

**PENGARUH *PERSON-ORGANIZATION FIT* TERHADAP KEPUASAN KERJA,
KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN
RAKYAT KOTA LANGSA**

TESIS

ADE PUTRA WIJAYA SIREGAR
NPM : 2020030024

*Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)*



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

PERNYATAAN

PENGARUH *PERSON-ORGANIZATION FIT* TERHADAP KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT KOTA LANGSA

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister pada Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di Perguruan Tinggi Lainnya.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukkan Tim Penguji.
4. Dalam Karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, Juli 2022

Peneliti

Unggul | Cerdas | Terpercaya

ADE PUTRA WIJAYA SIREGAR
NPM : 2020030024

PENGESAHAN TESIS

Nama : **ADE PUTRA WIJAYA SIREGAR**
Nomor Pokok Mahasiswa : **2020030024**
Program Studi : **Magister Manajemen**
Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**
Judul Tesis : **PENGARUH *PERSON-ORGANIZATION FIT* TERHADAP KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT KOTA LANGSA**

Pengesahan Tesis

Medan, 12 Juli 2022

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si

Dr. Hazmanan Khair Pasaribu, S.E., M.BA

UMSU
Diketahui
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Direktur

Ketua Program Studi

Prof. Dr. Triono Eddy S.H. M.Hum

Dr. Hazmanan Khair Pasaribu, S.E., M.BA

PENGESAHAN

**PENGARUH *PERSON-ORGANIZATION FIT* TERHADAP KEPUASAN
KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM
DAN PERUMAHAN RAKYAT
KOTA LANGSA**

ADE PUTRA WIJAYA SIREGAR
2020030024

Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia

Tesis ini Telah Dipertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen Sumber Daya Manusia (M.M) Pada Hari Kamis, Tanggal 12 Juli 2022

Komisi Penguji

1. **Dr. Syaiful Bahri M.AP** 1.....
Ketua
2. **Dr. FajarPasaribu, S.E., M.Si** 2.....
Sekretaris
3. **Dr. Bahril Datuk S.E., M.M., Q.IA** 3.....
Anggota

Unggul | Cerdas | Terpercaya

ABSTRAK

Pengaruh *Person-Organization Fit* Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa

Ade Putra Wijaya Siregar

NPM:2020030024

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat kota Langsa. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh berjumlah 68 orang pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat kota Langsa. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung *Person-Organization Fit*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, *Person-Organization Fit* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dan *Person-Organization Fit* dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi serta secara tidak langsung *Person-Organization Fit* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

Kata Kunci : *Person-Organization Fit*, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The Effect of Person-Organization Fit on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Employee Performance at the Langsa City Public Works and Public Housing Service

*Ade Putra Wijaya Siregar
NPM:2020030024*

This study aims to examine and analyze the effect of Person-Organization Fit on employee performance through job satisfaction and organizational commitment directly or indirectly. The approach used in this study is a causal approach. The population in this study were all employees of the Department of Public Works and Public Housing in Langsa City. The sample in this study used a saturated sample of 68 employees of the Langsa City Public Works and Public Housing Service. Data collection techniques in this study used documentation, observation, and questionnaire techniques. The data analysis technique in this study uses a quantitative approach using statistical analysis using the Outer Model Analysis test, Inner Model Analysis, and Hypothesis Testing. Data processing in this study using the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this study indicate that directly Person-Organization Fit, job satisfaction and organizational commitment have a significant effect on employee performance, Person-Organization Fit has a significant effect on employee job satisfaction, and Person-Organization Fit and job satisfaction have a significant effect on organizational commitment and indirectly Person-Organization Fit has a significant effect on employee performance through job satisfaction and organizational commitment at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

Keywords: Person-Organization Fit, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Magister Manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Pengaruh *Person-Organization Fit* Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa”**.

Dalam menyelesaikan tesis ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan tesis.

penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang istimewa ayahanda H. Syamsuddin Siregar dan ibunda Hj. Marlina tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik saya
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Prof. Dr. Triono Eddy S.H. M.Hum, selaku Direktur pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hazmanan Khair Pasaribu S.E., M.BA selaku ketua program studi magister manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus selaku dosen pembimbing I tesis yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis.
5. Bapak Dr. Fajar Pasaribu S.E., M.Si. selaku Sekretaris program studi magister manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus selaku dosen penguji II tesis yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis.
6. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing I tesis yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis.

7. Bapak Dr. Syaiful Bahri M.AP, selaku dosen penguji I tesis yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis.
8. Bapak Dr. Bahril Datuk S.E., M.M., Q.IA, selaku dosen penguji III tesis yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis.
9. Istri tercinta saya Maulinda Sahara mendukung peneliti dalam pembuatan tesis ini. Serta seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moral, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
10. Kepada anak saya Ardiansyah Maldini Siregar, Adrian Syawal Pratista Siregar, Andara Daffina Ghassani Siregar, dan Afkar Fathian Siregar yang telah turut membantu peneliti dalam penyusunan tesis ini.
11. Bapak Usman Abdullah selaku Walikota Langsa yang telah mendukung dan turut membantu peneliti dalam penyusunan tesis ini.
12. Bapak Muharram ST. Msi selaku Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Langsa yang telah mendukung dan turut membantu peneliti dalam penyusunan tesis ini.
13. Seluruh Dosen di program studi Magister Manajemen Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan tesis ini.

14. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga tesis ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan tesis yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di program studi magister manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalammualaikum, Wr.Wb

Medan, Juni 2022

Penulis

Ade Putra Wijaya Siregar
NPM:2020030024

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
 BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	9
 BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis.....	11
2.1.1 Kinerja	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	11
2.1.1.2 Penilaian Kinerja	12
2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kinerja.....	14
2.1.1.4 Indikator-indikator Kinerja.....	16
2.1.2 <i>Person-Organization Fit</i>	19
2.1.2.1 Pengertian <i>Person-Organization Fit</i>	19
2.1.2.2 Manfaat <i>Person-Organization Fit</i>	20
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi <i>Person-Organization Fit</i>	21
2.1.2.4 Indikator <i>Person-Organization Fit</i>	22
2.1.3 Kepuasan Kerja	23
2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	23
2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja	24
2.1.3.3 Jenis Jenis Kepuasan Kerja.....	26
2.1.3.4 Indikator-indikator Kepuasan Kerja	28
2.1.4 Komitmen Organisasi.....	31

2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi	31
2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	32
2.1.4.3 Bentuk-bentuk Komitmen Organisasi	33
2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja	34
2.2 Kerangka Konseptual	36
2.3 Hipotesis.....	44

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	46
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	47
3.3 Populasi dan Sampel	47
3.4 Defenisi Operasional Variabel	48
3.5 Teknik Pengumpulan Data	50
3.6 Teknik Analisis Data.....	51

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	76
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	76
4.1.2 Karakteristik Responden	77
4.1.3 Jawaban Responden	82
4.1.4 Analisis Outer Model	88
4.1.5 Analisis Inner Model	93
4.1.6 Pengujian Hipotesis	95
4.2 Pembahasan.....	99

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan	110
5.2 Saran.....	111

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 3.1 Waktu penelitian	46
Tabel 3.2 Rincian Data Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat kota Langsa.....	47
Tabel 3.3 Indikator Kinerja.....	48
Tabel 3.4 Indikator <i>Person-Organization Fit</i>	48
Tabel 3.5 Indikator Kepuasan Kerja	49
Tabel 3.6 Indikator Komitmen Organisasi.....	49
Tabel 3.7 Skala Likret.....	50
Tabel 4.1 Skala Likert.....	76
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	77
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	78
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	79
Tabel 4.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	79
Tabel 4.6 Deskripsi Responden Berdasarkan Golongan/Kepangkatan.....	80
Tabel 4.7 Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	81
Tabel 4.8 Skor Angket Variabel Kinerja.....	82
Tabel 4.9 Skor Angket Variabel <i>Person-Organization Fit</i>	84
Tabel 4.10 Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja.....	85
Tabel 4.11 Skor Angket Variabel Komitmen Organisasi	87
Tabel 4.12 Hasil AVE (<i>Average Variant Extracted</i>)	89
Tabel 4.13 Hasil Cross Loading.....	91
Tabel 4.14 Hasil Uji Reabilitas	92
Tabel 4.15 Nilai <i>R-Square</i>	95
Tabel 4.16 <i>Path Coefficient</i>	96
Tabel 4.17 <i>Specific Indirect Effects</i>	98

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	58
Gambar 3.1 Model Struktural PLS	68
Gambar 3.2 Model Analisis Persamaan Struktural Terhadap Kinerja.....	72
Gambar 4.1 <i>Path Coefficient</i>	96

TANDA TERIMA TESIS
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Bismillahirrahmanirrahim

Diserahkan kepada pembimbing dan penguji tesis, masing-masing 1 eksemplar tesis yang telah diujikan dan dinyatakan lulus oleh panitia / tim penguji tesis, atas :

Nama : **ADE PUTRA WIJAYA SIREGAR**
Nomor Pokok Mahasiswa : **2020030024**
Judul Tesis : **PENGARUH *PERSON-ORGANIZATION FIT* TERHADAP KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT KOTA LANGSA**
Tanggal Yudisium : 12 Juli 2022

Panitia / Tim Penguji

1. Pembimbing I : Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si
2. Pembimbing II : Dr. Hazmanan Khair, S.E., M.BA
3. Penguji I : Dr. Syaiful Bahri M.AP
4. Penguji II : Dr. FajarPasaribu, S.E., M.Si
5. Penguji III : Dr. Bahril Datuk S.E., M.M., Q.IA
6. Perpustakaan (Compact Disk) : _____
7. Prodi MM (Compact Disk) : _____

Demikian tanda terima ini dibuat, untuk selanjutnya kepada yang bersangkutan dapat diberikan rekomendasi pengambilan ijazah Magister Manajemen pada Biro Adminitrasi Akademik dan Data Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan
Diketahui
Ketua Program Studi

Dr. Hazmanan Khair Pasaribu, S.E., M.BA

Keterangan :

- **Lampirkan Lembar Pengesahan dan Persetujuan Ujian Tesis Asli**

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Untuk mewujudkan pembangunan nasional tentu membutuhkan berbagai sumber daya. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam meningkatkan pembangunan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan untuk menggerakkan pembangunan. Perlu disadari bahwa sumber daya manusia adalah sumber daya yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi maupun instansi (Astika & Yasa, 2018).

Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju dan mundurnya perusahaan. Manusia adalah sumber daya yang berbeda dari faktor produksi lainnya karena manusia mempunyai perasaan, pikiran, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Manusia juga memiliki kebutuhan yang tidak terbatas, artinya kebutuhan manusia selalu bertambah dari waktu ke waktu. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang dimilikinya, dicapai, dan dinikmati, oleh karena itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas dengan bekerja (Jufrizen, 2016).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah

gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis et al., 2018).

Selain itu kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang pegawai. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia (Arianty, 2015).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja juga berarti sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi (Siagian & Khair, 2018).

Dalam hal meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan, dapat dilakukan dengan memastikan kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai karyawan. Pemahaman terhadap *Person-Organization Fit* (P-O fit) dapat membantu perusahaan untuk memilih para karyawan dengan nilai dan keyakinan yang sesuai dengan organisasi dan membentuk pengalaman-pengalaman yang dapat memperkuat kesesuaian tersebut. Kesesuaian antara individu dengan organisasi telah menjadi topik yang menarik bagi para peneliti dan praktisi manajemen sumberdaya manusia (MSDM). Pendapat-pendapat

tentang memperkerjakan karyawan yang sesuai, pengaruh dari karyawan yang sesuai dengan perusahaan telah dikembangkan dalam banyak literature (Astuti, 2010).

Person Organization Fit menekankan sejauh mana seseorang dan organisasi memiliki karakteristik kesesuaian yang sama dalam memenuhi kebutuhan masing - masing (Sekiguchi, 2004). *Person Organization Fit* (PO-Fit) dapat diartikan sebagai kecocokan atau kesesuaian antara nilai-nilai pegawai dengan atribut-atribut organisasi (judge dan Feris, 1992).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Bangun , 2017) dan (Sudaryanto, 2017) menyimpulkan bahwa *Person Organization Fit* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah kepuasan kerja pegawai tersebut. Kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan sehingga kinerja pegawai yang dihasilkan lebih optimal. Dengan demikian, diklat kepemimpinan, promosi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Syahputra & Jufrizen, 2019).

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan setiap karyawan dalam menjalankan semua pekerjaannya, dimana perasaan senang akan pekerjaannya atau tidak senang dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan terlihat dari kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Ketika kinerja baik menandakan bahwa seseorang tersebut puas akan pekerjaannya (Tanjung, 2019).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017) (Syahputra & Jufrizen, 2019) dan (Adhan et al., 2020) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Selain kepuasan kerja, komitmen organisasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Komitmen pegawai pada organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya pada organisasi. Komitmen di pandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya (Muis et al., 2018).

Komitmen organisasi yang menggambarkan kepercayaan pegawai pada organisasi dan perkembangan anggota organisasi memperlihatkan perhatian sehingga mencapai kemajuan dan keberhasilan. Peran pegawai yang terlibat di dalamnya mempengaruhi keberhasilan organisasi, karena semakin tinggi komitmen yang baik maka kualitas kerja dan tingkat produktivitas akan membaik sehingga tujuan organisasi akan tercapai (Luthans, 2012).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Cahyani et al., 2020) (Adhan, Jufrizen, Prayogi & Siswadi, 2020) (Muis, Jufrizen & Fahmi, 2018) dan (Kristine, 2017) menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh (Guntur, 2012) dengan judul Pengaruh *Person – Organization Fit*, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat menyimpulkan bahwa *Person- Organization Fit*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja perawat rumah sakit Islam Klaten secara simultan dan parsial. Penelitian terdahulu menggunakan variabel *Person – Organization Fit*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas atau variabel *independent* sedangkan dalam penelitian ini peneliti mengkaji tentang pengaruh *person-organization fit* terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja pegawai dimana dalam penelitian ini kepuasan kerja dan komitmen organisasi menjadi variabel intervening atau variabel mediating hal ini menjadi pembeda penelitian ini dengan penelitian sebelumnya.

Dinas PU bertugas sebagai penyelenggaraan urusan pemerintah bidang pekerjaan umum, pembangunan infrastruktur dan perumahan untuk daerah Langsa, Aceh. Berdasarkan observasi penulis pada kantor Dinas PUPR kota Langsa dimana, penulis menemukan beberapa permasalahan yaitu pada kinerja pegawai, dimana masih rendahnya kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat dari pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya selain itu kurangnya kerja sama antar pegawai khususnya antar devisi.

Selanjutnya dari segi *Person-Organization Fit* dimana adanya beberapa pegawai yang memiliki nilai yang kurang sejalan dengan nilai-nilai instansi, selanjutnya pada kepuasan kerja dimana adanya beberapa pegawai yang merasa kurang puas dengan hasil pekerjaannya karena seringkali tidak dinilai baik oleh pimpinan dan pegawai lainnya. Dan pada komitmen kerja pegawai dimana masih rendahnya komitmen pegawai terhadap peraturan-peraturan yang telah dibuat dimana adanya pegawai yang kurang disiplin dalam menghargai waktu, sering terlambat masuk jam kerja dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan organisasi yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh *Person-Organization Fit* Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa yang telah dijelaskan di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Adanya beberapa pegawai yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.
2. Adanya beberapa pegawai yang memiliki nilai-nilai yang tidak sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh instansi.
3. Adanya beberapa pegawai yang kurang puas atas hasil kerjanya.

4. Adanya beberapa pegawai yang kurang memiliki komitmen atas peraturan-peraturan yang telah dibuat.

1.3 Batasan Masalah

Melihat identifikasi masalah dan latar belakang masalah diatas terlihat bahwa *Person-Organization Fit*, kepuasan kerja, komitmen organisasi adalah masalah utama yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah *Person-Organization Fit* yang dilihat dari kesesuaian nilai-nilai pegawai dengan nilai-nilai perusahaan, kepuasan kerja diukur dengan penilaian hasil kerja pegawai, komitmen organisasi yang dilihat dari komitmen pegawai atas peraturan perusahaan, dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dengan subjek kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa serta sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa yang berstatus Aparatur Sipil Negara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka penulis menemukan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Apakah *Person-Organization Fit* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa ?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa ?

4. Apakah *Person-Organization Fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa ?
5. Apakah *Person-Organization Fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa ?
6. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa ?
7. Apakah *Person-Organization Fit* berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa ?
8. Apakah *Person-Organization Fit* berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa ?
9. Apakah *Person-Organization Fit* berpengaruh terhadap kinerja pegawai kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa ?

1.5 Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa.
8. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa.

9. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap kinerja pegawai kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang *Person-Organization Fit*, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal *Person-Organization Fit*, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja.

2. Manfaat Praktis

- 1) Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa.
- 2) Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan melihat kinerja karyawannya pada perusahaan tersebut. Kinerja merupakan suatu pengukuran hasil dari pekerjaan yang di dalam suatu program yang mewujudkan sasaran berupa hasil/output yang menjadi hasil suatu evaluasi yang dipertimbangkan oleh manajer untuk mengambil suatu keputusan.

Menurut (Pianda, 2018) kinerja adalah sebuah kata dalam Bahasa Indonesia dari kata dasar “keja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing adalah prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Selanjutnya menurut (Rivai, 2014), kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun mutu.

Selanjutnya menurut (Noor, 2013) menyatakan bahwa kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Menurut (Mangkuprawira, 2014) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Selanjutnya menurut (Fahmi, 2017) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode

waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Menurut (Torang, 2013) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Sedangkan menurut (Sudarmanto, 2011) “Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat di observasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

Dari teori-teori yang diketahui diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atau hanya berjalan ditempat saja.

2.1.1.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

Adapun penilaian kinerja menurut (Mangkunegara, 2014) mengatakan bahwa “Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”.

Selanjutnya diterangkan menurut (Bangun, 2012) berpendapat bahwa “Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya”. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan.

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “performance rating” atau “performance appraisal”. Menurut (Munandar, 2007) , penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Menurut (Dessker, 2010), mengatakan bahwa Penilaian Kinerja biasa di definisikan sebagai prosedur apa saja yang meliputi : Penetapan standart kinerja, Penilaian kinerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standart-standart, dan Memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut

untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau terus berkinerja lebih tinggi lagi. Kriteria penilaian kinerja dapat dilihat melalui beberapa dimensi, yaitu kegunaan fungsional (functional utility), keabsahan (validity), empiris (empirical base), sensitivitas (sensitivity), pengembangan sistematis (systematic development), dan kelayakan hukum (legal appropriateness).

Menurut (Gomes, 2012) “Suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya.” Jadi, penilaian kinerja ini diperlukan untuk menentukan tingkat kontribusi individu terhadap organisasi. Penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam kinerja sebelumnya dan untuk memotivasi perbaikan kinerja perbaikan kinerja individu pada waktu yang akan datang. Penilaian kinerja ini pada umumnya mencakup semua aspek dari pelaksanaan pekerjaan.

Dari definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk menilai kinerja pegawainya, dengan tujuan secara umum adalah untuk memberikan umpan balik (feedback) kepada pegawainya, dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk pengembangan pegawai, promosi, dan penyesuaian kompensasi.

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standart kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing.

Menurut (Sutrisno, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjuangan yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut (Darmadi, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor individu, faktor organisasi, faktor psikologis, faktor kemampuan dan motivasi yang berkaitan dengan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja atau prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan di dapat dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) sedangkan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) dalam menghadapi situasi kerja.

Menurut (Handoko, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, tingkat stres, lingkungan kerja, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Siagian, 2014) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu : kompensasi, lingkungan kerja, dukungan organisasi, kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur kinerja karyawan secara individu. Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Adapun indikator kinerja (Mangkunegara, 2014) menyatakan yaitu :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

3. Dapat tidaknya diandalkan

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

4. Sikap

Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan secara kerjasama.

Selanjutnya indikator kinerja menurut (Fattah, 2017) yaitu Kuantitas kerja, kualitas kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif., ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, Kreativitas.

Menurut (Sedarmayanti, 2016) ada beberapa syarat indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Spesifikasi dan jelas, sehingga dapat dipahami dan tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi.
2. Dapat diukur secara obyektif, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, yaitu: dua atau lebih yang mengukur indikator kinerja mempunyai kesimpulan sama.
3. Relevan, harus melalui aspek obyektif yang relevan.
4. Dapat dicapai, penting dan harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan input, output, hasil, manfaat, dan dampak serta proses.

5. Harus fleksibel dan sensitif terhadap perubahan/penyesuaian, pelaksanaan dan hasil pelaksanaan kegiatan.
6. Efektif, data/informasi yang berkaitan dengan indikator kinerja yang bersangkutan dapat dikumpulkan, diolah dan dianalisis dengan biaya yang tersedia.

Komponen indikator kinerja karyawan menurut (Lazer & Wikstrom, 2010):

1. Kemampuan teknis
 - 1) pengetahuan yang dimiliki karyawan.
 - 2) Kemampuan menggunakan metode.
 - 3) Teknik kerja yang di gunakan karyawan.
 - 4) Peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas.
 - 5) Pengalaman yang pernah dialami karyawan dengan pekerjaan yang sejenis
 - 6) Pelatihan yang diperoleh karyawan.
2. Kemampuan konseptual
 - 1) Kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan.
 - 2) Penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh.
 - 3) Tanggung jawab sebagai seorang karyawan.
3. Kemampuan hubungan interpersonal
 - 1) Kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.
 - 2) Memotivasi karyawan.
 - 3) Melakukan negosiasi.

- 4) Pekerjaan yang dihasilkan karyawan

2.1.2 *Person-Organization Fit*

2.1.2.1 *Pengertian Person-Organization Fit*

Ketertarikan antara individu dan organisasi terjadi pada saat ada kesesuaian antara satu dengan yang lain, hal ini sangat berpengaruh terhadap organisasi dalam merekrut karyawan dan juga sikap karyawan untuk memilih pekerjaan tersebut, yang pada akhirnya berpengaruh pada perilaku karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Menurut (Kristof, 2016) menyatakan bahwa menghubungkan kepribadian dan nilai seorang individu didasarkan pada kesesuaian antara karakteristik kepribadian seorang individu dengan organisasi, dan kesesuaian individu-organisasi disana mengatakan kesesuaian itu harus disepadankan individu dengan organisasi serta dengan pekerjaan. Komponen untuk *Person Organization Fit* adalah konsistensi antara nilai-nilai karyawan dan organisasi.

Menurut (Edwards & Bilsberry, 2010), *person-organization fit* yaitu kecocokan karyawan dengan organisasi yang berhubungan dengan ukuran nilai-nilai dan perilaku seseorang terhadap kesesuaian dengan budaya organisasi atau perusahaan. Kristof menulis dalam *personel psychology* tentang apa yang disebut kesesuaian dengan organisasi adalah “kompabilitas (keadaan penyesuaian diri) yang terjadi ketika satu entitas menghadirkan sesuatu yang dibutuhkan oleh pihak lain, saling berbagi karakteristik yang serupa, atau gabungan dari keduanya.” (Bakrie dkk., 2014).

Selanjutnya menurut (Chatman, 2010), berpendapat individu dan organisasi saling tertarik manakala terdapat kesesuaian antara satu dengan yang lain, hal ini sangat berpengaruh terhadap organisasi dalam merekrut karyawan dan juga sikap karyawan untuk memilih pekerjaan tersebut.

2.1.2.2 Manfaat *Person-Organization Fit*

Person Organization Fit (PO-Fit) didasarkan pada asumsi keinginan individu untuk memelihara kesesuaian mereka dengan nilai-nilai organisasi.

Menurut (Bowen et al., 2010), terdapat manfaat potensial yang dapat diperoleh dengan menerapkan *person-organization fit* dalam organisasi, yaitu:

1. Pekerja memiliki sikap yang baik (seperti: kepuasan kerja yang tinggi, komitmen organisasi dan semangat kelompok).
2. Perilaku individu yang lebih baik (seperti: kinerja lebih baik dan rendahnya turnover).
3. Memperkuat desain organisasi (seperti: dukungan rancangan kerja dan budaya organisasi)

Person-organization fit secara umum sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu. *Person-organization fit* adalah adanya kesesuaian / kecocokan antara individu dengan organisasi, ketika :

1. Setidaknya ada kesungguhan untuk memenuhi kebutuhan pihak lain, atau
2. Mereka memiliki karakteristik dasar yang serupa.

Persepsi *Needs-supplies fit* adalah penilaian atas kesesuaian antara kebutuhan individu dan imbalan yang mereka terima sebagai bentuk balasan atas jasa dan kontribusi mereka pada suatu pekerjaan (misalnya, gaji, tunjangan,

pelatihan). Hal ini dianggap penting sebagai bagian dari motivasi dasar bagi individu untuk memasuki pasar tenaga kerja atau menerima sebuah pekerjaan untuk mendapatkan reward yang ditawarkan organisasi sebagai imbal-balik (Simon, 2006)

2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Person-Organization Fit*

Personorganization fit adalah adanya kesesuaian dengan tujuan perusahaan, kesesuaian dengan rekan kerja, dan kesesuaian dengan *supervisor*. Menurut (Mello, 2002) menyatakan bahwa penting bagi perusahaan untuk melakukan penyesuaian individu-pekerjaan sehingga memperoleh kinerja individu yang optimal, dengan memperhatikan faktor-faktor:

1. Pengetahuan teknis, keterampilan khusus, dan kemampuan personal
2. Keterampilan social
3. Kebutuhan-kebutuhan personal, nilai-nilai dan minat atau keinginan.
4. Sifat-sifat personal

Selanjutnya menurut (Kreitner & Kinicki, 2015), karakteristik pekerjaan dapat dikategorikan dalam beberapa faktor, yaitu:

1. Keragaman keterampilan: lingkup dimana pekerjaan memerlukan seorang individu yang mampu melakukan berbagai tugas yang mengharuskan menggunakan keterampilan dan kemampuan yang berbeda.
2. Identitas tugas: lingkup dimana pekerjaan mengharuskan individu untuk melaksanakan seluruh pekerjaan secara lengkap yang dapat diidentifikasi. Dengan kata lain, tinggi identitas tugas tampak pada saat

seseorang mengerjakan suatu produk sejak awal hingga akhir dan membuat hasil yang sama.

3. Signifikansi tugas: lingkup dimana pekerjaan mempengaruhi kehidupan orang lain di dalam ataupun di luar organisasi.
4. Otonomi: lingkup dimana pekerjaan memungkinkan seorang individu untuk mendapatkan kebebasan, dan keleluasaan baik dalam penjadwalan maupun dalam menentukan prosedur yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Umpan balik: lingkup dimana seorang individu menerima informasi yang langsung dan jelas mengenai seberapa efektif ia melaksanakan pekerjaan.

2.1.2.4 Indikator *Person-Organization Fit*

Indikator-indikator person-organization fit dalam penelitian adalah sebagai berikut menurut (Kristof, 2016) :

1. Kesesuaian nilai (*value congruence*) adalah kesesuaian antara nilai intrinsik individu dengan organisasi. Karyawan menyesuaikan karakteristik individunya dengan karakteristik organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja.
2. Kesesuaian tujuan (*goal congruence*) adalah kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi dalam hal ini adalah pemimpin dan rekan sekerja.
3. Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfillment*) adalah kesesuaian antara kebutuhan-kebutuhan karyawan dan kekuatan yang terdapat dalam lingkungan kerja dengan system dan struktur organisasi.

4. Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian (*culture personalit congruence*) adalah kesesuaian antara kepribadian (non nilai) dari setiap individu dan iklim atau kultur organisasi.

Sedangkan menurut (Atry & Daugherty, 2013) dimensionalitas dari *Person-Organization Fit* (P-O Fit) adalah adanya kesesuaian dengan tujuan perusahaan, kesesuaian dengan rekan kerja, dan kesesuaian dengan supervisor),

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dicerminkan oleh karyawan baik didalam maupun diluar pekerjaan. Sikap tersebut seperti kedisiplinan dan prestasi dalam melaksanakan pekerjaan

Menurut (Hasibuan, 2016) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Sedangkan menurut (Isyandi, 2017) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang dapat menyenangkan seseorang dalam bekerja atau yang dapat memberikan pemenuhan nilai-nilai pekerjaan.

Sedangkan menurut (Wibowo, 2015) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut (Yulianita, 2017) “kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam salah satu organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi”.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Setiap manusia mempunyai kebutuhan dalam hidupnya. Adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan itulah yang mendorong manusia melakukan berbagai aktivitas. Kebutuhan yang dimiliki manusia sangatlah beragam. Kepuasan seseorang antara satu dengan yang lainnya akan berbeda-beda. Jadi, kepuasan itu bersifat individual.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Hasibuan, 2016) adalah :

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Faktor-faktor kepuasan karyawan menurut (Isyandi, 2017) yaitu:

1. Pergantian pegawai

Kepuasan kerja yang lebih tinggi berkaitan dengan tinggi rendahnya tingkat pergantian karyawan begitu pula sebaliknya karyawan yang kurang puas biasanya pergantian akan tinggi.

2. Ketidak Hadiran

Karyawan yang kurang puas cenderung ketidakhadirannya tinggi dan ketidakhadirannya yang tidak jelas

3. Usia

Cenderung karyawan yang lebih tua merasa puas daripada karyawan yang berumur yang lebih muda hal ini disebabkan karena karyawan yang berumur lebih tua akan berpengalaman dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaannya, sementara karyawan yang lebih muda biasanya mempunyai harapan yang baik mengenai dunia kerjanya sehingga apabila terdapat kesenjangan dapat menyebabkan mereka tidak puas.

4. Tingkat Pekerjaan

Karyawan yang memiliki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung merasa lebih puas dari pekerjaan ini lebih menunjukkan kemampuan kerja yang lebih baik dan juga mempunyai penghasilan yang lebih baik dan sebaliknya.

5. Ukuran Organisasi

Ukuran organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena besar kecilnya organisasi berhubungan koordinasi, komunikasi dan partisipasi karyawan.

2.1.3.3 Jenis-jenis Kepuasan Kerja

Sementara itu, (Luthans, 2016) membagi kepuasan kerja ke dalam lima aspek. Aspek - aspek tersebut adalah:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan

Aspek ini menjelaskan pandangan karyawan mengenai pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, melalui pekerjaan tersebut karyawan memperoleh kesempatan untuk belajar, dan memperoleh peluang untuk menerima tanggung jawab.

2. Gaji

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan karyawan. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

3. Kesempatan promosi

Kesempatan promosi mengakibatkan pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja karena adanya perbedaan balas jasa yang diberikan. Promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang lebih tinggi daripada jabatan yang diduduki sebelumnya.

4. Pengawasan

Tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan fungsi kepemimpinan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan organisasi.

5. Rekan kerja

Rekan kerja yang bersahabat, kerjasama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual.

Menurut (Hasibuan, 2016) kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu:

1. Kepuasan kerja di dalam pekerjaan

Kepuasan kerja di dalam pekerjaan merupakan kepausan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

2. Kepuasan kerja di luar pekerjaan

Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaannya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Balas jasa atau kompensasi digunakan karyawan tersebut untuk mencukupi kebutuhan kebutuhannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja di luar pekerjaan lebih memperhatikan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya. Karyawan akan merasa puas apabila mendapatkan imbalan yang besar

3. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang mencerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas

jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan di luar pekerjaan ini akan merasa puas apabila hasil kerja dan balas jasa dirasanya adil dan layak.

2.1.3.4 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Tolak ukur kepuasan kerja yang mutlak sulit untuk dicari karena setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya. Sedangkan Menurut (Mangkunegara, 2014) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel sebagai berikut:

1. Turnover

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi.

2. Tingkat ketidakhadiran (absensi) kerja

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relative muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat

kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

4. Tingkat pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

5. Ukuran organisasi perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

Sedangkan indikator kepuasan kerja menurut (Robbins, 2012) adalah terdiri dari :

1. Kepuasan dengan gaji.

Yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.

2. Kepuasan kerja dengan pekerjaan itu sendiri.

Yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.

3. Kepuasan dengan promosi.

Yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan kejenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.

4. Kepuasan dengan sikap atasan.

Yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.

5. Kepuasan dengan rekan kerja.

Yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dari secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.

2.1.4 Komitmen Organisasi

2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut (Samsudin, 2006) Pengertian mengenai komitmen organisasi yakni adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang.

Menurut (Utaminingsih, 2014) definisi komitmen organisasi adalah sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu terkait dengan keterlibatannya sebagai anggota organisasi, maka hal ini menunjukkan sebagai konstruk yang mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi, yang menarik untuk dikaji

sebagaimana konsep kepuasan kerja, keterlibatan kerja, perkembangan karier, komitmen saat ini, dan intensitas keluar masuknya karyawan dalam suatu organisasi

Menurut (Priansa, 2017) menyatakan bahwa Komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yakni sikap atau keaslian watak seorang karyawan atau sikap kesungguhan seorang karyawan terhadap sebuah organisasi, dan bertujuan agar bisa dipertahankan di organisasi tersebut.

2.1.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut (Darmadi, 2018) mengemukakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu :

1. Faktor Personal, misalnya Usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll. Termasuk factor kepribadian antara lain etos kerja, kesediaan untuk memberi keuntungan pada organisasi dari apa yang dikerjakan dan keinginan untuk mengaktualisasikan diri dan pengembangan karir.
2. Faktor Organisasional, meliputi kepekaan terhadap loyalitas organisasi, keamanan kerja dan insentif ekonomi.
3. Faktor Relasional, meliputi kepercayaan dari atasan, komunikasi dengan atasan dan rekan kerja serta umpan balik positif dari pimpinan atau klien.

Selanjutnya (Priansa, 2017) menyatakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional yakni :

1. Keadilan dan Kepuasan Kerja, hal yang paling mempengaruhi loyalitas pegawai adalah pengalaman kerja positif dan adil. Komitmen organisasional akan sulit dicapai apabila pegawai menghadapi beban kerja yang meningkat namun justru keuntungan yang diperoleh organisasi hanya dinikmati oleh pimpinan atau manajer tingkat atas saja.
2. Keamanan Kerja, pegawai membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan organisasi. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana pegawai percaya usaha mereka akan dihargai oleh organisasi, pimpinan, maupun manajer organisasi.
3. Pemahaman organisasi, merupakan identifikasi secara personal terhadap organisasi. Sikap ini akan menguat ketika pegawai memiliki pemahaman yang kuat tentang organisasi.
4. Keterlibatan pegawai, pegawai merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan organisasi.
5. Kepercayaan pegawai, kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Oleh karena itu, kedua belah pihak harus saling mempercayai.

2.1.4.3 Bentuk Komitmen Organisasi

Menurut (Allen & Meyer, 2009) bahwa ada tiga aspek komitmen yaitu :

1. *Affective commitment*,

Hal ini berkaitan dengan adanya ikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri.

2. *Continuance*

Commitment, adalah komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung dan rugi yang didapatkan oleh karyawan. Sehingga menjadi bahan pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila menetap pada suatu organisasi.

3. *Normative commitment*

Merupakan komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan. Yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Jadi seorang karyawan bertahan karena adanya loyalitas.

Sedangkan menurut (Katner, 1968) bahwa terdapat tiga bentuk komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*)

Yaitu komitmen yang berkaitan dengan dedikasi anggota dalam melanjutkan kelangsungan hidup organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.

2. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*)

Yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Hal ini terjadi karena kepercayaan karyawan pada norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.

3. Komitmen terkontrol (*control commitment*)

Yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Sebab norma-norma tersebut mampu dan

sesuai dalam memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

2.1.4.4 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut (Emron, 2018), menyatakan bahwa terdapat tiga macam komponen komitmen organisasi yaitu,

1. Komitmen Afektif

Komitmen afektif (*affective commitment*), berkaitan perasaan emosional dari pegawai serta mengidentifikasi dan keterlibatannya dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat melanjutkan pekerjaan dengan organisasi karena mereka ingin melakukannya.

2. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), mengacu berdasarkan perhitungan biaya keluar dari organisasi. Karyawan berhubungan utama untuk tetap berada dalam organisasi didasarkan pada komitmen kontinyu karena mereka harus melakukannya.

3. Komitmen Normative

Komitmen normative (*normative commitment*) mencerminkan perasaan kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan. Karyawan dengan komitmen normative yang tinggi merasa bahwa mereka tetap dengan organisasi.

Menurut (Nurandini, 2014) mengemukakan komitmen organisasional memiliki tiga indikator yaitu:

1. Kemauan karyawan

kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan.

2. Kesetiaan karyawan

Sikap mental untuk tetap memegang teguh kesetiaan baik kepada perusahaan (universitas), atasan, maupun rekan sekerja sehingga efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan perusahaan (universitas) akan tercapai dengan baik.

3. Kebanggaan karyawan dalam organisasi

Seorang karyawan yang bangga dalam suatu organisasi supaya bisa menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen.

2.2 Kajian Penelitian yang Relevan

Tabel 2.1
Kajian Penelitian yang Relevan

No	Nama Penulis/ Tahun	Judul	Hasil	Sumber
1	Anidar & Indarti. (2015)	Pengaruh Kemampuan dan Komitmen Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Natuna	Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa kemampuan dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Natuna	<i>Jurnal Tepak Manajemen Bisnis</i> , 7(3), 357–376.

2	Cahyani, Sunardi, & Dongoran, (2020)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minuman (PDAM) Kota Salatiga	Berdasarkan pengujian menyimpulkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minuman (PDAM) Kota Salatiga	<i>Jurnal Ekobis Dewantara</i> , 3(1), 1–10.
3	Jerry, Tjoe, & Naga. (2012)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mum Indonesia	Hasil pengujian dapat di tarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja dan pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja CV. Mum Indonesia	<i>Binus Business Review</i> , 3(1), 573–586
4	Sahlan, (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi	Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi	<i>Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen</i> , 1(1), 1–17
5	Sinambela, & Tanjung, (2018)	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	<i>Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen</i> , 1(1), 46–58.
6	Bangun, Supartha & Subudi (2017)	Pengaruh Person-Job Fit Dan Person-Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb)	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa person-job fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan OCB, person-organization fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen	<i>E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana</i> , 6(5), 2071-2102

			organisasional tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Selanjutnya, komitmen organisasional terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB.	
7	Maria & Yuniawan (2016)	Analisis Pengaruh Person-Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan: Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behaviour Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt Telkom Witel Pekalongan)	Dari hasil analisis data dan interpretasi hasil yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka kelima hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa P-O Fit berpengaruh pada komitmen karyawan terhadap organisasi. Pada PT Telkom Witel Pekalongan, tingginya kecocokan karyawan dengan organisasi akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.	<i>Diponegoro Journal Of Management</i> 5(1), 1-15
8	Jayanti (2022)	Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasi	Berdasarkan deskripsi mengenai komitmen organisasi dan person fit organization diatas maka dapat disimpulkan bahwa ketidaksesuaian karyawan dengan perusahaan akan menimbulkan dampak karyawan untuk resign dan ketidaknyamanan dalam budaya organisasi.	<i>Edu Consilium: Jurnal BK Pendidikan Islam</i> 3(1), 79-88
9	Anindita (2019)	Analisis Pengaruh Person Organization Fit	Penelitian ini membuktikan terdapat pengaruh signifikan	<i>Jurnal Ilmu Manajemen</i>

		Dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Afektif	positif person organization fit terhadap kinerja pegawai. Person organization fit tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif. Person job fit tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Person job fit berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen afektif	(<i>JIM</i>), 8(1), 97-105
10	Sugiyanto, Thoyb & Noermijati (2012)	Pengaruh Person-Organization Fit (P-O Fit), Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pegawai (Pada Pegawai UB Hotel, Malang)	Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan Person-Organization Fit (P-O Fit) terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen pegawai. Motivasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen pegawai serta Kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen Pegawai. Selain itu terdapat hubungan secara tidak langsung antara person-organization fit terhadap komitmen pegawai, baik melalui motivasi kerja maupun kepuasan kerja.	<i>Jurnal Aplikasi Manajemen</i> , 10(2), 229-238

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapat dari ilmu atau teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dihubungkan dengan variabel yang diteliti.

2.3.1 Pengaruh *Person-Organization Fit* Terhadap Kinerja Pegawai

Person-Organization Fit (P-O Fit) adalah kesesuaian nilai-nilai sebagai operasional dari P-O Fit karena nilai-nilai adalah fundamental dan mempertahankan karakteristik dari individual dan organisasi.

Person-organization fit adalah adanya kesesuaian/kecocokan antara individu dengan organisasi, individu dan organisasi saling tertarik manakala terdapat kesesuaian antara satu dengan yang lain, hal ini sangat berpengaruh terhadap organisasi dalam merekrut karyawan dan juga sikap karyawan untuk memilih pekerjaan tersebut (Astuti, 2010).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Bangun , 2017) dan (Sudaryanto, 2017) menyimpulkan bahwa *Person Organization Fit* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja

dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif (Sutrisno, 2010).

Kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dll (Wijaya, 2018)

Ketika pegawai merasa sangat puas dengan pekerjaannya, gaji, rekan kerja dll, maka mereka akan melakukan kinerja dengan optimal. Ketika semua aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan karyawan dapat terpenuhi oleh perusahaan, maka karyawan akan melakukan optimalisasi kerja untuk perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wijaya, 2018) (Saputra et al., 2016) (Jufrizen, 2017) (Syahputra & Jufrizen, 2019) dan (Adhan et al., 2020) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

2.3.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Seseorang yang bergabung dengan organisasi tentunya membawa keinginan-keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja baginya, dan bersama-sama dengan organisasinya berusaha mencapai tujuan bersama. Untuk dapat bekerja sama dan berprestasi kerja dengan baik, seorang karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya. Karyawan yang berkomitmen dengan tujuan organisasi akan merasa yakin dan percaya bahwa nilai-nilai dan tujuan organisasi sejalan dengan harapan pegawai sehingga kinerja pegawai akan semakin baik. Untuk itu kejelasan tujuan dan kebijakan yang diterapkan oleh organisasi merupakan faktor yang sangat penting

dan perlu diterapkan dengan baik dan benar sehingga komitmen karyawan terhadap organisasi dapat semakin tumbuh sehingga pegawai tersebut akan bekerja dengan sungguh-sungguh.

Menurut (Samsudin, 2006) Pengertian mengenai komitmen organisasi yakni adalah Janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Cahyani et al., 2020) (Adhan, Jufrizen, Prayogi & Siswadi, 2020) (Muis, Jufrizen & Fahmi, 2018) dan (Kristine, 2017) menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2.3.4 Pengaruh *Person-Organization Fit* Terhadap Kepuasan Kerja

Person-organization fit yaitu kecocokan karyawan dengan organisasi yang berhubungan dengan ukuran nilai-nilai dan perilaku seseorang terhadap kesesuaian dengan budaya organisasi atau perusahaan.

Person-Organization Fit (P-O Fit) adalah kesesuaian nilai-nilai sebagai operasional dari P-O Fit karena nilai-nilai adalah fundamental dan mempertahankan karakteristik dari individual dan organisasi. Memilih orang-orang yang kepribadian sama dengan nilai organisasi akan menciptakan suatu sikap pekerja yang fleksibel. P-O Fit adalah prediktor kuat kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Kristof, 2016).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Asuti, 2010) dan (Santoso, 2014) menyimpulkan bahwa *Person-Organization Fit* (P-O Fit) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

2.3.5 Pengaruh *Person-Organization Fit* Terhadap Komitmen Organisasi

Person-organization fit berawal dari kerangka kerja (*framework*) ASA (*Attraction-Selection-Attrition*) 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 (Sekiguchi, 2004).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ahmadi et al. 2014), (Silverthorne, 2004) dan (Sugianto, 2012) menemukan bahwa *person-organization fit* memiliki hubungan yang positif dengan komitmen organisasional. Hal ini mengungkapkan bahwa makin tinggi kesesuaian nilai individu dengan nilai organisasi akan dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan.

2.3.6 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja pegawai dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan

keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Apabila dalam lingkungan kerja seorang karyawan tidak mendapat apa yang diharapkan diantaranya peluang promosi yang adil, pendapatan yang baik, rekan kerja dan atasan yang menyenangkan, serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri maka dapat dipastikan komitmen karyawan terhadap perusahaan akan rendah. Untuk itu (Sopiah, 2008).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Akbar, 2016) dan (Puspitawati, 2014) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

2.3.7 Pengaruh *Person-Organization Fit* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Person-Organization Fit (P-O Fit) adalah kesesuaian nilai-nilai sebagai operasional dari P-O Fit karena nilai-nilai adalah fundamental dan mempertahankan karakteristik dari individual dan organisasi.

Person-organization fit adalah adanya kesesuaian/kecocokan antara individu dengan organisasi, individu dan organisasi saling tertarik manakala terdapat kesesuaian antara satu dengan yang lain, hal ini sangat berpengaruh terhadap organisasi dalam merekrut karyawan dan juga sikap karyawan untuk memilih pekerjaan tersebut (Astuti, 2010).

Person-Organization Fit (P-O Fit) adalah kesesuaian nilai-nilai sebagai operasional dari P-O Fit karena nilai-nilai adalah fundamental dan mempertahankan karakteristik dari individual dan organisasi. Memilih orang-orang yang kepribadian sama dengan nilai organisasi akan menciptakan suatu sikap pekerja yang fleksibel. P-O Fit adalah prediktor kuat kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Kristof, 2016).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Asuti, 2010) dan (Santoso, 2014) menyimpulkan bahwa *Person-Organization Fit* (P-O Fit) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Bangun, 2017) dan (Sudaryanto, 2017) menyimpulkan bahwa *Person Organization Fit* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.3.8 Pengaruh *Person-Organization Fit* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi

Person-Organization Fit (P-O Fit) adalah kesesuaian nilai-nilai sebagai operasional dari P-O Fit karena nilai-nilai adalah fundamental dan mempertahankan karakteristik dari individual dan organisasi.

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.

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 (Sekiguchi, 2004).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ahmadi et al. 2014), (Silverthorne, 2004) dan (Sugianto, 2012) menemukan bahwa *person-organization fit* memiliki hubungan yang positif dengan komitmen organisasional.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Bangun , 2017) dan (Sudaryanto, 2017) menyimpulkan bahwa *Person Organization Fit* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.3.9 Pengaruh *Person-Organization Fit* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi

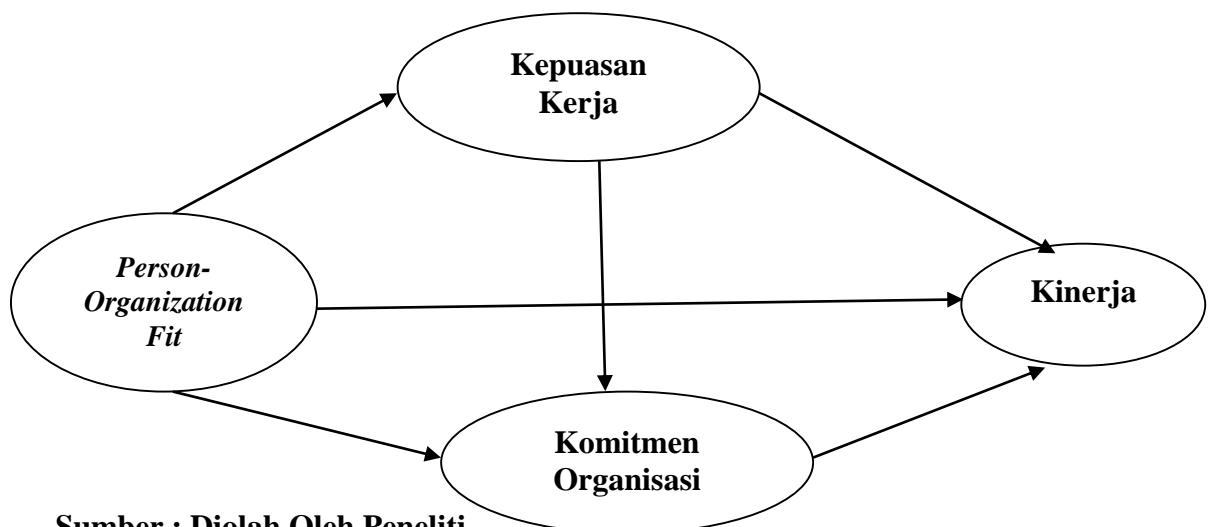
Person-organization fit adalah adanya kesesuaian/kecocokan antara individu dengan organisasi, individu dan organisasi saling tertarik manakala terdapat kesesuaian antara satu dengan yang lain, hal ini sangat berpengaruh terhadap organisasi dalam merekrut karyawan dan juga sikap karyawan untuk memilih pekerjaan tersebut (Astuti, 2010).

Person-Organization Fit (P-O Fit) adalah kesesuaian nilai-nilai sebagai operasional dari P-O Fit karena nilai-nilai adalah fundamental dan mempertahankan karakteristik dari individual dan organisasi. Memilih orang-orang yang kepribadian sama dengan nilai organisasi akan menciptakan suatu sikap pekerja yang fleksibel. P-O Fit adalah prediktor kuat kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Kristof , 2016).

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.

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 (Sekiguchi, 2004).

Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual :



Sumber : Diolah Oleh Peneliti

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Hipotesis menurut (Sugiyono, 2018), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban

sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data.

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. *Person-Organization Fit* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa.
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa.
3. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa.
4. *Person-Organization Fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa.
5. *Person-Organization Fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa.
6. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa.
7. *Person-Organization Fit* berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa.
8. *Person-Organization Fit* berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa.

9. *Person-Organization Fit* berpengaruh terhadap kinerja pegawai kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini dilihat dari cara penjelasannya dan bertujuan untuk membuktikannya adanya pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat menggambarkan jenis/bentuk penelitian yang mendasari penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan *assosiatif* dan *kuantitatif*. pendekatan *assosiatif* adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan pengaruh atau pengaruh diantara kedua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif.

Menurut (Sugiyono, 2018) pendekatan *asosiatif* adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih

Menurut (Sugiyono, 2018) metode kuantitatif juga dapat diartikan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun topik utama yang menjadi variabel terikat adalah tentang kinerja, sedangkan variabel bebasnya adalah tentang *Person-Organization Fit* serta variabel *intervening* adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat kota Langsa Jalan panglima Polem no 37 Gampong Jawa Langsa kota - kota Langsa Aceh 24416.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilaksanakan mulai bulan January 2022 sampai dengan Juni 2022. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat di liat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	January 2022				February 2022				Maret 2022				April 2022				Mei 2022				Juni 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																								
2	Pra Riset																								
3	Penyusunan Proposal																								
4	Seminar Proposal																								
5	Pengumpulan data																								
6	Penulisan laporan																								
7	Seminar Hasil																								
8	Penyelesaian laporan																								
9	Sidang meja hijau																								

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang

terdapat pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat kota Langsa berjumlah 69 orang.

Berikut ini adalah data populasi pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat kota Langsa.

Tabel 3.2
Rincian Data Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat kota Langsa

No	NAMA BAGIAN	Jumlah
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris	1
3	Kepala Bidang	5
4	Kepala Sub Bagian	2
5	Kepala Seksi	14
6	Staff	46
	Jumlah	69

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat kota Langsa

3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel dikurang dengan peneliti dan kepala dinas yaitu sebanyak 67 orang.

3.4 Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Menurut (Sugiyono, 2018) adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari

sehingga menjadi variable yang dapat diukur. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

1. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Tabel 3.3
Indikator Kinerja Pegawai

No	Indikator	No Item
1	Kualitas kerja	1,2
2	Kuantitas kerja	3,4
3	Dapat tidaknya diandalkan	5,6
4	Sikap	7,8

Sumber: (Mangkunegara, 2014)

2. *Person-Organization Fit* (X)

Person-Organization Fit adalah kesesuaian nilai-nilai sebagai operasional dari P-O Fit karena nilai-nilai adalah fundamental dan mempertahankan karakteristik dari individual dan organisasi.

Tabel 3.4
Indikator *Person-Organization Fit*

No	Indikator	No Item
1	Kesesuaian nilai (<i>value congruence</i>)	1,2
2	Kesesuaian tujuan (<i>goal congruence</i>)	3,4
3	Pemenuhan kebutuhan karyawan (<i>employee need fulfillment</i>)	5,6
4	Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian (<i>culture personalit congruence</i>)	7,8

Sumber: (Kristof, 2016)

3. Kepuasan Kerja (Z1)

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang dapat menyenangkan seseorang dalam bekerja atau yang dapat memberikan pemenuhan nilai-nilai pekerjaan.

Tabel 3.5
Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator	No Item
1	Kepuasan kerja dengan pekerjaan itu sendiri	1,2
2	Kepuasan dengan promosi	3,4
3	Kepuasan dengan sikap atasan	5,6
4	Kepuasan dengan rekan kerja	7,8

Sumber: (Robbins, 2010c)

4. Komitmen Organisasi (Z2)

Komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi

Tabel 3.6
Indikator Komitmen Organisasi

No	Indikator	No Item
1	Komitmen Afektif	1,2
2	Komitmen Berkelanjutan	3,4
3	Komitmen Normative	5,6

Sumber: (Emron, 2018)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dan harus diolah kembali, yaitu kuesioner. Dalam melakukan pengumpulan data yang berhubungan dengan yang akan dibahas dilakukan langsung dilakukan dengan dengan cara metode kuesioner. Metode kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan serta informasi yang diperlukan.

Skala yang dipakai dalam penyusunan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok

orang tentang fenomena sosial. Dalam Pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.7
Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam pengujian validitas dan reabilitas peneliti menggunakan aplikasi PLS dengan menggunakan analisa outer model

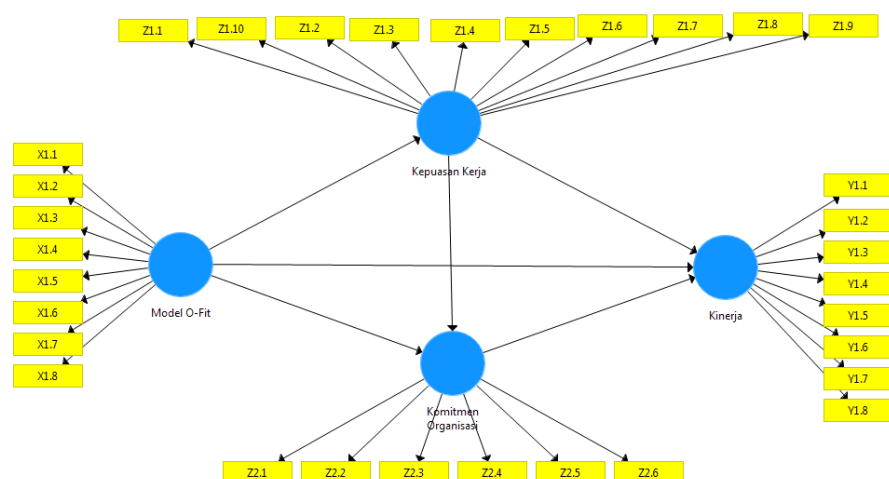
3.6 Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latari, 2015) Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya

untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstruknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows. Berikut adalah model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:



Gambar 3.1 Model Struktural PLS

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (outer model), yakni (a) validitas konvergen (convergent validity); (b) realibilitas dan validitas konstruk (construct reliability and validity); dan (c) validitas diskriminan (discriminant validity) serta analisis model struktural (inner model), yakni (a) koefisien determinasi (r-square); (b) f-square; dan (c) pengujian hipotesis (Hair et al., 2014). Estimasi parameter yang didapat dengan (Partial Least Square) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (path estimate) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (loading). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (Partial Least Square) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan weight estimate.
2. Menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

Dalam metode (Partial Least Square) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisa outer model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa

model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. *Convergent Validity* adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, sedangkan menurut Chin yang dikutip oleh Imam Ghozali, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.
2. Discriminant Validity merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada 60 ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of average variance extracted* (AVE).
3. *Composite reliability* merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variable coefficient. Untuk mengevaluasi composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan cronbach's alpha. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

4. *Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,7$.

3.6.2 Analisis Inner Model

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (inner relation, structural model dan substantive theory) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (*Partial Least Square*) PLS dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai R-square, pada model (*Partial Least Square*) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan apanilai nilai Q-square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

3.6.3 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai probabilitas $< 0,05$.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel *Person-Organization Fit (P-O Fit Model)* (X1), 8 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (Z1), 6 pernyataan untuk variabel komitmen organisasi (Z2) dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 67 orang aparatur sipil negara pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa, akan tetapi angket yang disebar tidak diseluruhnya balik kepada peneliti, dimana jumlah angket yang balik kepada peneliti sebanyak 65. Dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklist.

Tabel 4.1
Skala Likert

Pernyataan	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2018b)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel 4.1 diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

4.1.2 Karakteristik Responden

Hasil tabulasi karakteristik 65 responden diolah menggunakan program SPSS yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian adalah sebagai berikut :

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 65 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin :		
Pria	34	52,31
Wanita	31	47,69
Jumlah	65	100

Sumber: Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu laki-laki yaitu 34 orang atau 52,31%, perempuan sebanyak 31 orang atau 47,69%. Dari data diatas mayoritas responden laki-laki yaitu berjumlah 34 orang. Aparatur sipil negara pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa mayoritas melakukan pekerjaan di lapangan oleh sebab itu maka pekerjaan lapangan lebih dilibatkan kepada laki-laki dibanding dengan perempuan.

4.1.2.2 Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 65 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Usia:		
<30 tahun	16	24,62
30-39 tahun	25	38,46
40-50 tahun	20	30,77
>50 tahun	4	6,15
Jumlah	65	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa usia responden yaitu pada usia <30 tahun yaitu 16 orang atau 24,62%, usia antara 30-39 tahun yaitu 25 orang atau 38,46%, usia antara 40-50 tahun yaitu 20 orang atau 30,77%, usia >50 tahun yaitu 4 orang atau 6,15 %. Dari data diatas mayoritas responden usia 30-39 tahun yaitu berjumlah 25 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan usia 30-39 tahun akan lebih semangat dan lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya. Dengan dominannya usia produktif pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa akan berdampak pada terselenggaranya lebih maksimal pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

4.1.2.3 Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan pendidikan dari 65 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Pendidikan		
D3	6	9,23
S1	55	84,62
S2	4	6,15
Jumlah	65	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa pendidikan responden yaitu pada tamatan D3 yaitu 6 orang atau 9,23%, tamatan S1 yaitu 55 orang atau 84,62%, tamatan S2 yaitu 4 orang atau 6,15%. Dari data diatas mayoritas responden tamatan S1 tahun yaitu berjumlah 55 orang. Dari data diatas mayoritas responden tamatan S1 tahun yaitu berjumlah 43 orang, dimana dengan pendidikan aparatur sipil negara pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa yang mayoritas sarjana menunjukkan bahwa kompetensi pegawai dalam melakukan pekerjaan cukup tinggi.

4.1.2.4 Masa Kerja

Tingkat persentase masa kerja responden dapat dilihat dari table berikut :

Tabel 4.5
Deskriptif Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1-5 Tahun	6	9,52
6-10 Tahun	9	14,29
11-15 Tahun	17	25,40
16-20 Tahun	22	33,33
>20 Tahun	11	17,46
Jumlah	65	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.5, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja 16-20 tahun (33,33%) dan 11-15 tahun (25,40%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa mayoritas telah memiliki masa kerja yang cukup lama dan berpengalaman sehingga pegawai dengan mayoritas masa kerja tersebut dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

4.1.2.5 Golongan/Kepangkatan Pegawai

Tingkat persentase golongan/kepangkatan responden dapat dilihat dari table berikut :

Tabel 4.6
Deskriptif Responden Berdasarkan Golongan/Kepangkatan

Golongan	Frekuensi	Persentase (%)
I	0	0
II	15	20,63
III	36	57,14
IV	14	22,23
Jumlah	65	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki pangkat/golongan III sebanyak 36 orang (57,14%) dan pangkat/golongan IV sebanyak 14 orang (22,23%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa mayoritas telah memiliki golongan kepangkatan yang cukup dan telah memenuhi persyaratan untuk dapat dipromosikan. Dukungan organisasi dalam hal ini akan meningkatkan kepuasan pegawai dan pada akhirnya kinerja pegawai akan meningkat.

4.1.2.6 Status Pernikahan

Tingkat persentase golongan/kepangkatan responden dapat dilihat dari table berikut :

Tabel 4.7
Deskriptif Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status	Frekuensi	Persentase (%)
Menikah	52	80,95
Belum Menikah	13	19,05
Jumlah	65	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, diketahui bahwa mayoritas responden telah menikah sebanyak 52 orang (80,95%) dan yang masih status lajang sebanyak 13 orang (19,05%). Status pernikahan pegawai akan mempengaruhi kontribusi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, misalnya pegawai yang berstatus masih lajang akan lebih mau melaksanakan pekerjaan kantor diluar jam pekerjaan (lembur), sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Berbeda dengan pegawai dengan status yang sudah menikah atau berkeluarga akan cenderung mempertimbangkan waktu untuk keluarga dan waktu untuk bekerja.

4.1.3 Jawaban Responden

4.1.3.1 Kinerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.8
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)

No.	Jawaban (Y)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	65	%
1	17	26.2	29	44.6	14	21.5	3	4.6	2	3.1	65	100%
2	15	23.1	32	49.2	11	16.9	6	9.2	1	1.5	65	100%
3	15	23.1	38	58.5	7	10.8	4	6.2	1	1.5	65	100%
4	20	30.8	30	46.2	12	18.5	2	3.1	1	1.5	65	100%
5	25	38.5	29	44.6	9	13.8	2	3.1	0	0	65	100%
6	29	44.6	24	36.9	6	9.2	5	7.7	1	1.5	65	100%
7	21	32.3	27	41.5	13	20.0	3	4.6	1	1.5	65	100%
8	23	35.4	29	44.6	11	16.9	1	1.5	1	1.5	65	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.8 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 46 orang dengan persentase 70.8%.
2. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 47 orang dengan persentase 72.4%.
3. Jawaban responden tentang diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 53 orang dengan persentase 81.6%.
4. Jawaban responden tentang berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 50 orang dengan persentase 77.0%.
5. Jawaban responden tentang bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 54 orang dengan persentase 83.1%.
6. Jawaban responden tentang memiliki kesadaran menyelesaikan tugas secara maksimal, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 53 orang dengan persentase 81.5%.
7. Jawaban responden tentang bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 48 orang dengan persentase 73.8%.

8. Jawaban responden tentang melakukan lembur apabila pekerjaan saya belum selesai, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 52 orang dengan persentase 80.0%.

4.1.2.2 Person Organization Fit

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel *Person Organization Fit* yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.9
Skor Angket Untuk Variabel *Person Organization Fit* (X)

No.	Jawaban (X)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	27.7	33	50.8	10	15.4	4	6.2	0	0	65	100%
2	20	30.8	33	50.8	9	13.8	2	3.1	1	1.5	65	100%
3	23	35.4	28	43.1	11	16.9	2	3.1	1	1.5	65	100%
4	16	24.6	36	55.4	10	15.4	2	3.1	1	1.5	65	100%
5	16	24.6	33	50.8	12	18.5	3	4.6	1	1.5	65	100%
6	18	27.7	28	43.1	15	23.1	3	4.6	1	1.5	65	100%
7	17	26.2	33	50.8	11	16.9	3	4.6	1	1.5	65	100%
8	19	29.2	33	50.8	8	12.3	4	6.2	1	1.5	65	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.9 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- Jawaban responden tentang merasa kepribadian saya sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat kota Langsa, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 51 orang dengan persentase 78.5%.
- Jawaban responden tentang merasa kemampuan/keahlian saya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 53 orang dengan persentase 81.6%.

3. Jawaban responden tentang Tujuan saya bekerja sesuai dengan tujuan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat kota Langsa, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 51 orang dengan persentase 78.5%.
4. Jawaban responden tentang memiliki tujuan yang sama dengan rekan kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat kota Langsa, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 52 orang dengan persentase 80.0%.
5. Jawaban responden tentang merasa upah yang diberikan sesuai dengan kemampuan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat kota Langsa, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 49 orang dengan persentase 75.4%.
6. Jawaban responden tentang mendapatkan ruangan/tempat kerja yang nyaman, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 46 orang dengan persentase 70.8%.
7. Jawaban responden tentang diberikan kesempatan melaksanakan ibadah saat bekerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 50 orang dengan persentase 78.0%.
8. Jawaban responden tentang Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat kota Langsa ini memiliki kesamaan dengan diri saya terutama pada kepedulian dengan orang lain, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 52 orang dengan persentase 80.0%.

4.1.2.3 Kepuasan Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kepuasan kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.10
Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan kerja (Z)

No.	Jawaban (Z1)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	23.1	24	36.9	22	33.8	2	3.1	2	3.1	65	100%
2	14	21.5	36	55.4	11	16.9	1	1.5	3	4.6	65	100%
3	15	23.1	32	49.2	12	18.5	5	7.7	1	1.5	65	100%
4	20	30.8	28	43.1	13	20.0	3	4.6	1	1.5	65	100%
5	15	23.1	31	47.7	12	18.5	6	9.2	1	1.5	65	100%
6	17	26.2	24	36.9	20	30.8	2	3.1	2	3.1	65	100%
7	17	26.2	33	50.8	11	16.9	1	1.5	3	4.6	65	100%
8	21	32.3	30	46.2	9	13.8	3	4.6	2	3.1	65	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.10 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang merasa puas atas hasil kerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 39 orang dengan persentase 60.0%.
2. Jawaban responden tentang Hasil kerja saya direspon baik oleh atasan saya dan rekan kerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 50 orang dengan persentase 77.0 %.
3. Jawaban responden tentang instansi yang menyediakan promosi atau pengembangan karir yang jelas kepada saya akan mendorong semangat pegawai dalam bekerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 47 orang dengan persentase 72.3%.
4. Jawaban responden tentang merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karir, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 48 orang dengan persentase 73.9%.

5. Jawaban responden tentang atasan saya yang berwibawa menciptakan kesan tersendiri kepada pegawainya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 46 orang dengan persentase 70.8%.
6. Jawaban responden tentang sikap atasan saya kepada yang ramah dapat mencairkan suasana ruangan kerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 41 orang dengan persentase 63.1%.
7. Jawaban responden tentang rekan kerja saya menyenangkan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 50 orang dengan persentase 77.0 %.
8. Jawaban responden tentang merasa senang dengan kondisi lingkungan kerja yang sekarang, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 51 orang dengan persentase 78.5%.

4.1.2.4 Komitmen Organisasi

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel komitmen organisasi yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.11
Skor Angket Untuk Variabel Komitmen Organisasi (Z2)

No.	Jawaban (Z2)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	45	69.2	18	27.7	2	3.1	0	0	0	0	65	100%
2	37	56.9	18	27.7	6	9.2	3	4.6	1	1.5	65	100%
3	22	33.8	27	41.5	12	18.5	3	4.6	1	1.5	65	100%
4	23	35.4	31	37.7	9	13.8	1	1.5	1	1.5	65	100%
5	20	30.8	29	44.6	12	18.5	3	4.6	1	1.5	65	100%
6	20	30.8	22	33.8	19	29.2	3	4.6	1	1.5	65	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.11 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat kota Langsa, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 63 orang dengan persentase 96.9%.
2. Jawaban responden tentang merasa menjadi bagian keluarga pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat kota Langsa, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 55 orang dengan persentase 84.6%.
3. Jawaban responden tentang merasa menjadi bagian keluarga pada sulit meninggalkan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat kota Langsa ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 27 orang dengan persentase 41.5 %.
4. Jawaban responden tentang akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat kota Langsa ini, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 49 orang dengan persentase 73.1%.
5. Jawaban responden tentang merasa Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat kota Langsa ini telah banyak berjasa bagi hidup saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 49 orang dengan persentase 75.4%.
6. Jawaban responden tentang merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat kota Langsa ini, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 42 orang dengan persentase 64.%.

4.1.4 Analisis Outer Model

4.1.4.1 Uji Validitas

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi, validitas konvergen dinilai berdasarkan *loading factor* serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE). *Rule of thumb* yang digunakan dalam uji validitas konvergen adalah nilai *loading factor* > 0,5 serta nilai AVE > 0,5 (Ghozali & Latan, 2015). Hasil AVE disajikan pada Tabel 4.12 dan hasil *outer loading* pada Tabel 4.12 berikut ini :

Tabel 4.12
Hasil AVE (*Average Variant Extracted*)

Variabel / Konstruk	AVE	Hasil Uji
<i>Person-Organization Fit</i> (X)	0.606	Valid
Kepuasan kerja (Z1)	0.546	Valid
Komitmen Organisasi (Z2)	0.681	Valid
Kinerja (Y)	0.555	Valid

(Sumber : Data Diolah, 2022)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai AVE setiap variabel adalah lebih besar dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel atau konstruk yang digunakan adalah valid.

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi, validitas diskriminan dinilai berdasarkan dinilai berdasarkan *cross loading*. *Rule of thumb* yang digunakan dalam uji validitas diskriminan adalah nilai *cross loading* lebih besar dari 0,7. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar dari pada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka

lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya (Ghozali & Latan, 2015). Hasil uji validitas diskriminan disajikan pada Tabel 4.13 berikut ini :

Tabel 4.13
Hasil Cross Loading

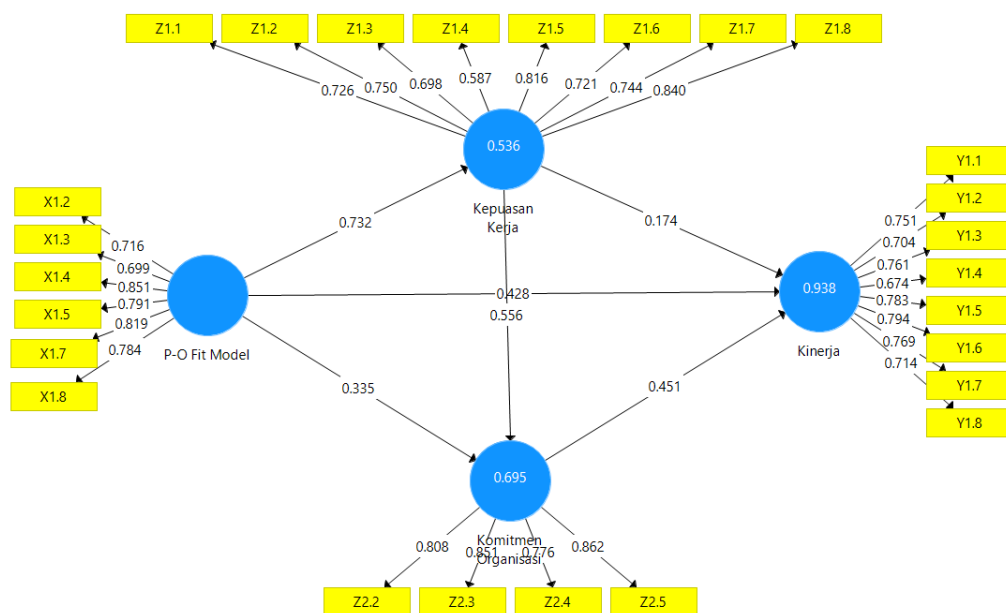
No.	Butir Pernyataan	Kepuasan Kerja	Kinerja	Komitmen Organisasi	P-O Fit Model	Hasil Uji
Person-Organization Fit (X)						
1.	X1.2	0.588	0.676	0.676	0.716	Valid
2.	X1.3	0.495	0.572	0.394	0.699	Valid
3.	X1.4	0.645	0.772	0.642	0.851	Valid
4.	X1.5	0.528	0.710	0.538	0.791	Valid
5.	X1.7	0.620	0.750	0.617	0.819	Valid
6.	X1.8	0.521	0.652	0.557	0.784	Valid
Kinerja (Y)						
1.	Y1.1	0.630	0.751	0.539	0.750	Valid
2.	Y1.2	0.685	0.704	0.610	0.477	Valid
3.	Y1.3	0.625	0.761	0.648	0.735	Valid
4.	Y1.4	0.510	0.674	0.549	0.778	Valid
5.	Y1.5	0.601	0.783	0.706	0.740	Valid
6.	Y1.6	0.598	0.794	0.763	0.701	Valid
7.	Y1.7	0.724	0.769	0.831	0.633	Valid
8.	Y1.8	0.696	0.714	0.736	0.462	Valid
Kepuasan Kerja (Z1)						
1.	Z1.1	0.726	0.578	0.548	0.548	Valid
2.	Z1.2	0.750	0.583	0.601	0.504	Valid
3.	Z1.3	0.698	0.651	0.581	0.453	Valid
4.	Z1.4	0.587	0.637	0.550	0.592	Valid
5.	Z1.5	0.816	0.728	0.611	0.654	Valid
6.	Z1.6	0.721	0.580	0.579	0.538	Valid
7.	Z1.7	0.744	0.538	0.586	0.443	Valid
8.	Z1.8	0.840	0.680	0.662	0.556	Valid
Komitmen Organisasi (Z2)						
1.	Z2.2	0.596	0.761	0.808	0.709	Valid
2.	Z2.3	0.707	0.732	0.851	0.600	Valid
3.	Z2.4	0.660	0.704	0.776	0.499	Valid
4.	Z2.5	0.682	0.797	0.862	0.635	Valid

(Sumber : Data Diolah, 2022)

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* lebih

tinggi pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Hasil pengujian auter loding dapat digambarkan pada gambar dibawah ini.



Gambar 4.1 Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model

Berdasarkan gambar 4.1 di atas diketahui bahwa nilai *outer loading* pada setiap indikator adalah lebih dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dan indikator yang digunakan dalam penelitian adalah valid.

4.1.4.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Cronbach's alpha* mengukur batas

bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,6 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah > 0,60 maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. Hasil uji reabilitas kedua metode dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.14
Hasil Uji Reabilitas

Variabel / Konstruk	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Hasil Uji
<i>Person-Organization Fit</i> (X)	0.869	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja (Z1)	0.879	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (Z2)	0.843	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0.885	0,60	Reliabel

(Sumber : Data Diolah, 2022)

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.14 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* > 0,60. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel.

4.1.5 Uji Inner Model

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Hasil *r-square* untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik); 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut :

Tabel 4.15
Hasil Uji R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Y	0.938	0.935
Z1	0.536	0.529
Z2	0.695	0.685

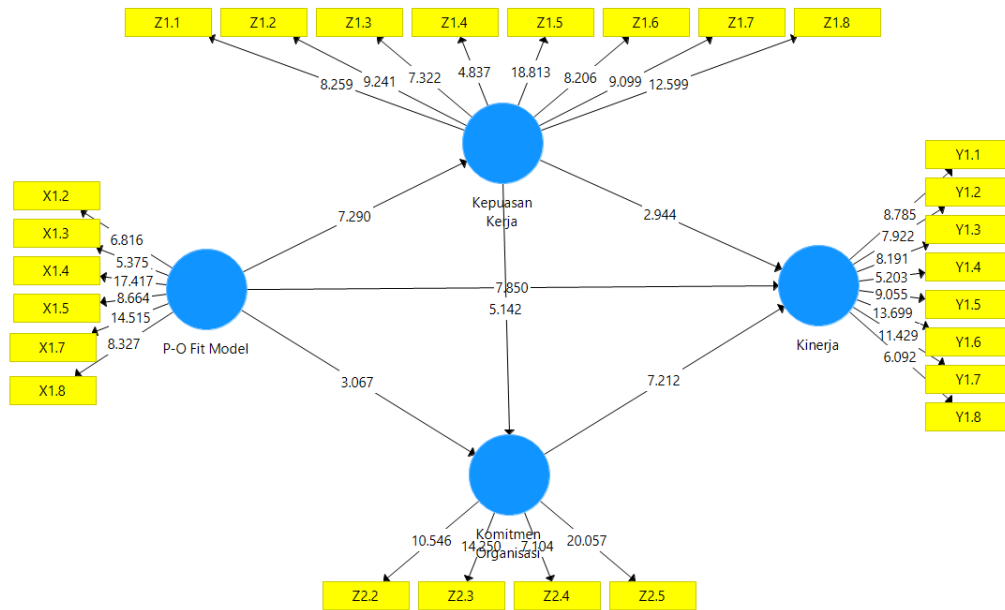
Sumber : PLS 3.00

Dari tabel 4.15 di atas diketahui bahwa pengaruh X, Z1 dan Z2 terhadap Y dengan nilai r-square 0,938 mengindikasikan bahwa variasi nilai Y mampu dijelaskan oleh variasi nilai X1, Z1 dan Z2 sebesar 93,8% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 6,2% dipengaruhi oleh variabel lain, selanjutnya pengaruh X terhadap Z1 dengan nilai r-square 0,536 mengindikasikan bahwa variasi nilai Z1 mampu dijelaskan oleh variasi nilai X sebesar 53,6% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 46,4% dipengaruhi oleh variabel lain dan pengaruh X dan Z1 terhadap Z2 dengan nilai r-square 0,695 mengindikasikan bahwa variasi nilai Z2 mampu dijelaskan oleh variasi nilai X1 dan Z1 sebesar 69,5% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 30,5% dipengaruhi oleh variabel lain

4.1.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pengolahan data yang telah

dilakukan dengan menggunakan program smart PLS 3.0, gambar hasil uji hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar *path coefficient* berikut ini :



Gambar 4.1
Path Coefficient

4.1.6.1 Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel *path coefficient* berikut ini :

Tabel 4.16
Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics ((O/STERR))	P Values
Kepuasan Kerja → Kinerja	0,174	0,182	0,059	2,944	0.003
Kepuasan kerja → komitmen organisasi	0,556	0,552	0,108	5,142	0.000
Komitmen Organisasi → kinerja	0,451	0,451	0,062	7,212	0.000
<i>P-O Fit Model</i> → kepuasan kerja	0,732	0,722	0,100	7,290	0.000
<i>P-O Fit Model</i> → kinerja	0,428	0,425	0,055	7,850	0.000
<i>P-O Fit Model</i> → komitmen organisasi	0,335	0,325	0,109	3,067	0.002

Sumber : PLS 3.00

Berdasarkan Tabel 4.16, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,428. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti *Person-Organization Fit* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa.
2. Pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,732. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti *Person-Organization Fit* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa.
3. Pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap komitmen organisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,335. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,002 < 0,05$, berarti *Person-Organization Fit* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa.
4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,174. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,003 < 0,05$, berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa.
5. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,451. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti komitmen organisasi berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa.

6. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,556. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa.

4.1.6.2 Pengujian Secara Tidak Langsung

Adapun pengaruh tidak langsung diantara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.17
Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>P-O Fit Model</i> → Kepuasan Kerja → Kinerja	0.127	0.131	0.045	2.813	0.005
<i>P-O Fit Model</i> → Komitmen Organisasi → Kinerja	0.151	0.147	0.056	2,703	0.007
<i>P-O Fit Model</i> → Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasi → Kinerja	0.183	0.180	0.050	3,690	0.000

Sumber : PLS 3.00

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,127. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,005 < 0,05$, berarti *Person-Organization Fit* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa.

2. Pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap kinerja melalui komitmen organisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,151. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,007 < 0,05$, berarti *Person-Organization Fit* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa.
3. Pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,183. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti *Person-Organization Fit* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa.

4.2 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tujuh bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

4.2.1 Pengaruh *Person-Organization Fit* Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,428. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti *Person-*

Organization Fit berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa.

Hal ini menunjukkan bahwa *Person-Organization Fit* mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa, dimana dengan kesesuaian nilai-nilai yang dianut oleh pegawai dengan nilai-nilai yang berlaku di instansi maka pegawai akan lebih sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya, dengan demikian maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Person-Organization Fit (P-O Fit) adalah kesesuaian nilai-nilai sebagai operasional dari P-O Fit karena nilai-nilai adalah fundamental dan mempertahankan karakteristik dari individual dan organisasi.

Person-organization fit adalah adanya kesesuaian/kecocokan antara individu dengan organisasi, individu dan organisasi saling tertarik manakala terdapat kesesuaian antara satu dengan yang lain, hal ini sangat berpengaruh terhadap organisasi dalam merekrut karyawan dan juga sikap karyawan untuk memilih pekerjaan tersebut (Astuti, 2010).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Bangun , 2017) dan (Sudaryanto, 2017) menyimpulkan bahwa *Person Organization Fit* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,174. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,003 < 0,05$, berarti kepuasan kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan kepuasan kerja yang dimiliki pegawai yang semakin meningkat maka kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa akan semakin meningkat. Pegawai merasa puas atas apa yang diterima, disertai dengan hubungan dengan pimpinan yang baik maka pegawai akan lebih sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat.

Ketika pegawai merasa sangat puas dengan pekerjaannya, gaji, rekan kerja dll, maka mereka akan melakukan kinerja dengan optimal. Ketika semua aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan karyawan dapat terpenuhi oleh perusahaan, maka karyawan akan melakukan optimalisasi kerja untuk perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif (Sutrisno, 2010).

Kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dll (Wijaya, 2018)

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wijaya, 2018) (Saputra et al., 2016) (Jufrizen, 2017) (Syahputra & Jufrizen,

2019) dan (Adhan et al., 2020) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

4.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,451. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin meningkatnya komitmen organisasi pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa maka kinerja pegawai akan semakin meningkat dimana dengan pegawai yang berkomitmen maka pegawai akan merasa yakin dan percaya bahwa nilai-nilai dan tujuan organisasi sejalan dengan harapan pegawai sehingga pegawai tersebut akan bekerja lebih giat sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Seseorang yang bergabung dengan organisasi tentunya membawa keinginan-keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja baginya, dan bersama-sama dengan organisasinya berusaha mencapai tujuan bersama. Untuk dapat bekerja sama dan berprestasi kerja dengan baik, seorang karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya. Karyawan yang berkomitmen dengan tujuan organisasi akan merasa yakin dan percaya bahwa nilai-nilai dan tujuan organisasi sejalan dengan harapan pegawai sehingga kinerja pegawai akan semakin baik. Untuk itu kejelasan tujuan dan kebijakan yang diterapkan oleh organisasi merupakan faktor yang sangat penting

dan perlu diterapkan dengan baik dan benar sehingga komitmen karyawan terhadap organisasi dapat semakin tumbuh sehingga pegawai tersebut akan bekerja dengan sungguh-sungguh.

Menurut (Samsudin, 2006) Pengertian mengenai komitmen organisasi yakni adalah Janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang.

Hasil penelitian ini didukung yang dilakukan oleh (Cahyani et al., 2020) (Adhan, Jufrizen, Prayogi & Siswadi, 2020) (Muis, Jufrizen & Fahmi, 2018) dan (Kristine, 2017) menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

4.2.4 Pengaruh *Person-Organization Fit* Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,732. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti *Person-Organization Fit* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa.

Hal ini menunjukkan bahwa *Person-Organization Fit* mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa, dimana dengan kesesuaian nilai-nilai yang dianut oleh pegawai dengan nilai-nilai yang berlaku di instansi maka pegawai akan puas

atas apa yang dirasakan pegawai dengan demikian maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat.

Person-organization fit yaitu kecocokan karyawan dengan organisasi yang berhubungan dengan ukuran nilai-nilai dan perilaku seseorang terhadap kesesuaian dengan budaya organisasi atau perusahaan.

Person-Organization Fit (P-O Fit) adalah kesesuaian nilai-nilai sebagai operasional dari P-O Fit karena nilai-nilai adalah fundamental dan mempertahankan karakteristik dari individual dan organisasi. Memilih orang-orang yang kepribadian sama dengan nilai organisasi akan menciptakan suatu sikap pekerja yang fleksibel. P-O Fit adalah prediktor kuat kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Kristof, 2016).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Asuti, 2010) dan (Santoso, 2014) menyimpulkan bahwa *Person-Organization Fit* (P-O Fit) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

4.2.5 Pengaruh *Person-Organization Fit* Terhadap Komitmen Organisasi

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap komitmen organisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,335. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,002 < 0,05$, berarti *Person-Organization Fit* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa.

Hal ini menunjukkan bahwa *Person-Organization Fit* mampu meningkatkan komitmen organisasi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa, dimana dengan kesesuaian nilai-nilai yang dianut

oleh pegawai dengan nilai-nilai yang berlaku di instansi maka pegawai akan lebih senang berada dilingkungan instansi, pegawai akan lebih merasa memiliki instansi tersebut sehingga komitmen pegawai terhadap instansi akan semakin meningkat.

Person-organization fit berawal dari kerangka kerja (*framework*) ASA (*Attraction-Selection-Attrition*) 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 (Sekiguchi, 2004).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ahmadi et al. 2014), (Silverthorne, 2004) dan (Sugianto, 2012) menemukan bahwa *person-organization fit* memiliki hubungan yang positif dengan komitmen organisasional.

4.2.6 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,556. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan kepuasan kerja yang dimiliki pegawai yang semakin meningkat maka komitmen organisasi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa akan semakin meningkat. Pegawai merasa puas atas apa yang diterima dengan demikian maka pegawai akan lebih merasa memiliki instansi tersebut sehingga komitmen pegawai terhadap instansi akan semakin meningkat.

Kepuasan kerja pegawai dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Apabila dalam lingkungan kerja seorang karyawan tidak mendapat apa yang diharapkan diantaranya peluang promosi yang adil, pendapatan yang baik, rekan kerja dan atasan yang menyenangkan, serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri maka dapat dipastikan komitmen karyawan terhadap perusahaan akan rendah. Untuk itu (Sopiah, 2008).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Akbar, 2016) dan (Puspitawati, 2014) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

4.2.7 Pengaruh *Person-Organization Fit* Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,127. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,005 < 0,05$, berarti *Person-Organization Fit* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa.

Hal ini menunjukkan bahwa *Person-Organization Fit* mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa, dimana dengan kesesuaian nilai-nilai yang dianut oleh pegawai dengan nilai-nilai yang berlaku di instansi maka pegawai akan puas atas apa yang dirasakan pegawai dengan demikian maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat dengan demikian maka pegawai akan lebih sungguh-sungguh untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Person-Organization Fit adalah kesesuaian nilai-nilai sebagai operasional dari P-O Fit karena nilai-nilai adalah fundamental dan mempertahankan karakteristik dari individual dan organisasi.

Person-organization fit adalah adanya kesesuaian/kecocokan antara individu dengan organisasi, individu dan organisasi saling tertarik manakala terdapat kesesuaian antara satu dengan yang lain, hal ini sangat berpengaruh

terhadap organisasi dalam merekrut karyawan dan juga sikap karyawan untuk memilih pekerjaan tersebut (Astuti, 2010).

Person-Organization Fit (P-O Fit) adalah kesesuaian nilai-nilai sebagai operasional dari P-O Fit karena nilai-nilai adalah fundamental dan mempertahankan karakteristik dari individual dan organisasi. Memilih orang-orang yang kepribadian sama dengan nilai organisasi akan menciptakan suatu sikap pekerja yang fleksibel. P-O Fit adalah prediktor kuat kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Kristof , 2016).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Asuti, 2010) dan (Santoso, 2014) menyimpulkan bahwa *Person-Organization Fit* (P-O Fit) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Bangun , 2017) dan (Sudaryanto, 2017) menyimpulkan bahwa *Person Organization Fit* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.2.8 Pengaruh *Person-Organization Fit* Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap kinerja melalui komitmen organisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,151. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,007 < 0,05$, berarti *Person-Organization Fit* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa.

Hal ini menunjukkan bahwa *Person-Organization Fit* mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa, dimana dengan kesesuaian nilai-nilai yang dianut oleh pegawai dengan nilai-nilai yang berlaku di instansi maka pegawai akan lebih senang berada dilingkungan instansi, pegawai akan lebih merasa memiliki instansi tersebut sehingga komitmen pegawai terhadap instansi akan semakin meningkat. Dengan pegawai yang berkomitmen maka pegawai akan merasa yakin dan percaya bahwa nilai-nilai dan tujuan organisasi sejalan dengan harapan pegawai sehingga pegawai tersebut akan bekerja lebih giat sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Person-Organization Fit (P-O Fit) adalah kesesuaian nilai-nilai sebagai operasional dari P-O Fit karena nilai-nilai adalah fundamental dan mempertahankan karakteristik dari individual dan organisasi.

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.

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 (Sekiguchi, 2004).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ahmadi et al. 2014), (Silverthorne, 2004) dan (Sugianto, 2012) menemukan bahwa *person-organization fit* memiliki hubungan yang positif dengan komitmen organisasional.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Bangun, 2017) dan (Sudaryanto, 2017) menyimpulkan bahwa *Person Organization Fit* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.2.9 Pengaruh *Person-Organization Fit* Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,183. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti *Person-Organization Fit* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa.

Hal ini menunjukkan bahwa *Person-Organization Fit* mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai dan komitmen organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa, dimana dengan kesesuaian nilai-nilai yang dianut oleh pegawai dengan nilai-nilai yang berlaku di instansi maka pegawai akan puas atas apa yang dirasakan pegawai dengan demikian maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Pegawai merasa puas atas apa yang diterima dengan demikian maka pegawai akan lebih merasa memiliki instansi tersebut sehingga komitmen pegawai terhadap instansi akan semakin meningkat. Dengan pegawai yang berkomitmen maka pegawai akan merasa yakin dan percaya bahwa nilai-nilai dan tujuan organisasi sejalan dengan harapan pegawai sehingga pegawai tersebut akan bekerja lebih giat sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Person-organization fit adalah adanya kesesuaian/kecocokan antara individu dengan organisasi, individu dan organisasi saling tertarik manakala terdapat kesesuaian antara satu dengan yang lain, hal ini sangat berpengaruh terhadap organisasi dalam merekrut karyawan dan juga sikap karyawan untuk memilih pekerjaan tersebut (Astuti, 2010).

Person-Organization Fit (P-O Fit) adalah kesesuaian nilai-nilai sebagai operasional dari P-O Fit karena nilai-nilai adalah fundamental dan mempertahankan karakteristik dari individual dan organisasi. Memilih orang-orang yang kepribadian sama dengan nilai organisasi akan menciptakan suatu sikap pekerja yang fleksibel. P-O Fit adalah prediktor kuat kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Kristof , 2016).

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.

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 (Sekiguchi, 2004)

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh *Person-Organization Fit* Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa adalah sebagai berikut.

1. *Person-Organization Fit* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa.
3. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa.
4. *Person-Organization Fit* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa.
5. *Person-Organization Fit* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa.
6. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa.
7. *Person-Organization Fit* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa.

8. *Person-Organization Fit* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa.
9. *Person-Organization Fit* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian ini antara lain:

1. Hendaknya pada masa yang akan datang pemimpin kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa diharapkan untuk tetap berusaha dalam mempertahankan P-O Fit pada pegawai agar tetap tinggi dan menghindari hal-hal yang bisa menurunkan P-O Fit pegawainya. Hal tersebut bisa dilakukan dengan adanya kegiatan-kegiatan rekreasi seperti *outbond* atau *family gathering* yang selain dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai juga akan meningkatkan kerja sama antar ASN, sehingga ASN akan selalu merasa bahagia dan menunjukan kinerja yang optimal.
2. Hendaknya pada masa yang akan datang pemimpin kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa agar memperhatikan kepuasan kerja para pegawai dengan memberikan *reward* atas pencapaian kerjanya, memperhatikan kesejahteraan para pegawai, memberikan pelatihan, memberikan penghargaan bagi yang memiliki kinerja bagus, memberikan

kesempatan pendidikan lebih lanjut, promosi jabatan dan memberikan peluang untuk pengembangan karir.

3. Dalam meningkatkan komitmen organisasi pegawai, hendaknya pada masa yang akan datang pemimpin kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa, agar memberikan dan menyediakan *training* maupun *workshop*. Melalui tindakan tersebut diharapkan akan semakin timbul rasa percaya diri dan meningkatkan komitmen pegawai. Selain itu upaya peningkatan komitmen organisasional dapat dilakukan dengan sistem kompensasi dan benefit lainnya, program pensiun, training, perencanaan karir, dan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih sehingga memperkuat rasa kepemilikan terhadap organisasi.
4. Untuk meningkatkan kinerja pegawai hendaknya pada masa yang akan datang pemimpin kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kota Langsa, agar memberikan dan menyediakan Asisment yang sesuai dengan kebutuhan jabatan dan posisi setiap pegawai.
5. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya menambah jumlah variabel independen yang masih berbasis pada sumberdaya manusia selain yang digunakan dalam penelitian ini dengan tetap berlandaskan pada penelitian selanjutnya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam Penelitian ini, yang mempengaruhi kinerja hanya menggunakan *Person-Organization Fit*, kepuasan kerja, komitmen organisasional sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.
2. Adanya keterbatasan peneliti dalam penyebaran angket dimana hanya 65 angket yang dapat Kembali kepada peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran mediasi komitmen organisasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen tetap universitas swasta di kota Medan. *Jurnal Samudera Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2009). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Pelimpahan Wewenang dan Koordinasi Kerja Terhadap Pengambilan Keputusan di Perusahaan Asuransi Di Kota Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 4(2), 80–91.
- Astika, I. B. P., & Yasa, G. W. (2018). Kemampuan Komitmen Organisasi Memoderasi Kompetensi Pejabat Penatausahaan Keuangan dan SPI Pada Kualitas Laporan Keuangan Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 22(1), 301–325.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Cahyani, R. A., Sunardi, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minuman (PDAM) Kota Salatiga. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(1), 1–10.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Budi Utama.
- Dessker, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks.
- Emron, E. (2018). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi, Perilaku Organisasi Dan Efikasi Diri*. Elmatara.
- Ghozali, I., & Latari, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip.
- Gomes, F. C. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Hair, J., Hult, G., Ringel, C., & Sartsedt, M. (2014). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publication Inc.

- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Hasibuan, M. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Isyandi, B. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dalam Prespektif Global*. Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1–18.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 17(1), 1–17.
- Katner, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms of academy in utopian communities. *America Sociological Review*, 33(4), 499–517.
- Kristine, E. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya Di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal Eksekutif*, 14(2), 384–401.
- Lazer, & Wikstrom. (2010). *Manajemen Personalia*. Erlangga.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Andi.
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Mangkuprawira. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Munandar, M. (2007). *Budgeting: Perencanaan Kerja, Pengkoordinasian Kerja*. BPEE.
- Noor, A. (2013). *Management Event*. Alfabeta.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*. CV Jejak.

- Priansa, D. J. (2017). *Perilaku Konsumen Dalam Bisnis Kontemporer*. Alfabeta.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Sejati.
- Saputra, A. T., Bagia, L. W., & Yulianthini, N. Y. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4(6), 1–8.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sudarmanto, S. (2011). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Prenadamedia Group.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Dilkat, Promosi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Tanjung, H. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(2), 36–49.
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Alfabeta.

- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan Dan Komitmen Organisasi*. UB Press.
- Wibowo, S. (2010). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukti Sanomas. *AGORA*, 6(2), 1–5.
- Yulianita. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gemilang Utama Ideal Palembang. *Jurnal Adminika*, 3(1), 70–71.

KUESIONER

PENGARUH PERSON-ORGANIZATION FIT (P-O FIT MODEL) TERHADAP KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT KOTA LANGSA

A. PETUNJUK PENGISIAN

Pernyataan di bawah ini mohon dijawab tanpa pengaruh apapun, dan peneliti menjamin kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu/Saudara. Berilah tanda centang (\surd) atau silang (X) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara.

- SS = Sangat Setuju; diberi skor = 5
S = Setuju; diberi skor = 4
N = Netral; diberi skor = 3
TS = Tidak Setuju; diberi skor = 2
STS = Sangat Tidak Setuju; diberi skor = 1

B. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama/ Inisial : _____
2. Umur : _____ Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
4. Status : Nikah Belum Nikah
5. Bagian/Unit : _____
6. Lama Bekerja : _____ Tahun _____ Bln
7. Pendidikan Terakhir SMA Diploma Sarjana

PERSON ORGANIZATION FIT (X)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Kesesuaian nilai (<i>value congruence</i>)						
1	Saya merasa kepribadian saya sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat kota Langsa ini.					
2	Saya merasa kemampuan/keahlian saya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
Kesesuaian tujuan (<i>goal congruence</i>)						
3	Tujuan saya bekerja sesuai dengan tujuan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat kota Langsa					
4	Saya memiliki tujuan yang sama dengan rekan kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat kota Langsa					
Pemenuhan kebutuhan karyawan (<i>employee need fulfillment</i>)						
5	Saya merasa upah yang diberikan sesuai dengan kemampuan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat kota Langsa					
6	Saya mendapatkan ruangan/tempat kerja yang nyaman					
Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian (<i>culture personalit congruence</i>)						
7	Saya diberikan kesempatan melaksanakan ibadah saat bekerja					
8	Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat kota Langsa ini memiliki kesamaan dengan diri saya terutama pada kepedulian dengan orang lain					

KEPUASAN KERJA (Z1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kepuasan kerja dengan pekerjaan itu sendiri						
1	Saya merasa puas atas hasil kerja saya					
2	Hasil kerja saya direspon baik oleh atasan saya dan rekan kerja					
Kepuasan dengan promosi						
3	Instansi yang menyediakan promosi atau pengembangan karir yang jelas kepada saya akan mendorong semangat pegawai dalam bekerja					
4	Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karir					
Kepuasan dengan sikap atasan						
5	Atasan saya yang berwibawa menciptakan kesan tersendiri kepada pegawainya					
6	Sikap atasan saya kepada yang ramah dapat mencairkan suasana ruangan kerja					
Kepuasan dengan rekan kerja						
7	Rekan kerja saya menyenangkan					
8	Saya merasa senang dengan kondisi lingkungan kerja yang sekarang					

KOMITMEN ORGANISASI (Z2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Komitmen Afektif						
1	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat kota Langsa					
2	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat kota Langsa					
Komitmen Berkelanjutan						
3	Saya sulit meninggalkan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat kota Langsa ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain					
4	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat kota Langsa ini					
Komitmen Normative						
5	Saya merasa Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat kota Langsa ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.					
6	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat kota Langsa ini.					

KINERJA (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Kualitas						
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
Kuantitas						
3	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
4	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan					
Dapat Tidaknya Diandalkan						
5	Saya selalu mengikuti instruksi atasan					
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan					
Sikap						
7	Saya bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan					
8	Saya melakukan lembur apabila pekerjaan saya belum selesai					

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
2	2	2	2	2	1	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	4	4	3
4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3	4	4
5	5	5	4	4	5	4	4
4	4	4	5	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	5	4	4	5
4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	4	4	5
5	5	5	4	4	4	4	4
3	3	5	4	5	4	4	5
3	3	5	3	3	5	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	5	4	5	5	4
5	5	5	4	5	5	4	5
5	5	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4
4	1	1	1	1	4	1	1
4	5	4	5	3	4	5	3
4	5	5	5	4	4	5	4
4	4	4	4	4	3	4	4
3	4	5	3	4	5	3	4
5	5	2	3	4	5	3	4
2	5	5	4	4	2	4	4
4	5	4	4	4	3	4	4
4	4	5	4	5	2	4	5
3	4	4	5	4	4	5	4
4	5	4	5	4	4	5	4
4	4	5	5	5	4	5	5

4	4	4	5	5	3	5	5
4	4	5	4	5	4	4	5
4	5	5	4	4	4	4	4
5	3	5	4	5	5	4	5
5	2	3	2	2	4	2	2
4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	3	4	4
5	3	4	4	4	5	4	4
4	4	3	4	4	4	4	5
3	4	3	4	3	3	5	4
4	4	4	4	4	4	2	4
3	4	3	4	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	3	3	4	5	2
2	4	5	3	2	5	4	5
5	3	3	5	4	2	3	5
2	5	4	3	5	5	3	3
4	4	5	5	3	3	5	4
5	5	4	3	3	5	4	5
3	5	4	4	4	4	5	5
5	4	4	5	5	3	3	2

Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8
3	2	1	3	2	3	2	1
5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	2	2	3	5	3	3
4	3	4	4	4	4	3	5
5	4	5	4	5	5	4	5
5	4	5	5	5	5	4	5
5	4	4	4	5	5	4	5
3	3	4	4	3	3	3	4
4	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	3	4	4	3	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	4	4	4
3	4	5	5	4	3	4	3
4	4	4	5	5	4	4	5
4	4	4	4	5	4	4	4
3	3	4	4	4	3	3	5
3	5	4	3	4	3	5	4
5	4	4	4	4	5	4	4
4	4	5	5	4	4	4	5
3	1	2	5	3	3	1	2
3	3	4	4	4	3	3	3
4	4	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	5	4	4
5	4	3	5	5	5	4	4
4	5	4	4	4	4	5	5
3	4	3	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	2	1	1	1	1	1
5	4	4	5	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4	4	5
5	4	3	4	4	5	4	5
3	4	5	3	3	3	4	3
4	5	4	5	5	4	5	5
4	3	3	3	3	4	3	4
3	3	5	5	4	3	3	4
4	5	5	4	5	4	5	5
5	4	4	5	4	5	4	5
3	5	4	3	4	3	5	4

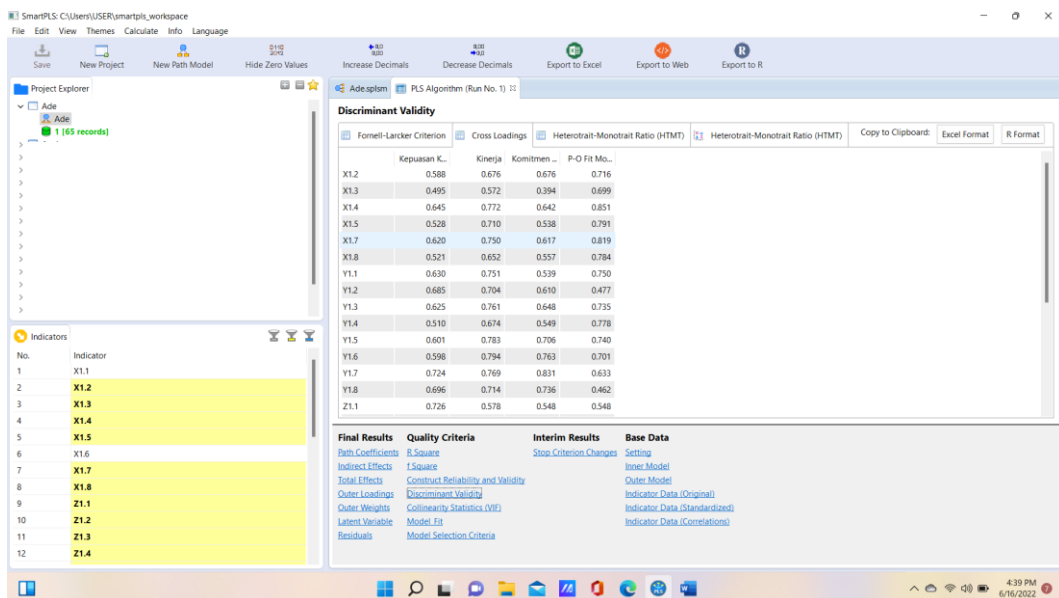
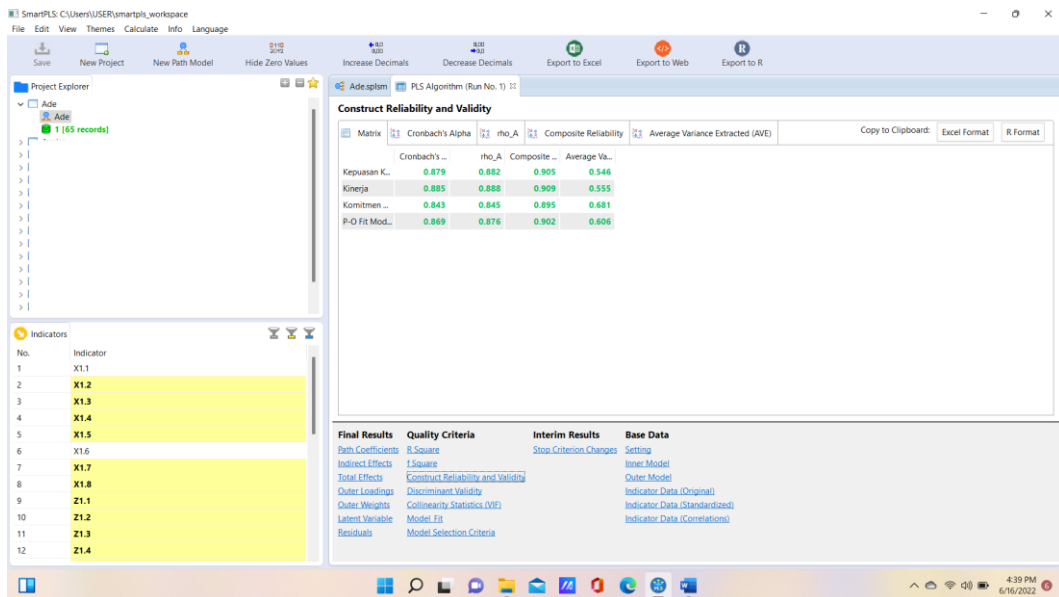
5	4	4	4	4	5	4	4
4	4	5	5	4	4	4	5
3	1	2	5	3	3	1	2
3	3	4	4	4	3	3	3
2	3	2	2	2	2	3	2
4	4	3	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	3	4	4	4
3	4	3	4	4	4	4	4
3	4	4	3	3	2	4	4
4	4	3	3	4	3	4	4
3	4	4	4	3	4	5	4
4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4
3	4	5	3	4	3	5	4
2	3	5	4	2	3	5	4
5	4	4	2	3	5	4	5
3	4	4	5	2	3	5	4
4	5	3	3	2	5	4	3
3	5	4	3	5	4	5	3
4	5	3	3	5	4	5	3
1	5	4	5	2	1	3	5

Z2.1	Z2.2	Z2.3	Z2.4	Z2.5	Z2.6
5	2	2	2	2	3
5	5	5	5	5	5
5	4	3	3	3	5
5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5
5	5	4	5	4	5
5	3	3	4	3	3
5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	3
5	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	3
5	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	3
5	5	5	4	5	4
5	4	4	5	4	4
4	4	3	5	3	3
4	5	4	3	4	3
4	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	4
5	5	3	3	3	3
5	3	3	3	3	3
5	4	3	5	3	4
5	5	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5
4	5	4	4	4	4
5	3	4	4	4	5
5	4	4	4	4	4
4	1	1	1	1	3
4	5	4	4	4	3
5	5	5	4	5	3
5	5	5	5	5	3
5	5	4	4	4	2
5	5	5	4	5	5
5	4	4	5	4	2
5	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	3
4	5	5	4	5	4
4	5	5	4	5	3
5	5	4	3	4	3

5	5	5	5	5	2
5	5	4	5	4	4
4	5	3	3	3	4
5	3	3	3	3	1
5	2	2	3	2	5
5	2	4	4	4	3
4	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	5
4	5	5	5	3	4
5	5	4	4	3	4
5	5	4	4	4	5
5	5	5	5	3	4
5	5	5	4	4	5
4	4	5	4	4	4
5	4	3	4	5	5
4	3	5	4	5	3
3	5	4	3	2	4
5	4	3	5	4	3
3	5	2	5	5	5
4	5	4	5	4	5
4	5	4	5	4	5
4	5	3	5	4	5

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8
1	1	2	2	1	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	3	3	3	4	3	3
4	4	4	3	5	4	4	4
4	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	5	5	5	5	4	5
3	4	3	3	3	3	3	4
4	5	4	4	4	4	4	4
3	5	4	4	5	5	5	5
3	3	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	5	4
4	4	4	4	5	4	4	5
4	4	4	5	3	4	3	5
5	4	5	5	4	5	4	3
5	4	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	4	5
4	2	4	4	5	5	3	3
4	4	4	5	4	3	3	3
5	5	3	3	3	4	3	5
4	4	4	4	4	5	4	5
5	4	5	4	5	5	5	5
5	3	4	5	4	5	5	4
4	4	4	4	5	5	4	4
4	3	4	4	3	3	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4
1	2	1	1	1	1	1	1
4	4	5	3	4	5	4	4
5	5	5	4	5	5	5	4
4	4	4	4	5	5	5	5
4	3	3	4	4	5	4	4
4	5	3	4	3	5	5	4
5	4	4	4	5	4	4	5
3	3	4	4	5	5	5	4
3	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5	4
4	4	5	4	5	5	5	4
5	4	5	5	4	5	4	3

5	4	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	4	5
4	2	4	4	5	5	3	3
4	4	4	5	4	3	3	3
2	2	2	2	3	2	2	3
4	4	4	4	4	2	4	4
4	4	4	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	3	4	4
4	4	4	3	4	4	3	4
3	3	4	3	4	4	3	4
3	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5
3	4	5	3	5	4	3	5
2	3	5	5	5	2	3	3
3	2	2	5	4	3	4	3
2	3	4	5	3	2	5	5
5	4	2	3	5	4	5	5
3	5	4	5	3	5	4	5
5	3	3	5	5	4	4	4
4	5	4	5	4	5	2	3



SmartPLS: C:\Users\USER\smartpls_workspace

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web Export to R

Adeplsm PLS Algorithm (Run No. 1)

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criterion Cross Loadings Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) Copy to Clipboard: Excel Format R Format

	Kepuasan K...	Kinerja	Komitmen ...	P-O Fit Mo...
Y1.6	0.598	0.794	0.763	0.701
Y1.7	0.724	0.769	0.831	0.633
Y1.8	0.696	0.714	0.736	0.462
Z1.1	0.726	0.578	0.548	0.548
Z1.2	0.750	0.583	0.601	0.504
Z1.3	0.698	0.651	0.581	0.453
Z1.4	0.587	0.637	0.550	0.592
Z1.5	0.816	0.728	0.611	0.654
Z1.6	0.721	0.580	0.579	0.538
Z1.7	0.744	0.538	0.586	0.443
Z1.8	0.840	0.680	0.662	0.556
Z2.2	0.596	0.761	0.808	0.709
Z2.3	0.707	0.732	0.851	0.600
Z2.4	0.660	0.704	0.776	0.499
Z2.5	0.682	0.797	0.862	0.635

Final Results **Quality Criteria** **Interim Results** **Base Data**

[Path Coefficients](#) [R Square](#) [Interim Results](#) [Setting](#)

[Indirect Effects](#) [f Square](#) [Show Criterion Changes](#) [Inner Model](#)

[Total Effects](#) [Construct Reliability and Validity](#) [Outer Model](#)

[Outer Loadings](#) [Discriminant Validity](#) [Indicator Data \(Original\)](#)

[Outer Weights](#) [Collinearity Statistics \(VIF\)](#) [Indicator Data \(Standardized\)](#)

[Latent Variable](#) [Model Fit](#) [Indicator Data \(Correlations\)](#)

[Residuals](#) [Model Selection Criteria](#)

4:39 PM 6/16/2022

SmartPLS: C:\Users\USER\smartpls_workspace

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web Export to R

Adeplsm PLS Algorithm (Run No. 1)

R Square

Matrix R Square R Square Adjusted Copy to Clipboard: Excel Format R Format

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan K...	0.536	0.529
Kinerja	0.938	0.935
Komitmen ...	0.695	0.685

Final Results **Quality Criteria** **Interim Results** **Base Data**

[Path Coefficients](#) [R Square](#) [Interim Results](#) [Setting](#)

[Indirect Effects](#) [f Square](#) [Show Criterion Changes](#) [Inner Model](#)

[Total Effects](#) [Construct Reliability and Validity](#) [Outer Model](#)

[Outer Loadings](#) [Discriminant Validity](#) [Indicator Data \(Original\)](#)

[Outer Weights](#) [Collinearity Statistics \(VIF\)](#) [Indicator Data \(Standardized\)](#)

[Latent Variable](#) [Model Fit](#) [Indicator Data \(Correlations\)](#)

[Residuals](#) [Model Selection Criteria](#)

4:39 PM 6/16/2022

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Diri

Nama : Ade Putra Wijaya Siregar
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat Tanggal Lahir : Langsa, 25 Desember 1978
Agama : Islam
Status Nikah : Menikah
Alamat : Jln. Lilawangsa gang kekbun desa, dusun seulanga, Gampong Gedubang Jawa, Kec. Langsa Baro-Kota Langsa
Telepon : 0852-6136-7004
E-mail : Adeputra@gmail.com
Pekerjaan : ASN dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat kota Langsa
Istri : Maulida Sahara
Anak : Ardiansyah Maldini siregar
Adrian Syawal pratista siregar
Andara daffina Ghassani siregar
Afkar fathian siregar

Pendidikan Formal

SDN 08 ,Langsa : Tahun Tamat (1984-1990)
SMPN 2 Langsa : Tahun Tamat (1990-1993)
SMAN1 Langsa : Tahun Tamat (1993-1996)
ITM S1, Teknik sipil : Tahun Tamat (1996-2002)
S2 Magister Manajemen UMSU : Tahun Tamat (2020-2022)

Demikian daftar riwayat hidup ini saya perbuat, atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Ade Putra Wijaya Siregar



PEMERINTAH KOTA LANGSA
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

Jalan Panglima Polem No. 37 Langsa Telp/Fax. (0641) 21609

Email: dinaspupera_langsa@yahoo.com

KOTA LANGSA

Langsa, 20 Juni 2022 M
20 Dzulqaidah 1443 H

Nomor : Peg. 800 / *1559* / 2022
Lampiran : -
Perihal : *Izin Melakukan Riset*

Kepada Yth,
Direktur Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara Program Pascasarjana
di-

Medan

Sehubungan dengan Surat Nomor : 830 / II.3.AU / UMSU-PPs / F / 2022 Tanggal 17 Juni 2022 Tentang Permohonan Izin Riset, dengan ini kami menyatakan pada prinsipnya tidak menaruh keberatan dan memberikan Izin Melakukan Riset kepada :

Nama : **ADE PUTRA WIJAYA SIREGAR, ST**
NIM : 2020030024
Prodi : Magister Manajemen/MSDM
Judul Tesis : **PENGARUH PERSON-ORGANIZATION FIT TERHADAP
KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL
DAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN
UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT KOTA LANGSA**

Demikian kami sampaikan, atas kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

**KEPALA DINAS PEKERJAAN UMUM
DAN PERUMAHAN RAKYAT KOTA LANGSA**



MUHARRAM, ST, M.Si

Pembina Tk. I

NIP. 19750110 200904 1 003



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<http://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [f umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [i umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [u umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan) [t umsumedan](https://www.tiktok.com/umsumedan)

Nomor : 830/II.3.AU/UMSU-PPs/F/2022
Lamp. : -
Hal : *Permohonan Izin Riset*

Medan, 17 Dzulqaidah 1443 H
17 Juni 2022 M

Kepada Yth :
Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat
Kota Langsa
di
Medan Sumatera Utara

Bismillahirrahmanirrahim
Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

Dengan hormat, dalam rangka penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme dan intelektualitas mahasiswa Program Studi Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, mohon kiranya dapat memberikan izin melakukan riset kepada mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **ADE PUTRA WIJAYA SIREGAR**
NPM : 2020030024
Prodi : Magister Manajemen/MSDM
Judul Tesis : PENGARUH PERSON-ORGANIZATION FIT TERHADAP KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT KOTA LANGSA

Perlu disampaikan bahwa informasi dan data yang diperoleh akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dan keperluan akademik.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan bantuannya terlebih dahulu diucapkan terima kasih, akhirnya semoga selamat sejahteralah kita semua.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.



An. Direktur
Wakil Direktur

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Fitra Zambak, M.Sc.
NIDN. 0127058701

Cc. File

