

## Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Person-Organization Fit* (P-O Fit) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Sekretariat Daerah Kabupaten Demak

Rinto Agus Sudarmono<sup>1\*</sup>, Suptiyono<sup>2</sup>, Mochamad Edris<sup>3</sup>  
Universitas Muria Kudus

**Corresponding Author:** Rinto Agus Sudarmono [rintoagus73@gmail.com](mailto:rintoagus73@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci:* Kepuasan Kerja, *Person-Organization Fit* (P-O Fit), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Komitmen Organisasi

*Received :* 10 Agustus

*Revised :* 19 Agustus

*Accepted:* 27 Agustus

©2022 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan *Person- Organization Fit* (P-O Fit) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Sekretariat Daerah Kabupaten Demak. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 160 pegawai. Jenis data menggunakan data primer dan sekunder. Uji instrument menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data yang digunakan adalah menggunakan pengujian SEM AMOS. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen organisasi; *Person Organization Fit* (PO-Fit) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi; Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB); *Person Organization Fit* (PO-Fit) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB); Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan sebuah aset didalam organisasi. SDM mempunyai peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi dan sekaligus menjadi penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Karena itu, produktivitas organisasi sangat ditentukan oleh kinerja SDM. Sumber daya manusia mencakup keseluruhan manusia yang ada di dalam organisasi dari level yang paling bawah sampai level teratas. Meskipun berbeda level, akan tetapi kesemua sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama dan signifikan bagi tercapainya tujuan organisasi (Ernie Tisnawati Sule, 2018:68).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam setiap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan sisi afektif atau emosi. Seperti yang dikemukakan oleh Martoyo (2018:62), bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu, antara nilai balas jasa kerja pegawai dan organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan. Menurut Martoyo (2018:65), kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, ketrampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Wibowo (2019:12) seseorang pasti ingin mendapatkan pekerjaan karena dengan bekerja ia mengharapkan mendapat imbalan untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Namun, seringkali terjadi bahwa mendapatkan imbalan saja dirasakan belum cukup. Mereka menginginkan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya.

*Person-organizational fit* (PO Fit) didefinisikan sebagai kesesuaian antara kesamaan individu dengan karakteristik organisasi (Kristof, 2018:41). *Person-organizational fit* menekankan sejauh mana seseorang dan organisasi memiliki karakteristik yang sama dalam memenuhi kebutuhan masing-masing (Sekiguchi, 2016:85). Mathie dan Zajac (2016:41) menyatakan jika pegawai memiliki komitmen yang tinggi, maka organisasi akan mendapatkan dampak positif antara lain peningkatan produktivitas, kualitas kerja dan kepuasan kerja pegawai serta menurunnya tingkat keterlambatan, absensi dan *turn over*. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk menghasilkan komitmen pegawai adalah dengan cara menarik, menahan, dan mengembangkan pegawai dengan memastikan kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai pegawai. Pemahaman terhadap *Person Organization Fit* (P-O Fit) dapat membantu organisasi untuk memilih para pegawai dengan nilai dan keyakinan yang sesuai dengan organisasi dan membentuk pengalaman-pengalaman.

*Person-organization fit* merupakan kunci utama untuk mengurangi tingkat *turnover*. Ketika terdapat ketidaksesuaian antara karyawan dengan pekerjaannya, individu akan berusaha untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki, berpindah pekerjaan secara internal, atau mengganti posisinya yang dapat memperkuat kesesuaian tersebut. *Person-Organization Fit* (P-O Fit) dapat membantu upaya organisasi membangun budaya organisasi yang diinginkan. *Person-job fit* adalah bahwa pekerja memiliki penilaian yang subjektif antara karakteristik yang mereka miliki dengan pekerjaan yang ditawarkan, dalam hal ini organisasi merupakan pihak yang memiliki pengaruh dalam proses seleksi dan penerimaan kerja. Tingginya kecocokan nilai yang dimiliki individu dengan organisasi berpengaruh terhadap peningkatan perilaku

kewargaan. Seseorang yang memiliki ikatan nilai dengan organisasi berpengaruhnya juga terhadap peningkatan perilaku OCB (Vondey, 2016:41).

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2016:75) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Lebih lanjut Richard, Robert dan Gordon (2019:312) menegaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Kepuasan kerja berpengaruh dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin. Penelitian menunjukkan pekerja yang puas lebih cenderung bertahan bekerja untuk organisasi. Pekerja yang puas juga cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui deskripsi tugas dan peran mereka, serta membantu mengurangi beban kerja dan tingkat stress anggota dalam organisasi. Pekerja yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam pengaruhnya dengan kepemimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontraproduktif.

### *Person-Organizational Fit (P-O Fit)*

Person organizational fit (PO-Fit) secara umum didefinisikan oleh ahli sebagai kesesuaian antara nilai-nilai yang ada dalam organisasi dengan nilai-nilai yang diyakini individu (Kristof, 2016:54). PO-Fit menekankan sejauh mana seseorang dan organisasi memiliki karakteristik yang sama dalam memenuhi kebutuhan masing-masing (Sekiguchi, 2016:65).

Sekiguchi (2016:85) menyatakan bahwa penelitian *person-organization fit* berawal dari kerangka kerja (*framework*) ASA (*Attraction-Selection-Attrition*). Pengaruh milik Schneider yaitu attraction (daya tarik), selection (seleksi) dan attrition. Schneider menyatakan bahwa individu tidak secara acak menerima sebuah kondisi melainkan melihat kondisi yang menarik bagi individu. Individu yang dipilih untuk menjadi bagian dalam suatu kondisi akan tetap bertahan dan membantu lingkungannya. Schneider menyatakan bahwa 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.

### Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi diartikan sebagai identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang dinyatakan oleh pegawai oleh organisasi atau unit dari organisasi. Komitmen organisasi merupakan respon afektif pada organisasi secara menyeluruh, yang kemudian menunjukkan suatu respon afektif pada aspek khusus pekerjaan sedangkan kepuasan kerja merupakan respon efektif individu didalam organisasi terhadap evaluasi masa lalu dan masa sekarang,

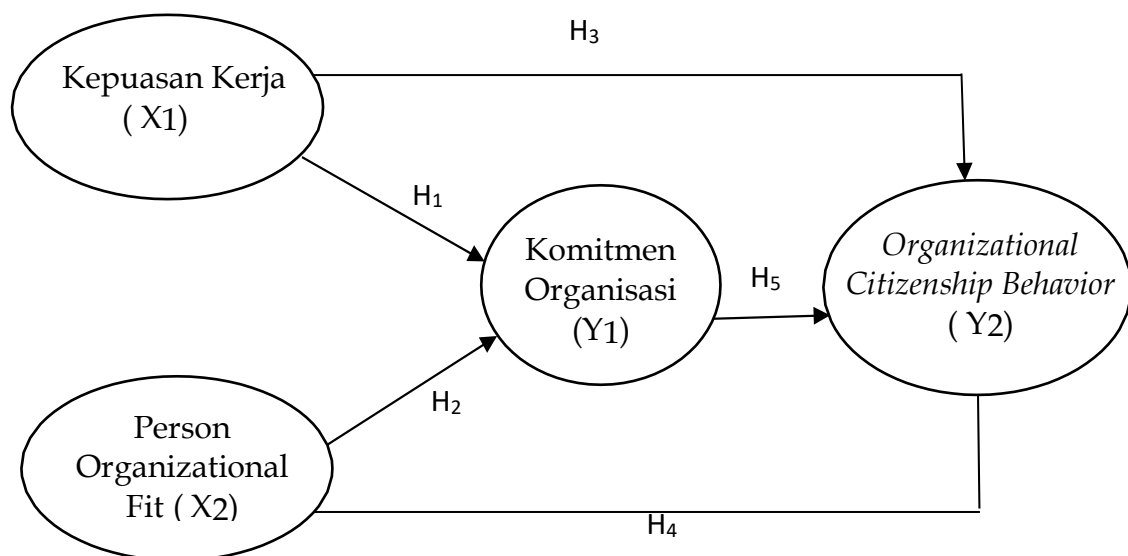
serta penilaian yang bersifat individual bukan kelompok atau organisasi (Rivai, 2016:41). Komitmen organisasi adalah derajat seberapa jauh pegawai mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu (Mowday, 2018:10).

### **Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi saat ini adalah tidak hanya perilaku *in-role* tetapi juga perilaku *extra-role* ini disebut juga dengan *Organizational Citizen Behavior* (OCB). Orang yang menampilkan perilaku OCB disebut sebagai pegawai yang baik/*good citizen* (Robby, 2016:52) Perilaku pegawai yang disebut sebagai *good organizational citizen* adalah pegawai yang melakukan tindakan yang mengarah pada terciptanya keefektifan fungsi-fungsi dalam organisasi dan tindakan-tindakan tersebut secara eksplisit tidak diminta (secara sukarela) serta tidak secara formal diberi penghargaan (dengan insentif). Fitriastuti (2019) mendefinisikan *Good organizational citizen* sebagai pegawai yang memberikan kontribusi terhadap organisasi secara efektif, yang tidak secara eksplisit diminta oleh atasan atau tercantum dalam deskripsi pekerjaannya (*discretionary*) dan tidak ada reward secara formal (insentif).

### **Kerangka Konseptual**

Kerangka pemikiran ini menjelaskan bagaimana alur penelitian berlangsung agar sesuai dengan perumusan yang hendak dijawab. Didalam penelitian ini terdapat beberapa hal pokok yang harus dijawab sejalan dengan berlangsungnya penelitian, yaitu bagaimana Kepuasan dan *Person Organizational fit* (PO-fit) dengan komitmen organisasi sebagai *variable intervening* dalam mempengaruhi *Organizational Citizenship behaviour* (OCB di Sekretariat Kabupaten Demak. Berdasarkan latar belakang permasalahan dan telaah pustaka, maka dapat disusun kerangka konsep penelitian sebagai berikut:



Skema 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Putri Marita Abdurachman, Siswati (2017) Rizqa Purnamasari, Palupiningdyah Palupiningdyah(2017), Muhammad Alfani dan Muhammad Hadini (2017) Siska Kristin Sugianto, Armanu Thoyib Noermijati (2019), Ismykabhani Nuraji dan Muhammad Zakiy (2016), Helena Stefani Maria, Ahyar Yuniawan (2018)

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Kegiatan penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat Daerah Kabupaten Demak selama 3 bulansetelah judul disetujui. Populasisebnyan 189 pegawai, Sampel sebanuak 160 pegawai. Teknik analisi digunakan untuk menginterpretasikan dan menganalisis data. Sesuai dengan model multidimensi dan berjenjangdengan yang dikembangkan dalam penelitian ini maka analisis data yang dipakai adalah *Structural EquationModelling* (SEM) yang dioperasikan melalui program AMOS. SEM merupakan salah satu jenis analisis multivariat (*multivariate analysis*) dalam ilmu sosial. Analisis multivariat merupakan aplikasi metode statistika untuk menganalisis beberapa variabel penelitian secara simultan atau serempak (Sholihin & Ratmono, 2018:63). Dari berbagai sumber seperti;Hair (2018) diperoleh bahwa penggunaan SEM memiliki kelebihan utama.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Pengujian Hipotesis**

Setelah melakukan penilaian terhadap asumsi-asumsi yang ada pada SEM, selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis sebagaimana diajukan pada babterdahulu. Pengujian kelima hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan nilai *Critical Ratio* (CR) dari suatu pengaruh kausalitas. Dari Tabel 5.18 di atas merupakan pengaruh langsung maupuntidak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Pengujian Hipotesis 1**, Ada pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen organisasi diSekretariat Daerah Kabupaten Demak menunjukkan nilai CR sebesar  $2,785 > 1,645$  dengan probabilitas sebesar  $0,000$ . Oleh karena nilai probabilitas =  $0,005 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi.

**Pengujian Hipotesis 2**, Ada pengaruh positif dan signifikan Person Organization Fit (PO-Fit) terhadap Komitmen organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Demak menunjukkan nilai CR sebesar  $6,415 > 1,645$  dengan probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa Person Organization Fit (PO-Fit) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior pegawai .

**Pengujian Hipotesis 3**, Ada pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Demak menunjukkan nilai CR sebesar  $2,694 > 1,645$  dengan probabilitas sebesar  $0,025$ . Karena nilai probabilitas =  $0,007 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior pegawai.

**Pengujian Hipotesis 4**, Ada pengaruh positif dan signifikan Person Organization Fit (PO-Fit) terhadap Organizational Citizenship Behavior pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Demak menunjukkan nilai CR sebesar  $6,415 > 1,645$  dengan probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa Person Organization Fit (PO-Fit) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior pegawai .

**Pengujian Hipotesis 5**, Ada pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Demak menunjukkan nilai CR sebesar  $5,744 > 1,645$  dengan probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior pegawai.

Pada bagian ini, setiap uji statistik yang Anda lakukan harus dijelaskan secara menyeluruh. Bagian ini sangat penting untuk menguraikan metodologi penelitian yang digunakan. Setiap temuan statistik harus diringkas dan disajikan dalam tabel atau grafik; bukan hanya copy-paste dari alat statistik Anda.

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut ini.

1. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi, hal ini berarti sudah sesuai dengan hipotesis pertama yang diajukan. Ketika Kepuasan Kerja semakin baik berdampak pada tingginya komitmen organisasi.
2. Person Organization Fit (PO-Fit) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, hal ini berarti sudah sesuai dengan hipotesis kedua yang diajukan. Ketika Person Organization Fit (PO-Fit) nya semakin baik sangat menunjang dalam peningkatan komitmen organisasi.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) hal ini berarti sudah sesuai dengan hipotesis ketiga yang diajukan. Ketika Kepuasan Kerja memiliki satu arah yang sama untuk mencapai tujuan organisasi semakin baik akan berdampak pada tingginya Organizational Citizenship Behavior (OCB).
4. Person Organization Fit (PO-Fit) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), hal ini berarti sudah

sesuai dengan hipotesis keempat yang diajukan. Ketika pelaksanaan Person Organization Fit (PO-Fit) semakin baik sangat menunjang dalam peningkatan Organizational Citizenship Behavior (OCB).

5. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), hal ini berarti sudah sesuai dengan hipotesis kelima yang diajukan. Berarti ketika komitmen organisasi semakin terpenuhi dengan baik maka Organizational Citizenship Behavior (OCB) akan mengalami kenaikan.

### **Implikasi**

#### 1) Implikasi Teoritis

Penelitian ini membuktikan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja, Person Organization Fit (PO Fit) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) lebih kuat daripada pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi sebagai variabel interveningnya. Namun berdasarkan hasil penelitian ini juga dapat dibuktikan bahwa komitmen organisasi memiliki peran yang penting memberikan nilai tambah atau memperkuat pengaruh Kepuasan Kerja, Person Organization Fit (PO Fit) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

#### 2) Implikasi Manajerial

1. Indikator paling lemah mengenai kepuasan kerja adalah mengenai pekerjaan itu sendiri, oleh karena itu pihak Dinas dapat melakukan penyeleksian bagi pegawai baru dalam hal penempatan agar dapat sesuai bidang sesuai dengan keinginan agar kedepannya pegawai lebih menyukai bidang pekerjaan yang dikerjakan saat ini.
2. Indikator palig lemah mengenai Person Organization Fit (PO-Fit) adalah pada kesesuaian nilai individu, oleh karena itu dapat disimpulkan dapat penyesuaian antara nilai- nilai individu dengan nilai nilai organisasi dengan cara pegawai yang memasuki suatu organisasi harus menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasi serta tugas-tugas baru yang diberikan.
3. Indikator paling lemah mengenai komitmen organisasi mengenai pada indikator nilai organisasi oleh karena itu dapat disarankan dapat dilakukan dengan lebih menjunjung nilai-nilai organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Demak seperti integritas tinggi, profesional, inovatif dan peduli akan organisasi. Dalam hal ini, peran para pimpinan dalam mengarahkan dan memberi pemahaman tentang pentingnya menjunjung nilai-nilai organisasi sangat diharapkan untuk meningkatkan kesadaran semua pegawai.

### **PENELITIAN LANJUTAN**

Penelitian yang akan datang hendaknya memperluas populasi, lokasi dan objek penelitian, tidak hanya pada Sekretariat Daerah Kabupaten Demak, agar hasil penelitian lebih bersifat menyeluruh dan dapat digeneralisasi. Penelitian

yang akan datang agar menggeneralisasikan penelitian disarankan menambah variabel lain diluar penelitian dapat menjadikan sebagai variabel eksogennya maupun sebagai variabel interveningnya misalnya desain kerja, struktur organisasi, kompetensi dan lain sebagainya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Aditya Jati Prabawa , Hasan Abdul Rozak, 2016, Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) Dan Person- Organization Fit (Po-Fit) Terhadap Organization Citizenship Behaviour(Ocb) Dengan Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Papers, Vol1 No2 Hal1-8.

Aditya Jati Prabawa , Hasan Abdul Rozak, 2016, Pengaruh Leader Member Exchange(Lmx) Dan Person Organization Fit(Po-Fit) Terhadap Organization Citizenship Behaviour(Ocb) Dengan Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Papers, Vol1 No2 Hal1-8.

Agustina Hanafi, Mohammad Ada, Ichsan Apriden, 2018, The Effect of Person-Organization Fit (P-O Fit) and Job Satisfaction on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variables at Bukit Asam Medika Hospital, International Journal of Education and Research Vol. 6 No. 11, 1-10.

Aldag & Aldag & Reschke, 2017, Employee value added: Measuring Discretionary Effort and its Value to the Organization.Center for Organization Effectiveness., Journal International, Vol 1 No 2 Hal1-6.

Alutto, J. A., Hrebiniak, L. G., and Alonso, R. C. 2018. On Operationalizing the Concept of Commitment, Social Forces, Volume 51. pp. 448- 454 Mosadeghrad et al 2018:63.

Anwar Prabu Mangkunegara, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Arikunto, 2018 Arikunto, Suharsimi, Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi. Revisi VI, Rineka Cipta, Jakarta.

Autry, C. W., Daugherty, P.J., 2018, Warehouse Operation Employees: Linking

- Person Organization Fit, Job Satisfaction and Coping Response, *Journal of Business Logistic*, Vol.24, 1, 171-197.
- Bindu Chhabra, 2018, Person-Job Fit: Mediating Role of Job Satisfaction & Organizational Commitment Pearson Correlation was applied to see the relationship between the variables, *Publishing India*, Vol 50 No 4 Hal 1-19.
- Bowen D. E., Ledford, G. E., & Nathan, B. R. 2018. Hiring for the Organization, Not the job. *Academy of Management Executive*, 5 (4), 35-49.
- Bretz dan Judge, 2016, Person Organization Fit and The Theory of Work Adjustment: Implications for Satisfaction, Tenure, and Career Success, *Journal of Vocational Behavior*, Vol 4 No 4, 32-54.
- Chatman, 2016, Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit, *Journal Academy of Management Review*, 14 3,333-349.
- Dariusz Turek, dan Agnieszka Wojtczuk Turek, 2018, Practices Influence Organizational Citizenship Behavior, Mediating The Role Of Personorganizational Fit, *EConPapers*, Vol 6 No 2 Hal 1-18.
- Djoko Santoso, Isnu Irwanto, 2019, Pengaruh Person Organization Fit terhadap Organization Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada KPPBC TMP Tanjung Emas Semarang, *Jurnal Neo-Bis*, 8, 1, 1-16.
- Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah. 2018. Pengantar Manajemen. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Ferdinand, Augusty. 2016. Metode Penelitian Manajemen. BP Universitas. Diponegoro. Semarang.
- Firmananda Hutama Akbar Djamhur Hamid Mochammad Djudi, 2016, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang), *Jurnal Administrasi dan Bisnis*. Vol 38 No. 2 Hal 1-10.
- Ghozali, Imam, 2018, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Badan Penerbit, Semarang.
- Hair, 2018, *Multivariate Data Analysis 7th Edition*, Pearson. Education Limited. Harlow. England.

- Helena Stefani Maria, Ahyar Yuniawan, 2016, Analisis Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Kinerja Pegawai: Komitmen organisasi dan Organizational Citizenship Behaviour Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai PT Telkom Witel Pekalongan).
- Husein Umar, 2018, Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Intan Purnama, Nyoto Nyoto dan Asmara Hendra Komara, 2019, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Karyawan Di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru, Jurnal Ilmiah Manajemen [Online], 7.2, Hal 222-237.
- Ismykabhani Nuraji dan Muhammad Zakiy, 2016, Pengaruh Person-Job Fit dan Person Organizational Fit terhadap Organization Citizenship Behaviour (OCB) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Research Respository, Vol 4 No 2 Hal1-19.
- Kelly Diane Riesenmy, 2018, Work Environment And Employee Motivation To Lead Moderating Effects Of Personal Characteristics, Amarican Journal of Business, Vol 31 (23): 66-84.
- Kreitner dan Kinicki, 2017, Organizational Behavior, McGraw-Hill, Newyork.
- Kristof, 2018, Person-Organization Fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. Personnel Psychology, Vol1 No. 2, 49, 1-49
- Malayu S.P Hasibuan, 2018, Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Martoyo, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama. BPFE, Yogyakarta. Mathie dan Zajac, 2016, . A Review And Meta-Analysis Of The Antecedents, Correlates And Consequences Of Organizational Commitment,, Psychological Bulletin, Vol 1 No8, p : 171-194.
- Meyer dan Allen, 2016, The Measurement and Antecedents of Affective, Continuanance and Normative Commitment to Organitazion, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M., 2018, Employee Organization Linkages. South-Western Cengage Learning, Texas.

- Ollani Vabiola Bangun, I Wayan Gede Supartha, Made Subudi, 2017, Pengaruh Person Job Fit Dan Person Organization Fit Terhadap Komitmen organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior OCB, E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol 5 No 4, Vol 6.5 Halaman, 1- 10.
- Organ, D.W., Podsakof, M.P., MacKenzie, B.S. 2018. Organizational Citizenship Behavior. USA : Sage Publications, Inc
- Fitriastuti, Triana. 2019, Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol 1 No 4 Hal 1-19.
- Ozan B, 2018, Relationship Between Person-Organization Fit And Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role Of Job Satisfaction
- Panggabean, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Patricia Dhiana Paramita, 2018, Pengaruh Person Organization Fit dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai variable intervening.
- Podsakoff, P. M., et al. 2018. Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. Journal of Management, Vol. 26, No. 3.
- Priansa 2016, Perencanaan dan Pengembangan SDM, Alfabeta, Bandung.
- Putri Marita Abdurachman, Siswati, 2017, Pengaruh Antara Person Organization Fit dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT. Central Proteina Prima Jakarta, Jurnal Empati, Vol 6 No 1, Hal 1-10
- Ribke Widyanto, Jennie Suhandono Lau, Endo Wijaya Kartika, 2018, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Komitmen organisasi Karyawan Cleaning Service di ISS Surabaya, Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa, Vol 1 No 1, Hal 1-10
- Richard M. Steers, 2018, Efektivitas Organisasi, Erlangga, Jakarta.
- Richard, Robert dan Gordon 2019, Leadership, Enhancing the Lessons of Experience, Alih Bahasa: Putri Izzati. Salemba Empat, Humanika.
- Rivai dan Sagala, 2016, Manajemen Sumber Daya. Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Raja. Grafindo, Jakarta.

- Rizki Barotuttakiah, Irfan Helmy , 2018, Workplace Friendship dan Person Organization Fit (PO-Fit) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), *Jurnal Psikologi Bisnis*, Vol1 No 2 Hal 1-19.
- Rizqa Purnamasari, Palupiningdyah Palupiningdyah, 2017, Pengaruh Person Organization Fit dan Motivasi Kerja pada Komitmen organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi, *Management Analysis Journal*, Vol 6 No 1, Hal 1- 20.
- Sholihin & Ratmono, 2018, *Akuntansi Keuangan Daerah Berbasis Akrua*. Cetakan pertama. UPP Stim YKPN : Yoyakarta.
- Siska Kristin Sugianto, Armanu Thoyib Noermijati 2016 Pengaruh Person-Organization Fit P O Fit, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pegawai.
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Susilo Martoy, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta..  
Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Suwanti, et al, 2018, Person Organization Fit, Person-Job Fit, and Innovative Work Behavior: The Role of Organizational Citizenship Behavior, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol 1, No1 Hal 1- 10.
- Veithzal Rivai, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Grafindo Persada, Jakarta.
- Vondey, M 2016, The Relationships among Servant Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Person Organization Fit, and Organizational Identification. *International Journal of Leadership Studies*. 61, hal. 4-27
- Wibowo, 2019, *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat . Rajawali Pers*, Jakarta.
- Wijono, 2016, *Manajemen Kepemimpinan dan Organisasi Kesehatan*, Airlangga University Press, Surabaya.
- \_\_\_\_\_, 2021, *Buku Pedoman Penyusunan Tesis*, FEB UMK, Kudus.