dengan nilai-nilai organisasi seperti nilai profesionalisme dalam bekerja. Selanjutnya Hendra Andriwijaya (2016:440) Kesesuaian nilai dianggap penting karena individu yang menghargai nilai – nilai yang sama dengan organisasi terbukti lebih cepat menyatu dengan organisasi dan cenderung ingin menetap dalam organisasi tersebut. Begitupun dengan Eric (2010) menjelaskan bahwa integrasi antara kesesuaian nilai individu dan nilai organisasi adalah modal atau kunci pokok dalam keefektifan organisasi.

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

Person Organization Fit Meliputi Kesesuaian Tujuan Terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh *Person Organization Fit* Meliputi Kesesuaian Tujuan Terhadap Kinerja Pegawai, dimana bila Kesesuaian Tujuan dinaikkan 1 (satu) satuan maka Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,313 atau 31,3%. Ini berarti bahwa kesesuaian tujuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo. Tujuan dari bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia. Lebih jauh, manusia bekerja juga untuk mendapatkan rasa aman, mencari kepuasan, dan mengaktualisasikan dirinya dalam bekerja. Sedangkan tujuan organisasi adalah bagaimana pencapaian visi dan misi yang telah ditetapkan. penyesuaian kedua kepentingan antara tujuan pegawai dan organisasi tersebut menghasilkan suatu simbiosis mutualis, dimana kedua pihak harus saling memenuhi keinginan. Seperti halnya yang terjadi pada Kantor kecamatan Kota Tengah, kesesuaian tujuan antara pegawai dan organisasi sudah berlangsung semenjak pegawai menjadi anggota organisasi. dimana pegawai berkewajiban untuk mewujudkan visi dan misi dari organisasi. dan organisasi memiliki kewajiban dalam pemenuhan keinginan dari pegawai. Berupa pemenuhan kebutuhan, kesesuaian dalam aktifitas, kesesuaian dengan rekan kerja. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Pratapa (2009:43) organisasi memiliki tujuan tertentu, begitu pula orang-orang yang ada dalam organisasi juga memiliki tujuan tertentu. Apabila tujuan organisasi dan tujuan individu saling bertentangan, kecil kemungkinannya tujuan-tujuan berbeda itu bisa tercapai. Kesesuaian tujuan yaitu suatu keadaan dimana tujuan individu sesuai dengan tujuan organisasi.

Dari penelitian ini memperkuat pernyataan yang dikemukakan oleh Kristof (1996) mengatakan bahwa Tingkat kesesuaian individu dengan organisasi sangat bergantung pada bagaimana organisasi mampu memenuhi kebutuhan individu. Lebih lanjut pemenuhan kebutuhan individu oleh organisasi, seperti kompensasi, lingkungan fisik kerja dan kesempatan untuk maju sangat diperlukan oleh individu, di lain pihak, organisasi membutuhkan kontribusi individu dalam bentuk komitmen, keahlian dan

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



SINTA 5

PKP|INDEX



kemampuan mereka. Hasil ini sesuai dengan perspektif *supplementary* dan *complementary fit*, Kristof (1996) juga menyatakan bahwa kesesuaian individu-organisasi dapat dilihat dari perspektif *needs-supplies* dan *demands-abilities*. Dilihat dari sisi *needs-supplies*, kesesuaian individu-organisasi terjadi ketika organisasi dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan individu. Sedangkan jika dilihat dari sisi *demands-abilities*, kesesuaian individu-organisasi terjadi ketika individu memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan organisasi.

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

Besarnya pengaruh *Person Organization Fit* Meliputi Pemenuhan Kebutuhan (X_3) terhadap kinerja pegawai, dimana bila pemenuhan kebutuhan pegawai dinaikkan 1 (satu) satuan maka kinerjanya akan meningkat sebesar 0.293 atau 29,3%. Ini berarti bahwa pemenuhan kebutuhan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo. Besarnya pengaruh variabel *person organizational fit* berupa pemenuhan kebutuhan terhadap kinerja pegawai disebabkan karena pemenuhan kebutuhan pegawai telah di penuhi oleh organisasi pada kantor kecamatan Kota tengah. Pemenuhan kebutuhan pegawai seperti gaji, rasa nyaman dan aman. Berdasarkan tanggapan repondne berada paktegori tinggi yang artinya pemenuhan kebuthan tersbut sudah seusai dengan apa yang dibutuhkan pegawai. Kebutuhan pegawai memeiliki banyak tingkatan seperti yang dikemukakan oleh Maslow, (2014:45) yang menyatakan bahwa pada umumnya terdapat lima hierarki yang menggambarkan tingkatan dari kebutuhan manusia, mulai dari hal yang bersifat mendasar sampai pada hal yang bersifat sangat pribadi. pemenuhan kebutuhan tersebut apabila di lakukan akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut di dukun oleh pendapat Hendra Andriwijaya (2016:440) menyatakan Kesesuaian antara preferesi atau kebutuhan individu dengan system dan struktur organisasi diperoleh dari *needs-pressurray*, dimana perbandingan kebutuhan individu dengan kenyataan yang diterima dari organisasi memainkan peranan penting dalam *Person Organization Fit* (P-O Fit), ini juga dapat ditelusuri dari teori penyesuaian kerjayang menyatakan individu memperoleh kepuasan jika organisasi memenuhi kebutuhan pekerjaannya.

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

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

Besarnya pengaruh *Person Organization Fit* Meliputi Kesesuaian Karakteristik Kultur Kepribadian (X_4) secara Parsial terhadap kinerja pegawai dimana bila kesesuaian karakteristik Kultur keperibadian dinaikkan 1 (satu) satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.338 atau 33,8% artinya bahwa Kesesuaian Karakteristik Kultur Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa Kesesuaian Karakteristik Kultur Kepribadian yang merupakan variabel yang sangat menentukan (dominan) terwujudnya kinerja pegawai. Hal yang menyebabkan Kesesuaian Karakteristik Kultur Kepribadian memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai karena organisasi telah memiliki budaya yang menjadi kebiasaan yang diturunkan dari pendahulu dan pelihara menjadi suatu hal di perkenalkan dan di laksanakan oleh semua anggota yang dapat memicu perilaku yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal sesuai dengan yang dikemukakan oleh Kristof (1996) dalam Dian Hidayat (2018) yang menyatakan bahwa Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (*culture personality congruence*) adalah kesesuaian antara kepribadian (*non nilai*) dari setiap individu dan iklim atau kultur organisasi. Maksud kultur atau budaya organisasi menurut Wirawan, (2008) adalah norma, nilai, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan

perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian pegawai berdasarkan karakteristik kultur kepribadian dengan organisasi meliputi kesamaan dalam hal aktifitas religi, memiliki kesesuaian dalam hal peduli terhadap masyarakat serta memiliki kesesuaian dalam berperilaku berdasarkan norma yang anut didalam organisasi. karakteristik organisasi dapat tercermin dari standar perilaku, tekanan untuk menyesuaikan diri dan kepemimpinan informal. Perbedaan karakteristik organisasi ditunjukkan dengan kebijaksanaan dan kultur yang berbeda pada masing-masing organisasi, sehingga dalam rangka mendorong tercapainya kinerja optimal, pimpinan harus mempertimbangkan hubungan antara faktor tersebut dengan pengaruhnya terhadap perilaku individu karyawan. Oleh karena itu, memotivasi sumber daya manusia dalam sebuah organisasi lebih banyak berhubungan dengan pemeliharaan kultur organisasi untuk dapat mendorong kinerja pegawai yang lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Dimas Prasetyo, (2019) yang menyatakan bahwa Individu dalam memasuki lingkungan baru akan membawa unsur yang telah membentuk karakteristiknya. Dalam mencapai tujuan organisasi, karakteristik individu akan membentuk suatu perilaku individu dalam organisasi yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

KESIMPULAN

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

REFERENSI

- Ahmadi, Ali, S., A., Mohammadpour, B., & Baghbani, F. (2014). Effect of Person-Organization Fit on Organizational Commitment. *International Journal of Information Technology and Management Studies*, 1(1).
- Afsar, B & Yuosre Badir, "The mediating role of psychological empowerment on the relationship between person-organization fit and innovative work behavior", *Journal of Chinese Human Resource Management* 7, no. 1 (2016): 5-26. <https://doi.org/10.1108/JCHRM-11-2015-0016>.
- Arikunto*, Suharsimi. 2003. *Prosedur Penelitian, Suatu Praktek*. Jakarta: Bina. Aksara.
- Astuti, Darmi, Sih. 2010. Model Person-Organization Fit (P-O Fit Model) terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Vol. 17 No. 1, 43-60.
- Autry, C. W. and Daugherty, P. J. (2003) „Warehouse operations employees: linking person-organization fit, job satisfaction, and coping responses“, *Journal of Business Logistics*. doi: 10.1002/j.2158-1592.2003.tb00036.x.
- Bangun*, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Bakker, A. B. (2011) An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269. doi:10.1177/0963721411414534.
- Bowen, D.E., Ledford, Jr., G.E., & Nathan, B.R. 1991. Hiring for the organization, not the job. *Academy of Management Executive*, 5 (4): 35-51
- Dessler*, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba. Empat.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



SINTA 5

PKP|INDEX



- Dian Hidayat, 2018, Pengaruh Person-Organizational Fit Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada RSUD Dr Sardjito Yogyakarta), Universitas Islam Indonesia Fakultas Ekonomi Yogyakarta.
- Edwards, J. R., Billsberry, J. (2010). Testing a Multidimensional Theory of Person-Environment Fit. *Journal of Managerial Issues*, 22(4): 476-493.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Iplik, Fatma, N., Kilic, Kemal, C., dan Yalcin, A. 2010. The simultaneous effects of person-organization and person-job fit on turkish hotel managers. *International journal of contemporary hospitality management*. Vol. 23 no. 5 pp. 644–661.
- Jansen KJ, Kristof-Brown AL. (2006) Toward a multidimensional theory of person-environment fit. *Journal of Managerial Issues* 18(2): 193–212.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kristof, A. L. (1996). Person-Organization Fit: an Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1–49
- Kristof-Brown, A.L., Billsberry, J. (2013). *Person-Organization Fit: Key Issues and New Direction*. West Sussex: Wiley-Blackwell.
- Kooij, Dorien T. A. M. and Corine Boon. 2018. “Perceptions of HR Practices, Person–organization Fit, and Affective Commitment: The Moderating Role of Career Stage.” *Human Resource Management Journal* 28(1):61–75.
- Keshkar, Z. T., and Riahi, L. (2016). Relationship Between Person Organization Fit and Performance Indices of Public Hospitals Affiliated With Qazvin University of Medical Science in Iran. *Journals bmsu*. 2: 59-62.
- Mahmudi (2015), *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama Salemba Empat*, Jakarta
- Malhotra, Naresh K.(2010). *Riset Pemasaran (Marketing Research) (Edisi 4 Jilid 1)*. New Jersey, Indonesia: PT. Indeks Arikunto, Suharsimi. 2003. *Prosedur Penelitian, Suatu Praktek*. Jakarta: Bina Aksara
- Moynihan, D. P. and Pandey, S. K. (2008) „The ties that bind: Social networks, Person-organization value fit, and turnover intention“, *Journal of Public Administration Research and Theory*. doi: 10.1093/jopart/mum013.
- Moehiono. 2012. “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Netemeyer, R.G, Boles, S. B., Mckee, D. O. 1997. An Investigation Into The Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors in a Personal Selling Context, *Journal of Marketing*, Vol. 61, pp. 85-98
- Nitisemito, Alex. 1991. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia
- Prawirosentono, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Riduwan. 2009. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saks, A. M. And Ashforth, B. E. (2006) „A longitudinal investigation of the relationships between job information sources, applicant perceptions of fit, and work outcomes“, *Personnel Psychology*. doi: 10.1111/j.1744- 6570.1997.tb00913.x.
- Sekiguchi, T. (2004) „Person-organization fit and person-job fit in employee selection: A review of the literature“, *Osaka Keidai Ronshu*.
- Sekiguchi, T., & Huber, V. L. (2011). The use of person–organization fit and person–job fit information in making selection decisions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 116, 203-216. DOI:10.1016/j.obhdp.2011.04.001
- Sutrisno, Edy, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada*. Media Group, Jakarta.

GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)

Volume 10 Nomor 2 Desember 2023

- Sudarmanto*. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, edisi tiga. Yogyakarta: *Pustaka Pelajar*.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Simon, H. A. (2006) „A Formal Theory of the Employment Relationship“, *Econometrica*. doi: 10.2307/1906815.
- Sinambela*, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Lembaga Penerbit FEUI*.
- Van Vianen, A. E. M. 2000. Person-organization fit: The match between newcomers' and recruiters' preferences for organizational culture. *Personnel Psychology*, 53 (Spring):113-149.
- Vilela, B.B., Gonzalez, J.A.V and Ferrin, P.F. 2008. Person-Organization Fit, OCB and Performance Appraisal : Evidence From Matched SupervisorSalesperson Data Set in Spanish Context. *Industrial Marketing Management*. Vol.37, 1005-1019.
- Wahyu Triono, 2015, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Waroeng Spesial Sambel Regional Yogyakarta)*, Program Studi Ilmu Adminitrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan*, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan. Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yulina, Zaitul, Surya Dharma (2015), *Pengaruh Person-Organization Fit Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai SKPD di Kabupaten Pasaman Barat)*, e-journal Universitas Bung Hatta
- Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id