PENGARUH *PERSON-ORGANIZATIONAL FIT* DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada RSUP Dr Sardjito Yogyakarta)

JURNAL PENELITIAN

Disusun Oleh:

Nama	: Dian Hidayat
Nomor Mahasiswa	: 12311298
Jurusan	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

PENGARUH *PERSON-ORGANIZATIONAL FIT* DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada RSUP Dr Sardjito Yogyakarta)

JURNAL PENELITIAN

ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana
Strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Disusun Oleh:

Nama	: Dian Hidayat
Nomor Mahasiswa	: 12311298
Jurusan	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2018

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku."

Yogyakarta, September 2018

Penyusun,



(Dian Hidayat.)

PENGARUH *PERSON-ORGANIZATIONAL FIT* DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Pada RSUP Dr Sardjito Yogyakarta)

Oleh :
Dian Hidayat

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

ABSTRAKSI

Pada penelitian kali ini, dilakukan studi tentang evaluasi tentang kinerja karyawan ditinjau dari *person organization fit*, iklim organisasi dan komitmen organisasional. Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Person-Organizational Fit* terhadap komitmen organisasi, menganalisis pengaruh *Person-Organizational Fit* terhadap kinerja pegawai, menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi, menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja kerja pegawai dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja kerja pegawai RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta. Pengambilan data variabel penelitian ini dilakukan dengan menyebar kuesioner sebanyak 95 eksemplar pada perawat RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta. Teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur (Path Analisys) dengan program SMARPLS 3.0.

Hasil penelitian menemukan bahwa 1) p*erson organization fit* berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organsiasi, 2) iklim organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organsiasi, 3) p*erson organization fit* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, 4) kklim organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

Kata kunci : person organization fit, iklim organisasi, komitmen organisasional, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Bagi perusahaan, sumber daya alam dan sumber daya manusia (pegawai) merupakan asset yang sangat dibutuhkan untuk menjalankan roda produksi, namun dalam operasionalnya sumber daya manusia dianggap memiliki peran yang lebih

penting, hal ini disebabkan karena sumber daya manusia memiliki fungsi sebagai faktor penggerak dan faktor-faktor produksi lainnya seperti *Material* (bahan baku), *Mechine* (Mesin), *Money* (Uang), dan *Methode* (Cara), sehingga walaupun melimpahnya sumber daya alam (*raw-material*), tanpa didukung oleh kemampuan sumber daya manusia yang memadai hasilnya tidak akan optimal.

Menurut Guritno dan Waridin (2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertenu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan (Masrukhin dan Waridin, 2004). Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang dberikan kepadanya.

Menurut Yulina dkk, (2015) Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah *Person-Organizational Fit*. *Person organization Fit* (P-O fit) secara luas didefiisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Kristof, 1996). Pentingnya peranan *person organization fit* dapat dilihat dari kebijaksanaan perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya sehingga dapat berperan besar dalam bekerja sama dan mendukung strategi perusahaan. Proses untuk mendapatkan, menyeleksi, dan menempatkan tenaga kerja telah menempati peran yang terpenting bagi perusahaan. Faktor manusia pada kenyataannya merupakan faktor penentu bila dibandingkan dengan segala alat pelengkap didalam usaha-usaha perusahaan untuk mencapai tujuan. Setiap bentuk organisasi atau perusahaan akan membutuhkan sumber daya manusia dalam melaksanakan setiap fungsi kegiatan yang ada didalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Di dalam organisasi

perusahaan, kebutuhan akan orang-orang sangatlah penting karena menyangkut masalah utama perusahaan. Seleksi tenaga kerja diperlukan untuk melanjutkan tujuan organisasi seperti kelangsungan, pertumbuhan atau keuntungan perusahaan. Para praktisi dan peneliti berpendapat bahwa *P-O fit* adalah kunci utama untuk memelihara dan mempertahankan komitmen pegawai yang sangat diperlukan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif (Kristof, 1996)

Masalah penurunan kinerja dari sumber daya manusia pegawai negeri telah banyak diteliti oleh para peneliti bukan saja dikaitkan dengan faktor *person organization fit* namun juga beberapa faktor atau variabel manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi seperti masalah iklim organisasi, dan komitmen organisasi.

Penelitian Adeoye *et al*, 2005 tentang pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja bisnis di Lagos metropolis yang menemukan iklim organisasi yang baik diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi dan bahwa ada yang signifikan hubungan antara iklim organisasi dan kinerja bisnis. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja juga diteliti oleh Kubendran *et. al*, (2013) yang menemukan iklim organisasi berhubungan signifikan dengan kinerja karyawan.

Sementara komitmen organisasi merupakan variabel mediasi yang menghubungan pengaruh *Person-Organizational Fit* dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai (Yulina dkk, 2015). Karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi tinggi akan memiliki pandangan positif dan berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja (Sardjito dan Muthaher, 2007). Komitmen organisasi pegawai dapat dipengaruhi oleh tingkat kesesuaian antara nilai-nilai personal seorang pegawai dengan nilai-nilai organisasi (*Person-Organizatin Fit*) dan kompetensi pegawai. Makin tinggi tingkat kesesuaian (*Person-Organizatin Fit*) yang dimiliki oleh seorang pegawai, dan didukung dengan iklim organisasi yang baik maka semakin tinggi komitmen karyawan

terhadap organisasinya, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai, yang akan menghasilkan nilai prestasi kerja pegawai atau kinerja yang tinggi.

Beberapa penelitian yang mengkaji tentang pengaruh *Person-Organizational Fit* terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi diantaranya dilakukan oleh Yulina dkk (2015) yang menemukan bahwa *Person-Organizational Fit* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening, *Person-Organizational Fit* berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi serta Komitmen Organisasi secara tidak langsung dapat meningkatkan *Person-Organizational Fit* dengan Kinerja Pegawai. Penelitian Kristof, 1996) menunjukkan bahwa person-organization fit memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Sementara Suarningsih dkk (2013) menemukan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan positif baik terhadap komitmen organisasional maupun kinerja karyawan. Komitmen organisasional mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh tidak langsung iklim organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional.

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Sardjito Yogyakarta, dengan pertimbangan bahwa pegawai rumah sakit merupakan pegawai yang memiliki kecocokan dengan nilai organisasi. Fenomena di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta, berdasarkan pra survei yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa kinerja Pegawai RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta cenderung mengalami penurunan. Penurunan kinerja ini ditandai dengan beberapa tugas-tugas yang belum dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Beberapa laporan yang diminta pimpinan, banyak pegawai rumah sakit yang belum dapat menyampaikan laporan penyelesaian tugas dengan baik, sering melempar tanggung jawab kepada pegawai lain, merasa enggan untuk ditugaskan di tempat yang baru dan kurangnya empati kepada pegawai lain. Selain itu kinerja menurun juga dicerminkan dari adanya keluhan pelanggan yang masuk di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.

Landasan Teori

Person-Organizational Fit

Person organization fit (P-O fit) secara luas didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Kristof, 1996). Pada penelitian mengenai seleksi karyawan, person organization fit dapat diartikan sebagai kecocokan atau kesesuaian antara calon karyawan dengan atribut-atribut organisasi (Judge & Ferris, 1997).

Person organization fit didasarkan pada asumsi keinginan individu untuk memelihara kesesuaian mereka dengan nilai-nilai organisasi (Schneider, Goldstein, & Smith, 2001). Dari beberapa pengertian *person organization fit* tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa *person organization fit* adalah kesamaan karakteristik individu dengan organisasi, yang memiliki fungsi sepadan dengan budaya organisasi dalam membangun komitmen individu dan sebagai pedoman individu dalam organisasi.

Dalam penelitian ini untuk mengukur *person organization fit* hanya menggunakan dimensi kesesuaian nilai. Alasan menggunakan dimensi kesesuaian nilai, dengan pertimbangan bahwa obyek RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta, mengedepankan sumber daya perawat yang kompeten dan memiliki kesamaan nilai dengan organisasi. Tantangan terbesar yang dihadapi RSUP Dr. Sardjito adalah memastikan kinerja karyawan tetap stabil bahkan meningkat. Salah satu cara yang bisa dilakukan adalah dengan memastikan adanya kesesuaian antara nilai- nilai organisasi dengan karakteristik karyawan. Kesesuaian ini dapat membantu perusahaan untuk memilih perawat dengan nilai dan keyakinan yang sesuai dengan organisasi. Meningkatnya kesesuaian antara perawat dengan rumah sakit dapat meningkatkan *outcomes* individu yang berimplikasi pada pertumbuhan strategis berkelanjutan bagi perusahaan (Kristoff dalam Guntur 2012). Jika perawat memiliki kesesuaian nilai dengan rumah sakit, termasuk pimpinan dan rekan kerja, maka perawat tersebut akan merasa nyaman dan tenang berada di tengah- tengah lingkungan tersebut. Rasa nyaman inilah yang dapat menimbulkan semangat bekerja perawat untuk berkontribusi kepada peningkatan kinerjanya.

Iklim Organisasi

Mikula (2000) berpendapat iklim organisasi ditentukan oleh organisasi dan psikologis karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan dan tujuan organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Guetzkow et al. (2002) dalam Gayle dan Harald (2010) pada perusahaan farmasi menyatakan iklim organisasi merupakan suatu bentuk kondisi yang dirasakan oleh karyawan dalam suatu organisasi sehingga berpengaruh terhadap perkembangan organisasi. Iklim organisasi didefinisikan sebagai kualitas lingkungan internal organisasi secara relatif terus berlangsung yang dialami oleh anggota organisasi dapat mempengaruhi perilaku mereka. Karyawan yang merasa puas dengan iklim organisasi akan menunjukan kinerja yang positif dan sesuai dengan tujuan perusahaan, sebaliknya karyawan yang tidak merasa puas dengan iklim organisasi tempatnya bekerja maka akan berpengaruh pada turunnya produktifitas dan kinerja karyawan (Wirawan, 2007).

Iklim organisasi menunjukkan persepsi, perasaan dan sikap anggota organisasi yang mencerminkan norma-norma, nilai-nilai, sikap dan budaya dari organisasi (Castro dan Martins, 2010). Sehingga iklim organisasi yang dimiliki setiap organisasi akan mempengaruhi persepsi karyawan tentang kebijakan organisasi, kekompakan rekan kerja, penyelesaian tugas, keadilan organisasi dalam pemberiaan penghargaan. Selain itu iklim organisasi merupakan seperangkat sifat terukur seperti kepercayaan, semangat, penghargaan, keadilan, konflik, kredibilitas pemimpin dan resistensi terhadap peruahan yang mempengaruhi motivasi dan perilaku karyawan terhadap lingkungan kerja dan komitmen organisasi (Burton et al., 2004).

Menurut Davis (2001) ada dua aspek yang penting yang harus diperhatikan dalam iklim organisasi, yaitu tempat kerja itu sendiri dan perlakuan yang diterima dari manajemen. Karyawan merasakan bahwa iklim organisasi tertentu menyenangkan bila mereka melakukan sesuatu yang berguna yang memberikan kemanfaatan pribadi. Dengan demikian, iklim organisasi yang diciptakan memegang peranan penting dalam kemampuan organisasi menciptakan tujuannya.

Iklim organisasi adalah iklim manusia di dalam, dimana para anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi (Davis dan Newstorm, 2000)

Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Iklim tidak dapat dilihat dan disentuh, tapi iklim ada dan dapat dirasakan. Iklim dipengaruhi oleh hampir semua hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Jika sebuah organisasi ingin berhasil dalam mewujudkan cita-cita dan tujuannya secara utuh dan sempurna, maka dibutuhkan individu-individu yang handal sebagai sumber daya yang akan memegang kendali tali organisasi.

Agar Sumber Daya Manusia di dalam organisasi dapat bekerja secara optimal dan memiliki loyalitas yang tinggi, maka organisasi harus dapat menciptakan iklim yang baik dan menyenangkan. Sehingga Sumber Daya Manusia yang telah terbentuk kualitasnya dapat terus dipertahankan dan mereka memiliki prestasi kerja yang tinggi.

Komitmen Organisasi

Menurut Wiyono (1999: 34), komitmen adalah tekad bulat untuk melakukan sesuatu dengan niat yang sungguh-sungguh melakukan. Komitmen yang baik adalah komitmen yang dimulai dari pimpinan. Sedangkan menurut Robbins (2001) dalam Muhammad Fauzan Baihaqi (2010), komitmen pegawai pada suatu organisasi adalah suatu keadaan di mana karyawanmemihak kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu.

Pendapat lain dikemukakan oleh Pradiansyah (1999) yang menguraikan bahwa komitmen merupakan konsep manajemen yang menempatkan sumber daya manusia sebagai figur sentral dalam organisasi usaha. Tanpa komitmen, sukar

mengharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari sumber daya manusia.Tapi komitmen bukanlah sesuatu yang dapat hadir begitu saja.

Komitmen harus dilahirkan. Oleh sebab itu komitmen harus dipelihara agar tetap tumbuh dan eksis disanubari sumber daya manusia. Dengan cara dan teknik yang tepat pimpinan yang baik bisa menciptakan dan menumbuhkan komitmen. Husselid dan Day (McKenna and Nich, 2000) menyatakan bahwa komitmen pegawai dapat mengurangi keinginan untuk melepaskan diri dari organisasi atau unit kerja. Mereka cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku. Selain itu pegawai yang menunjukkan sikap komitmennya akan merasa lebih senang dengan pekerjaan mereka, berkurangnya membuang-buang waktu dalam bekerja dan berkurangnya kemungkinan untuk meninggalkan lingkungan kerja. Adanya rasa keterikatan pada falsafah dan satuan kerja kemungkinan untuk bertahan dalam satuan kerja akan lebih tinggi ketimbang pegawai yang tidak mempunyai rasa keterikatan pada satuan kerja.

Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Berbicara mengenai komitmen organisasi tidak bisa dilepaskan dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen.

Pemahaman demikian membuat istilah loyalitas dan komitmen mengandung makna yang membingungkan. Komitmen organisasi, menurut Alwi, (2001) adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai- nilai dan tujuan organisasi.

Kinerja

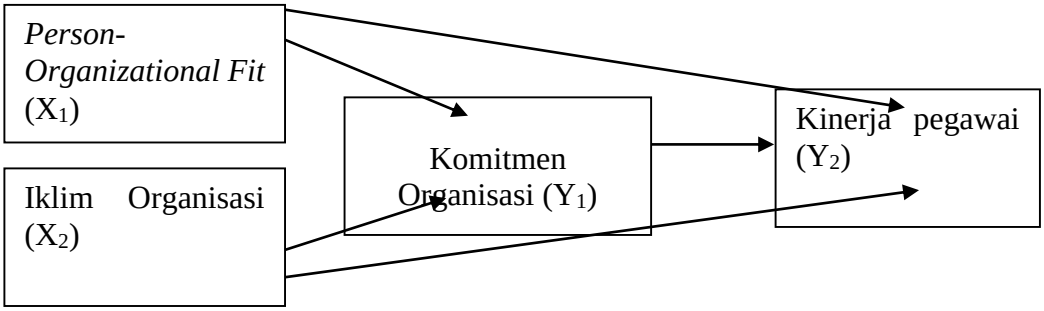
Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru

kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika,2006). Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir yang penulis gunakan dalam penelitian ini mengetahui pengaruh dari *Person-Organizational Fit* dan Iklim organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh komitmen organisasi pada pegawai RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.



METODOLOGI PENELITIAN

Dari sifat permasalahannya penelitian ini termasuk penelitian koeralasional. Penelitian korelasional merupakan jenis penelitian yang mempelajari hubungan dua variabel atau lebih, yakni sejauh mana variasi dalam satu variabel berhubungan dengan variasi dalam variabel lain. Derajat hubungan variabel-variabel dinyatakan dalam satu indeks yang dinamakan koefisien korelasi. Koefisien korelasi dapat digunakan untuk menguji hipotesis tentang hubungan antar variabel atau untuk menyatakan besar kecilnya hubungan antara kedua variabel (Sugiyono, 2009).

Penelitian ini menggunakan metode survey eksplanatif *(analitik)*. Penelitian eksplanatif bertujuan untuk mengetahui mengapa situasi atau kondisi tertentu terjadi atau apa yang mempengaruhi terjadinya sesuatu. Berdasarkan sifatnya, survey eksplanatif dibagi menjadi dua yaitu komparatif dan asosiatif. Sifat komparatif yaitu bermaksud membuat komparasi (membandingkan) antara variabel yang satu dengan variabel lainnya yang sejenis. Sifat asosiatif yaitu bermaksud untuk menjelaskan hubungan (korelasi) antara variabel (Krisyantono, 2007). Penelitian ini menggunakan survey eksplanatif yang bersifat asosiatif.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini penulis telah menganalisis data yang telah terkumpul, data yang telah dikumpulkan berupa hasil jawaban responden yaitu pada perawat Rumah Sakit Dr. Sardjito Yogyakarta. Hasil pengolahan data berupa informasi untuk mengetahui apakah *person organization fit* dan iklim organisasi berpengaruh kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 95, dan kuesioner yang kembali sebanyak juga sebanyak 95 eksemplar. Teknik perhitungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Stuctural Equation Modelling dengan program SMARTPLS 3.0.

Analisis Deskripsi

Deskripsi Responden Penelitian

Hasil analisis deskriptif karakteristik responden penelitian ini adalah sebagai berikut.

a) Jenis Kelamin

Berdasarkan data angket yang telah disebarkan, diperoleh hasil klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin seperti terlihat pada Tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Laki - laki	37	39%
Perempuan	58	61%
Total	95	100%

Sumber: Data primer, diolah tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa perawat Rumah Sakit Dr. Sardjito Yogyakarta mayoritas adalah perempuan yaitu sebesar 61% dan sisanya laki - laki sebesar 39%. Hal ini menunjukkan bahwa RS Sarjito lebih banyak membutuhkan tenaga kerja perempuan yaitu terutama pada bagian medis yaitu perawat. Perempuan cenderung lebih teliti, sabar dan tekun dalam merawat atau memberikan pelayanan pada pasien.

b)Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data angket yang telah disebarkan, diperoleh hasil klasifikasi responden berdasarkan pendidikan seperti terlihat pada Tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.2

Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

Keterangan	Frekuensi	Persentase
D1 - D3	53	55.8%
Sarjana (S1)	35	36.8%
Pasca sarjana	7	7.4%
Total	95	100.0%

Sumber: Data primer, diolah tahun 2018.

Tabel 4.2 menunjukkan klasifikasi responden berdasarkan pendidikan diketahui mayoritas adalah Diploma sebanyak 53 orang atau 55,8%. “Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan berpendidikan tinggi, sehingga kemampuan karyawan dalam

memecahkan masalah akan lebih baik. Hal ini disebabkan karena pendidikan memiliki korelasi dengan tingkat pengetahuan seseorang, semakin tinggi tingkat pendidikan maka pengetahuannya juga semakin tinggi. Pengetahuan itu sendiri dipengaruhi oleh faktor pendidikan formal yang terkait dengan kemampuannya dalam memahami informasi yang diterima semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki, maka tingkat pemahamannya semakin baik sehingga tingkat pengetahuan semakin baik."

c) Umur

Berdasarkan data angket yang telah disebarkan, diperoleh hasil klasifikasi responden berdasarkan umur seperti terlihat pada Tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3

Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur

Keterangan	Frekuensi	Persentase
21 - 30 tahun	16	17%
31 - 40 tahun	41	43%
41 - 50 tahun	35	37%
> 50 tahun	3	3%
Total	95	100%

Sumber: Data primer, diolah tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.2, menunjukkan bahwa usia responden mayoritas antara 31 – 40 tahun yaitu sebesar 43%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat Rumah Sakit Dr. Sardjito Yogyakarta masih masih muda dan produktif. Menurut Nursalam (2013), usia adalah umur individu yang terhitung mulai saat dilahirkan sampai berulang tahun. Semakin cukup umur, tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja.

d)Masa Kerja

Berdasarkan data angket yang telah disebarkan, diperoleh hasil klasifikasi responden berdasarkan masa kerja seperti terlihat pada Tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4

Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Keterangan	Frekuensi	Persentase
< 1 tahun	8	8%
1 - 5 tahun	10	11%
6 - 10 tahun	18	19%
11 - 15 tahun	43	45%
15 - 20 tahun	11	12%
> 20 tahun	5	5%
Total	95	100%

Sumber: Data primer, diolah tahun 2018

Tabel 4.4 menunjukkan klasifikasi responden berdasarkan masa kerja diketahui mayoritas antara 11 – 15 tahun yaitu sebanyak 43 orang atau 45%. "Hal ini menunjukkan mayoritas perawat sudah lama bekerja di Rumah Sakit Dr. Sardjito Yogyakarta. Masa kerja seseorang dalam organisasi itu dapat menjadi salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi kehidupan organisasi (Siagian, 2004). Hal ini berarti semakain lama masa kerja seseorang maka rasa memiliki terhadap organisasi semakin kuat, dan komitmen karyawan untuk memujudkan misi serta visi organissai semakin tinggi."

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan mengenai data penelitian. Analisis dilakukan menggunakan kategori berdasarkan nilai distribusi frekuensi, nilai maksimum dan nilai rata-rata. Nilai distribusi frekuensi dilakukan dengan menggunakan kategori jawaban sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi - nilai terendah}}{\text{Jumlah interval}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0{,}8$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka diperoleh batasan kategori penilaian data sebagai berikut :

1,00 - 1,80 = Penilaian sangat rendah

1,81 - 2,60 = Penilaian rendah

2,61 - 3,40 = Penilaian cukup

3,41 - 4,20 = Penilaian tinggi

4,21 - 5,00 = Penilaian sangat tinggi

a) Analisis Deskriptif *Person organization fit*

Variabel *person organization fit* diukur menggunakan 4 butir pertanyaan yang ditunjukkan pada Tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5

Analisis Deskriptif *Person organization fit* (X1)

No	Item	Mean	Kategori
1	Kesesuaian antara nilai-nilai pribadi dengan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta	3.76	Tinggi
2	Kesesuaian tujuan bekerja karyawan dengan tujuan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta	3.97	Tinggi
3	Kesesuaian apa yang diberikan karyawan dengan apa yang dibutuhkan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta	3.80	Tinggi
4	Kesesuaian karakter perawat dengan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.	3.82	Tinggi
	Rata-rata keseluruhan	3.84	Tinggi

Sumber: Data primer, diolah tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa dari 95 responden, mayoritas karyawan telah memberikan penilaian tinggi pada variabel *person organization fit* dengan rata-rata skor sebesar 3,84, yaitu pada interval antara 3,41 - 4,20 yang dapat dikategorikan tinggi. Hal ini berarti perawat RSU Dr. Sarjito telah merasakan adanya kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu. Penilaian tertinggi pada item Kesesuaian tujuan bekerja karyawan dengan tujuan perusahaan dengan rata – raya sebesar 3,97 (tinggi). Penilaian terendah pada item Kesesuaian apa yang diberikan karyawan dengan apa yang dibutuhkan perusahaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,80 (tinggi). Hal ini menunjukkan bahwa perawat Rumah Sakit Dr. Sardjito Yogyakarta memberikan penilaian tinggi pada *person organization fit*.

b) Analisis Deskriptif Iklim Organisasi

Variabel iklim organisasi diukur menggunakan 4 butir pertanyaan yang ditunjukkan pada Tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6

Analisis Deskriptif Iklim Organisasi (X2)

No	Item	Mean	Kategori
1	Merasa bebas untuk bertindak	3.89	Tinggi
2	Suasana fisik yang nyaman	3.69	Tinggi
3	Aturan dan prosedur kerja yang jelas	3.75	Tinggi
4	Kebijakan dalam memotivasi karyawan	3.87	Tinggi
	Rata-rata keseluruhan	3.80	Tinggi

Sumber: Data primer, diolah tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa dari 95 responden, mayoritas perawat telah memberikan penilaian tinggi pada variabel iklim organisasi dengan rata-rata skor sebesar 3,80, yaitu pada interval antara 3,41 - 4,20 yang dapat dikategorikan tinggi. Artinya suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan oleh perawat selama beraktivitas dalam rangka

tercapainya tujuan organisasi sudah cukup kondusif. Penilaian tertinggi pada item merasa bebas untuk bertindak dengan rata – raya sebesar 3,89 (tinggi). Penilaian terendah pada item suasana fisik yang nyaman dengan rata-rata sebesar 3,69 (tinggi).

3. Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi

Variabel komitmen organsiasi diukur menggunakan 3 butir pertanyaan yang ditunjukkan pada Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7

Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi (Z)

No	Item	Mean	Kategori
1	Menghabiskan sisa karir di organisasi	3.82	Tinggi
2	Senang membicarakan organisasi dengan teman-temannya	3.80	Tinggi
3	Ada tanggung jawab terhadap masalah-masalah organisasi.	3.94	Tinggi
	Rata-rata keseluruhan	3.85	Tinggi

Sumber: Data primer, diolah tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas diketahui mayoritas karyawan telah memberikan penilaian tinggi terhadap variabel komitmen organisasi dengan rata-rata skor sebesar 3,85, yaitu pada interval antara 3,41 - 4,20 yang dapat dikategorikan tinggi. Hal ini berarti karyawan telah memiliki reaksi afektif terhadap organisasi tempatnya bekerja yang berhubungan dengan perasaan melekat (*attachment)* terhadap tujuan dan nilai organisasi. Jadi, karyawan yang memiliki komitmen organisasional akan merasa melekat pada organisasi dan mengidentifikasikan dirinya dengan tujuan dan nilai organisasi seperti keinginan untuk memberikan yang terbaik, bangga, peduli, menerima terhadap setiap tugas dan merupakan pilihan yang tepat bekerja di rumah sakit ini. Penilaian tertinggi pada item ada tanggung jawab terhadap masalah-masalah organisasi dengan rata - rata sebesar 3,94, sedangkan penilaian terendah pada item

senang membicarakan organisasi dengan teman-temannya dengan rata – rata sebesar 3,80.

4. Analisis Variabel Kinerja Karyawan

Variabel kinerja diukur menggunakan 5 butir pertanyaan yang ditunjukkan pada Tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8

Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

No	Item	Mean	Kategori
1	kemampuan menyelesaikan tugas	3.89	Tinggi
2	pengetahuan	3.93	Tinggi
3	ketrampilan teknis	3.75	Tinggi
4	kemampuan mengambil keputusan	3.74	Tinggi
5	kreativitas kerja Jumlah pekerjaan	3.93	Tinggi
	Rata-rata keseluruhan	3.83	Tinggi

Sumber: Data primer, diolah tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa dari 95 responden, mayoritas karyawan telah mempunyai kinerja yang tinggi yaitu dengan rata-rata skor sebesar 3,83 berada pada interval antara 3,41 - 4,20 yang dapat dikategorikan tinggi. Hal ini berarti perawat telah memiliki hasil kerja yang tinggi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Penilaian tertinggi pada item pengetahuan dan kreativitas kerja jumlah pekerjaan dengan rata – rata sebesar 3,93. Penilaian terendah pada item ketrampilan teknis dengan rata-rata sebesar 3,75.

Analisis Struktural Equation Modelling dengan SMARPLS.3.0

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan model *Structural Equation Modeling* dengan teknik PLS (*Partial Least Square*) untuk menguji ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel *person organization fit* dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi, dengan analisis dilakukan dengan *software SMARTPLS 3.0.*

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji instrumen dalam penelitian ini meliputi *convergent validity, discriminant validity* dan *composite reliability*. Tujuan pengujian ini adalah untuk mengukur sejauh mana tingkat validitas dan reliabilitas suatu instrumen penelitian.

1. ***Convergent Validity***

Convergent validity dilakukan dengan membandingkan nilai outer model (*loading factor*) dengan nilai kritis 0,5. Jika loading faktor > 0,5 maka butir instrumen dinyatakan valid dan sebaliknya jika nilainya < 0,5 maka dinyatakan gugur. Hasil *covergent validity* dapat ditunjukkan pada Tabel berikut:

Tabel 4.9.: *Results for outer loadings (Convergent Validity)*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
X1.1 <- POF	0.779	0.767	0.064	12.236	0.000
X1.2 <- POF	0.819	0.822	0.043	18.955	0.000
X1.3 <- POF	0.799	0.795	0.049	16.168	0.000
X1.4 <- POF	0.819	0.815	0.049	16.848	0.000
X2.1 <- Iklim	0.701	0.702	0.054	13.097	0.000
X2.2 <- Iklim	0.884	0.882	0.023	38.062	0.000
X2.3 <- Iklim	0.837	0.832	0.034	24.768	0.000

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
X2.4 <- Iklim	0.836	0.834	0.037	22.380	0.000
Y1.1 <- Kinerja	0.869	0.867	0.030	29.170	0.000
Y1.2 <- Kinerja	0.830	0.832	0.029	28.965	0.000
Y1.3 <- Kinerja	0.845	0.845	0.031	27.289	0.000
Y1.4 <- Kinerja	0.723	0.720	0.066	10.998	0.000
Y1.5 <- Kinerja	0.784	0.780	0.063	12.363	0.000
Z1.1 <- Komitmen	0.879	0.880	0.025	34.730	0.000
Z1.2 <- Komitmen	0.914	0.913	0.019	46.978	0.000
Z1.3 <- Komitmen	0.870	0.868	0.032	27.461	0.000

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengujian validitas seperti pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa hasil validitas telah memenuhi *convergent validity* karena semua *loading factor* $\geq$ 0,5. Selain itu dari hasil uji signifikansi dengan uji t, menunjukkan bahwa seluruh nilai p<0,05. Dengan demikian, seluruh indikator dapat dinyatakan valid.

2. Discriminant Validity

Pengujian validitas kedua menggunakan *Discriminant Validity* yaitu analisis untuk mengetahui validitas konstruk dengan cara menilai Akar AVE (*Average Variance Extracted*), dengan membandingkan korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang cukup jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya dalam model pada output PLS dapat ditunjukkan pada Tabel 4.10:

Tabel 4.10. Diskriminan Validity

	Iklim	Kinerja	Komitmen	POF
Iklim	0.817*			
Kinerja	0.688	0.812*		
Komitmen	0.653	0.722	0.888*	
POF	0.357	0.455	0.360	0.804*

Keterangan : * nilai AKAR AVE

Sumber: Data Primer yang Diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa akar AVE pada seluruh Konstruk lebih tinggi daripada korelasi antara variabel tersebut dengan variabel lainnya seperti pada tabel 4.10. Sebagai contoh pada variabel iklim organisasi memiliki koefisien akar AVE sebesar 0,817. Nilai Akar AVE ini lebih tinggi dibandingkan dengan koefisien korelasi pada variabel iklim organisasi dengan konstruk yang lain yang memiliki koefisien korelasi dengan rentang antara 0,357 sampai dengan 0,688. Dengan demikian, konstruk iklim organisasi dapat dinyatakan valid karena akar AVE > koefisien korelasinya. Demikian juga untuk variabel yang lain dapat dilihat dengan cara yang sama, sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel ini telah memiliki *discriminant validity* yang tinggi.

Selain membandingkan Akar AVE dengan koefisien korelasi antar konstruk, *diskriminat validity* dapat dilihat dari nilai *cross loading* seperti pada Tabel berikut:

Tabel 4.11. *Cross Loading*

	Iklim	Kinerja	Komitmen	POF
X1.1				0.779
X1.2				0.819
X1.3				0.799
X1.4				0.819

	Iklim	Kinerja	Komitmen	POF
X2.1	0.701			
X2.2	0.884			
X2.3	0.837			
X2.4	0.836			
Y1.1		0.869		
Y1.2		0.830		
Y1.3		0.845		
Y1.4		0.723		
Y1.5		0.784		
Z1.1			0.879	
Z1.2			0.914	
Z1.3			0.870	

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil *cross loading* pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa setiap indikator berkorelasi lebih tinggi dengan konstruknya masing-masing dibandingkan dengan konstruk lainnya, sehingga dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik.

3. *Composite Reliability*

Untuk menguji reliabilitas dari data konstruk dapat dilihat dari nilai *composite reliability*. Apabila suatu konstruk yang mempunyai nilai *composite reliability* besarnya diatas 0,70 maka konstruk dinyatakan *reliable*. Berikut ini adalah hasil penelitian yang didapat dari hasil pengolahan data dengan PLS :

Tabel 4.12

Composite Reliability

	Composite Reliability
Iklim	0.889
Kinerja	0.906
Komitmen	0.918
POF	0.880

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan yang digunakan adalah *realible* atau dapat diandalkan. Dalam penelitian ini masing-masing item pertanyaan mempunyai nilai *realible* yang berbeda-beda. Untuk dinyatakan *realible* tiap variabel harus memiliki nilai *composite reability* di atas 0,70.

Pengujian Model Structural (*Inner Model)*

Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian *inner model* adalah untuk mengevaluasi hubungan konstruk laten atau variabel yang telah dihipotesiskan (Ghozali, 2011). Pengujian *inner model* dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk dan nilai signifikansinya serta nilai *R-square*. Nilai *R-square* digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen apakah mempunyai pengaruh yang subtantif. Sedangkan Q-*square* berfungsi untuk mengukur relevansi prediksi dalam model penelitian. Berikut ini adalah perhitungan *inner model* dari data yang didapatkan dan digunakan oleh peneliti dengan menggunakan *Partial Least Square.*

Tabel 4.12

Hasil Uji R-Square

Variabel Independen	Dependen	R Square
Person organization fit	Komitmen Organisasi	0,445
Iklim organisasi	Kinerja Karyawan	0.629

Sumber : data diolah, 2018

Model memberikan nilai *R-square* sebesar 0,445 pada variabel komitmen organsiasi yang berarti bahwa kemampuan model pada variabel *person organization fit* dan iklim organisasi dalam menjelaskan variabel komitmen organisasi adalah sebesar 44,5% dan sisanya 55,5% dijelaskan oleh variabel lainnya. Sedangkan nilai *R-square* sebesar 0,629 pada variabel lomerka laruawam yang berarti bahwa kemampuan model pada variabel *person organization fit,* iklim organisasi dan komitmen organisasi dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 62,9% dan sisanya 37,1% dijelaskan oleh variabel lainnya.

Q^2 Predictive Relevance

Di samping melihat nilai *R-square,* model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-square* prediktif relevansi oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* > 0 menunjukkan model memilki *predictive relevance,* sebaliknya jika nilai *Q-square* ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance* (Chin, 1998). Perhitungan *Q-square* dilakukan dengan rumus:

$Q^2 = 1 – \{(1-R_1^2)x(1-R_2^2)\}$

Dimana R_1^2 dan R_2^2 adalah R square variabel endogen.

Besaran Q^2 memiliki nilai dengan rentang $0 < Q^2 < 1$, dimana semakin mendekati 1 berarti semakin baik. Besaran Q^2 ini setara dengan koefesien determinasi total pada analisis jalur (*path analysis*)

Berdasarkan hasil koefisien determinasi diatas maka dapat dihitung nilai Q Square sebagai berikut :

$Q^2 = 1 – \{(1-0,445)x(1-0,629)$

$Q^2 = 1 – 0,206$

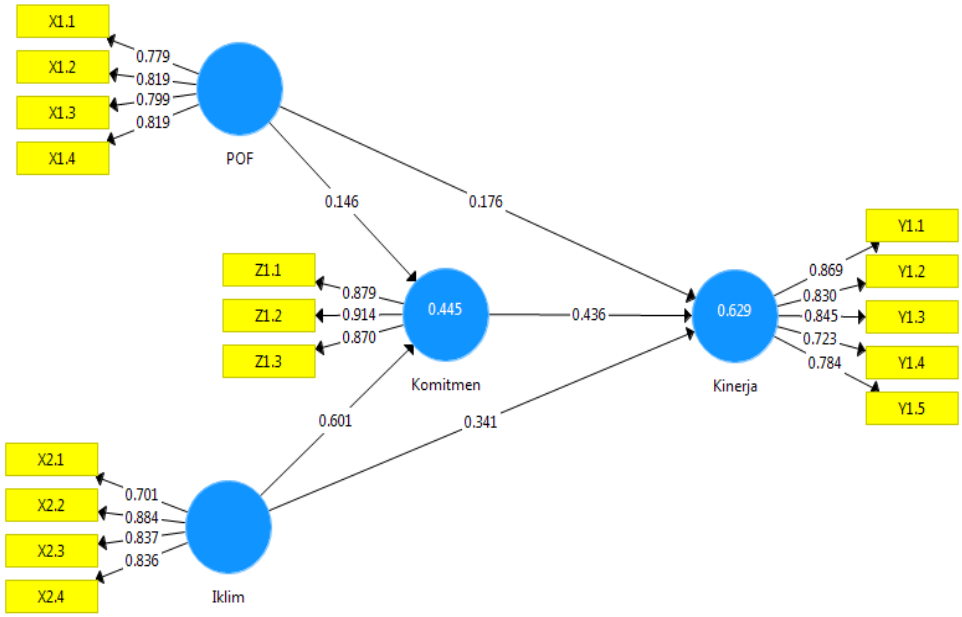
$Q^2 = 0,794$

Koefisien Q^2 sebesar 0,494 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh total dari variabel persepsi *person organization fit,* dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi adalah sebesar 79,4%. Sedangkan sisanya sebesar 20,6%

dijelaskan oleh variabel lainnya. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan model memilki *predictive relevance.*

Uji Signifikansi (*Bootstraping*)

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan memperhatikan tingkat signifikansinya dan parameter *path* antara variabel laten. Hipotesis yang diajukan untuk mengetahui hubungan masing-masing konstruk yang dihipotesiskan. Pengambilan keputusan didasarkan pada arah hubungan dan signifikansi dari model pengujian antar konstruk yang ditunjukan pada Tabel 4.13 yang merupakan output hasil dari *inner weight* dengan bantuan *software* PLS 3.0. Hasil output PLS 3.0 ditemukan hasil nilai *bootstrapping* dengan *sample* sebesar 95 menghasilkan nilai estimasi dan probability (*p-value*) ditunjukkan pada Gambar 4.1.



Gambar 4.1. Hasil model PLS

Hasil dari *inner weight* ini menunjukkan hubungan korelasi antar konstruk yang menghubungkan antar variabel yang membentuk sebuah hipotesis.

Tabel 4.13

Pengaruh Langsung Antar Konstruk

	Original Sample (O)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values	Keterangan
POF -> Komitmen	0.146	2.252	0.025	H_1 didukung
Iklim -> Komitmen	0.601	9.342	0.000	H_2 didukung
POF -> Kinerja	0.176	2.014	0.045	H_3 didukung
Iklim -> Kinerja	0.341	3.173	0.002	H_4 didukung
Komitmen -> Kinerja	0.436	5.127	0.000	H_5 didukung

Sumber : Data Sekunder diolah, 2018

Pada bab sebelumnya telah dikemukakan hipotesis alternatif pertama bahwa"**H_1: *Person-Organizational Fit* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi**" Hasil pengujian dengan analisis SMARPLS 3.0 dapat diketahui pengaruh langsung *person organization fit* terhadap komitmen organsiasi memiliki koefisien jalur sebesar 0,146 dan t hitung sebesar 2,252>1,96 dan *p-value* sebesar 0,025 < 0,05, sehingga hubungan tersebut signifikan. Dengan demikian *person organization fit* berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin tinggi *person organization fit* maka komitmen organsisasi karyawan akan semakin meningkat. Dengan demikian hipotesis pertama penelitian ini **didukung**."

Pada bab sebelumnya telah dikemukakan hipotesis alternatif kedua bahwa **H_2: Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.** Hasil pengujian dengan analisis SMARPLS 3.0 dapat diketahui pengaruh langsung iklim organisasi terhadap komitmen organsiasi memiliki koefisien jalur sebesar 0,601 dan t hitung sebesar 9,342>1,96 dan *p-value* sebesar 0,000< 0,05, sehingga hubungan tersebut signifikan. Dengan demikian iklim organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin baik kondisi iklim organisasi maka komitmen organsisasi karyawan akan semakin meningkat. Dengan demikian hipotesis kedua penelitian ini **didukung**.

Pada bab sebelumnya telah dikemukakan hipotesis alternatif ketiga bahwa "**H_3: *Person-Organizational Fit* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai**" Hasil pengujian dengan analisis SMARPLS 3.0 dapat diketahui pengaruh langsung *person organization fit* terhadap kinerja karyawan memiliki koefisien jalur sebesar 0,176 dan t hitung sebesar 2,014 >1,96 dan *p-value* sebesar 0,045< 0,05, sehingga hubungan tersebut signifikan. Dengan demikian *person organization fit* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perawat. Artinya semakin tinggi *person organization fit*, maka kinerja perawat akan semakin meningkat. Dengan demikian hipotesis ketiga penelitian ini didukung.

Pada bab sebelumnya telah dikemukakan hipotesis alternatif keempat bahwa "**H_4: Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai**". Hasil pengujian dengan analisis SMARPLS 3.0 dapat diketahui pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki koefisien jalur sebesar 0,341 dan t hitung sebesar 3,173>1,96 dan *p-value* sebesar 0,002< 0,05, sehingga hubungan tersebut signifikan. Dengan demikian iklim organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perawat. Artinya semakin baik iklim organisasi, maka kinerja perawat akan semakin meningkat Dengan demikian hipotesis keempat penelitian ini didukung.

Pada bab sebelumnya telah dikemukakan hipotesis alternatif keempat bahwa "**H_5: Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai**". Hasil pengujian dengan analisis SMARPLS 3.0 dapat diketahui pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki koefisien jalur sebesar 0,436 dan t hitung sebesar 5,127 >1,96 dan *p-value* sebesar 0,000< 0,05, sehingga hubungan tersebut signifikan. Dengan demikian komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perawat. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi karyawan, maka kinerja perawat akan semakin meningkat. Dengan demikian hipotesis keempat penelitian ini didukung.

Tabel 4.14

Pengaruh Tidak Langsung Antar Konstruk

	Original Sample (O)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Iklim ->Komitmen ->Kinerja	0.262	4.295	0.000
POF -> Komitmen ->Kinerja	0.063	2.065	0.039

Pada pengujian pengaruh tidak langsung dengan analisis SMARTPLS 3.0 dapat diketahui pengaruh tidak langsung *person organization fit* terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi memiliki koefisien jalur sebesar 0,063 dan t hitung sebesar 2,065>1,96 dan *p-value* sebesar 0,035<0,05 sehingga hubungan tersebut signifikan. Dengan demikian komitmen organisasi merupakan variabel yang memediasi hubungan antara *person organization fit* terhadap kinerja perawat, dengan besarnya pengaruh tidak langsung sebesar 0,065. Artinya semakin tinggi *person organization fit* maka komitmen organisasi akan semakin meningkat sehingga kinerjanya akan semakin baik.

Pada pengujian pengaruh tidak langsung dengan analisis SMARTPLS 3.0 dapat diketahui pengaruh tidak langsung iklim organisasi terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi memiliki koefisien jalur sebesar 0,262 dan t hitung sebesar 4,295 >1,96 dan *p-value* sebesar 0,000<0,05 sehingga hubungan tersebut signifikan. Dengan demikian komitmen organisasi merupakan variabel yang memediasi hubungan antara iklim organisasi terhadap kinerja perawat, dengan besarnya pengaruh tidak langsung sebesar 0,262. Artinya semakin baik iklim organisasi maka komitmen organisasi akan semakin meningkat sehingga kinerjanya akan semakin baik.

Pembahasan

Pengaruh *Person organization fit* terhadap Komitmen Organsiasi

Hasil pengujian dengan analisis SMARPLS 3.0 menemukan bahwa *person organization fit* berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organsiasi. Artinya semakin tinggi *person organization fit* maka komitmen organisasi perawat akan semakin meningkat. Individu dengan *person organization fit* yang tinggi berarti ada adanya kesesuaian/kecocokan antara individu dengan organisasi, seperti kesesuaian antara nilai-nilai pribadi dengan perusahaan, ada esesuaian tujuan bekerja karyawan dengan tujuan perusahaan, ada kesesuaian apa yang diberikan karyawan dengan apa yang dibutuhkan perusahaan dan adanya kesesuaian karakter karyawan dengan perusahaan. Ketika perawat RSUP Dr Sardjito Yogyakarta telah memiliki nilai-nilai dan keyakinan yang sama dengan organisasinya akan dapat berinteraksi dengan lebih nyaman dengan sistem nilai organisasi tersebut sehingga akan mengurangi ketidakpastian dan konflik, yang pada akhirnya akan meningkatkan komitmen organisasi (Meglino *et al*., 1989).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Yulina dkk (2015), Darmi (2010) dan Ahmadi et al. (2014) dalam penelitiannya 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

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organsiasi

Hasil pengujian dengan analisis SMARPLS 3.0 menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organsiasi. Artinya semakin baik iklim organisasi maka komitmen organisasi perawat akan semakin meningkat. Davis dan Newstorm (2001:25) bahwa Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan oleh anggotanya selama beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Iklim

organisasi yang baik di RSUP Dr Sardjito Yogyakarta maka perawat akan merasa bebas untuk bertindak, merasakan Suasana fisik yang nyaman, merasakan aturan dan prosedur kerja yang jelas dan adanya Kebijakan dalam memotivasi karyawan. Karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi menyebabkan karyawan tetap bertahan dalam organisasi. Jadi persepsi karyawan yang positif tentang iklim organisasi seperti peraturan, kepemimpinan dan dukungan, menyebabkan karyawan merasa punya kewajiban untuk tetap bertahan. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Suarningsih dkk (2013) yang menemukan bahwa iklim organsiasi bepengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian juga didukung penelitian Qaiser *et al* (2015) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan iklim organisasi terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh *Person organization fit* terhadap Kinerja

Hasil pengujian dengan analisis SMARPLS 3.0 menemukan bahwa *person organization fit* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi *person organization fit* maka kinerja perawat akan semakin meningkat. Individu dengan *person organization fit* yang tinggi berarti ada adanya kesesuaian/kecocokan antara individu dengan organisasi, seperti kesesuaian antara nilai-nilai pribadi dengan perusahaan, ada esesuaian tujuan bekerja karyawan dengan tujuan perusahaan, ada kesesuaian apa yang diberikan karyawan dengan apa yang dibutuhkan perusahaan dan adanya kesesuaian karakter karyawan dengan perusahaan. Pemahaman terhadap *person organization fit* membantu perusahaan untuk memilih karyawan dengan nilai dan keyakinan yang sesuai dengan organisasi dan membentuk pengalaman-pengalaman yang dapat memperkuat kesesuaian tersebut. Ketika perawat RSUP Dr Sardjito Yogyakarta telah memiliki kecocokan dengan organisasi maka mereka akan mudah berinteraksi secara efisien dengan sistem nilai organisasi, mengurangi ketidakpastian, dan konflik serta meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Yulina dkk (2015) menemukan bahwa *Person-Organizational Fit* bepengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil

ini didukung dengan penelitian Pramesti (2012) yang menemukan bahwa ada hubungan positif antara *Person-Organizational Fit* dengan kinerja karyawan,

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja

Hasil pengujian dengan analisis SMARPLS 3.0 menemukan bahwa Iklim organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik iklim organisasi maka kinerja perawat akan semakin meningkat. Iklim organisasi yang kondusif dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hubungan yang baik dengan atasan, sesama rekan kerja dan bawahan di lingkungan kerja, akan memberi semangat kerja bagi karyawan. Selain itu keberadaan sarana prasarana yang menunjang pelaksanaan tugas juga mutlak diperlukan demi kelancaran pelaksanaan tugas. Iklim organisasi yang baik merupakan suatu hal serius yang perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin organisasi, hal ini dikarenakan suatu iklim organisasi mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Tidak hanya itu dalam suatu organisasi juga harus ada komitmen karyawan agar semua pekerjaan bisa dilaksanakan dengan baik. Menurut Gilmer (1984) dalam Yudhi Satria (2005) menyatakan iklim organisasi merupakan keadaan di dalam organisasi dimana setiap anggotanya saling berinteraksi, membatasi dan mengenali satu sama lain serta menentukan kualitas kerja sama, pengembangan anggota organisasi dan efisiensi yang akan mengubah tujuan menjadi hasil.

Hasil penelitian mendukung penelitian Adeoye *et al* (2005), Kubendran *et al* (2013) serta penelitian Suarningsih dkk (2013) yang menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian dengan analisis SMARPLS 3.0 menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi komitmen organsiasi maka kinerja perawat akan semakin meningkat. Komitmen organsisasi merupakan suatu kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku

pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan merupakan sesuatu yang sangat penting, karena tidak semua karyawan perusahaan dapat memahami arti komitmen terhadap organisasinya. Sedangkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasional. Karyawan yang mempunyai keterlibatan tinggi dalam bekerja tidak mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan dan dalam hal ini merupakan modal dasar untuk mendorong produktivitas yang tinggi. (Nurbiyati dan Wibisono, 2014:24). Komitmen organisasi merupakan suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi (Allen and Meyer, 1997:143). Indikasi yang paling jelas dapat dilihat dari rendahnya komitmen organisasi secara praktis adalah tingginya jumlah pegawai yang mangkir dan mengundurkan diri atau keluar dari organisasi. Hasil penelitian mendukung penelitian Yulina dkk (2015) menemukan bahwa komitmen organsiasi bepengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Person organization fit* terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi

Hasil pengujian dengan analisis SMARPLS 3.0 menemukan bahwa *person organization fit* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi ditunjukkan dengan p-value sebesaar 0,039 < 0,05. Artinya semakin tinggi *person organization fit* maka akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai rumah sakit sehingga kinerja perawat akan semakin meningkat. Hasil penelitian mendukung penelitian Yulina dkk (2015), Darmi (2010) dan Ahmadi et al. (2014) dalam penelitiannya menemukan bahwa *person-organization fit* memiliki hubungan yang positif dengan komitmen organisasional. Sementara dalam penelitian Yulina dkk (2015) menemukan bahwa komitmen organsiasi bepengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi

Hasil pengujian dengan analisis SMARPLS 3.0 menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi ditunjukkan dengan *p-value* sebesar 0,000 < 0,05. Artinya semakin baik iklim organisasi di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta maka akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai rumah sakit sehingga kinerja perawat akan semakin meningkat.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Suarningsih dkk, (2013) yang menemukan bahwa komitmen organisasional merupakan mediasi atas pengaruh iklim organisasi dengan kinerja karyawan rumah sakit. Hasil menunjukkan adanya pengaruh yang seiring, dimana kenaikan secara bersama iklim organisasi melalui komitmen organisasional yang diberikan pada karyawan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pengaruh tidak langsung antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional dikatakan signifikan walaupun kecil dibandingkan pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

Iklim organisasi terkait erat dengan proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis diantara seluruh anggota organisasi. Hal ini tentu akan mendorong pada pegawai dengan komitmen organisasi yang kuat. Komitmen dianggap penting bagi organisasi karena pengaruhnya pada turnover, hubungannya dengan kinerja, yang mengasumsikan bahwa individu yang memiliki komitmen cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada pekerjaannya (Morrison 1997).

Kesimpulan

Berdasarakan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh *person organization fit* dan iklim organisasi terhadap kinerja perawat di RSUP Dr Sardjito Yogyakarta melalui komitmen organisasi dapat disimpulan sebagai berikut :

1. P*erson organization fit* berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organsiasi ditunjukkan dengan *p-value* sebesar 0,025 < 0,05. Artinya semakin

tinggi *person organization fit* maka komitmen organisasi perawat akan semakin meningkat.

2. Iklim organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organsiasi ditunjukkan dengan *p-value* sebesar 0,000 < 0,05. Artinya semakin baik iklim organisasi maka komitmen organisasi perawat akan semakin meningkat.
3. P*erson organization fit* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan ditunjukkan *p-value* sebesar 0,045 < 0.05. Artinya semakin tinggi *person organization fit* maka kinerja perawat akan semakin meningkat.
4. Iklim organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan p-value sebesar 0,002 < 0,05. Artinya semakin baik iklim organisasi maka kinerja perawat akan semakin meningkat.
5. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan *p-value* sebesar 0,000 < 0,05. Artinya semakin tinggi komitmen organsiasi maka kinerja perawat akan semakin meningkat.
6. *Person organization fit* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi ditunjukkan dengan p-value sebesaar 0,039 < 0,05. Artinya semakin tinggi person organization fit maka akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai rumah sakit sehingga kinerja perawat akan semakin meningkat.
7. Iklim organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi ditunjukkan dengan *p-value* sebesar 0,000 < 0,05. Artinya semakin baik iklim organisasi di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta maka akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai rumah sakit sehingga kinerja perawat akan semakin meningkat

Saran

Berdasarkan temuan penelitian ini akan merekomendasikan beberapa saran kepada manajemen RSUP Dr Sardjito Yogyakarta sebagai berikut :

1. Meningkatkan *person organization fit* terutama pada indikator yang paling rendah yaitu adanya kesesuaian antara nilai-nilai pribadi dengan perusahaan. Untuk itu

penjelasan tentang program, visi dan misi yang ada dalam organisasi hendaknya terus disampaikan kepada perawat, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi akan sama dengan tujuan dari perawat. Selain itu pendapat, saran dan ide-ide dari perawat perlu ditampung dan diperhatikan, dalam rangka untuk menyesuaian dengan tujuan organisasi.

2. Pihak rumah sakit hendaknya mampu meningkatkan iklim organisasi terutama pada indikator aturan dan prosedur kerja yang jelas. Selama ini perubahan peraturan yang sering terjadi menyebabkan perawat merasakan adanya keraguan dalam melaksanakan tugas, terutama tugas-tugas yang ambigu yang kurang jelas prosedur kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

Adeoye A.O, Kolawole I.O, Elegunde A.F, Jongbo O.C, 2005, The Impact Of Organizational Climate On Business Perfomance In Lagos Metropolis, *European Scientific Journal edition vol. 7, No.26*

Allen, N.J. dan J.P. Meyer. 1991. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational. *Journal of Occupational Psychology. 63 (1): 1- 18*

Alwi, Syafaruddin. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan. Kompetitif, *Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, Yogyakarta*

Asi Sri Pahalendang (2013) Pengaruh Iklim Organisasi dan Burnout terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya, *Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 11, Nomor 3*

Astuti Sih Darmi (2010), Model Person-Organization Fit (P-O Fit Model) Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), Vol. 17, No. 1, Hal. 43 – 60*

Baihaqi, Fauzan. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta). *Skripsi Universitas Diponegoro.*

Burgoyne, J., Pedler, P.M., Boydell, T.H., 2003. *Learning Company: Project Report Training Agency.* New York: Mc.Graw-Hill Maiden Head

Danish R.Q, Draz U, Ali H.Y, 2015, Impact of Organizational Climate on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Education Sector of Pakistan, *American Journal of Mobile Systems, Applications and Services Vol. 1, No. 2, pp. 102-109*

Davis, K. & Newstrom, J.W. (2001). *Perilaku dalam Organisasi* (terjemahan Agus Darma). Jakarta: Erlangga

Ferdinand Augusty (2000) *Manajemen Pemasaran : Sebuah Pendekatan Strategik, Research Paper Series*, Program MM Undip Semaarang

Ghozali, Imam. 2013. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan. Partial Least Square (PLS).* Edisi 3. Semarang : Badan Penerbit Universitas. Diponegoro

Guntur P Wahono (2012) Pengaruh Person – Organization Fit, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat, *Management Analysis Journal 1 (1) : 1-7*

Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74*

Hair, J.F., Tomas, G.M.H., Ringle, Christian M., dan Marko Sarstedt (2011). *A Primer Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Los Angeles: SAGE Publication.Ltd

Hellriegel Don John W. Slocum, Jr. dan Downey, H. Kirk, 1974, "Congruence between individual, needs, organizational climate, job satisfaction and performance, *Academy Of Management Journal, Vol.18, No.196*

Hakim, Thursam. 2006. *Mengatasi Rasa Tidak Percaya Diri*. Jakarta : Puspa Swara.

Judge, T. A., & Cable, D. M. (1997). Applicant personality, organizational culture, and organization attraction. *Personnel Psychology, 50, 359-393.*

June Sethela, Yeoh Khar Kheng1 & Rosli Mahmood (2013), Determining the Importance of Competency and Person-Job Fit for the Job Performance of Service SMEs Employees in Malaysia, *Asian Social Science; Vol. 9, No. 10: 114-123*

Kristof, A. L. 1996. Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implication. *Personnel Psycology. 49,*

Kubendran, M. Sampath Nagi, Muthukumar.S (2013) Organisational climate's impact on employee's performance, *Indian Journal of Economics and Development Vol: 1 | Issue: 3*

Masrukhin dan Waridin. 2004. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja,Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.*EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 197-209*

Mc Clelland D. 1973. Human Motivation. USA: Scott Foreshman and Co.

Mullins L. J. (1996) *Management and organisational behaviour* (1 ed) Harlow: Pearson Education Limited

Prawirosentono, Suyadi. 1999. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta : BPFE

Pradiansyah, A. 1999. Menciptakan Komunikasi dan Sistem SDM yang Terpadu: Upaya mewujudkan hubungan Industrial yang Harmonis. *www.imfeui.com*

Pramesti Annur Intan (2012), Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Cabang Lamongan, *e-journal Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya*

Purohit, Bhaskar., and Wadhwa, Ashok., (2012) "Organizational Climate from view point of Motivation in District Hospital India", *Health 4(7), pp. 400-406*

MG, Eugene McKenna dan Nich Beekh, 2000, Manejemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: ANDI

Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta:Salemba Empat

Rusu G dan Avasilcai S., (2014) Linking human resources motivation to organizational climate, *Procedia - Social and Behavioral Sciences Vol 124, pp:51 – 58*

Schneider, S.K., Parkes, L.P.; Bochner, S., (2001): "Person-organization fit across cultures: An empirical investigation of individualism and collectivism", *Applied Psychology: An international Review, vol. 50, p. 81-108.*

Shadur, M., A., R. Kinzle dan J.J. Rodwell, 1999. The Relations between Organization Climate and Employee Perceptions of Involvement. *Group & Organization Management, Vol. 24, Iss. 4, December, p479-504*

Solimun. 2002, Multivariate *Analysis Structural Equation Modelling (SEM) Lisrel dan Amos*. Fakultas MIPA, Universitas Brawijaya

Sardjito B, Muthaher O. 2007. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating, *SNA X, Makassar*

Silen Adhi Prastistha (2016),Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang), *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), Vol. 23, No. 2, Hal. 174 – 185*

Schneider, B., Goldstein, H. W., & Smith, D. B. 1995. The ASA framework: an update. *Personnel Psychology, 48, 747-773*

Spencer, Lyle and Signe Spencer, (1993). *Competence at Work*. Canada, Jhon Wiley &Sons, Inc

Steers, Richard M. & Porter, Lyman W. (1991). *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw-Hill

Sugiyono, (2009). *Metode Penelitian Kunatitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.

Suarningsih N.L.P, Alamsyah A., Thoyib A., (2013) Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit, Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 11,Nomor 2, hal : 233-240

Umar Husein, 2004, Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis, Cet ke 6, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Wiyono Fx Isbagyo, 1999, *Menyamakan Persepsi Tentang Komitmen*, Jakarta: Binaman Presindo

Yulina, Zaitul, Surya Dharma (2015), Pengaruh Person-Organization Fit Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai SKPD di Kabupaten Pasaman Barat), *e-journal Universitas Bung Hatta*