

PENGARUH *PERSON ORGANIZATIONAL FIT* DAN *PERSON JOB FIT* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Empiris pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang)

Mairul Chandra¹, Listiana Sri Mulatsih², Irwan Muslim³

Program Manajemen Sains Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

Email: chandra170582@gmail.com, listiana@bunghatta.ac.id, irwanmuslim64@gmail.com

A. PENDAHULUAN

Dinas Pendidikan Kota Padang menjadi salah satu organisasi pemerintahan yang diharapkan mewujudkan Visi dan Misi Walikota Padang dan Wakil Walikota Padang khususnya mewujudkan Masyarakat Kota Padang yang Madani berbasis Pendidikan.

Berdasarkan pengamatan langsung ke lapangan ditemui fenomena yang terjadi di Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang yaitu masih rendahnya perilaku ekstra peran (OCB) yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang. Dari 35 orang pegawai yang ada di Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang sangat sedikit yang memiliki perilaku ekstra peran (OCB).

B. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang yang berjumlah 124 orang. Data yang digunakan adalah data primer, dan dikumpulkan menggunakan kuesioner. Sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan, maka dalam penelitian ini metode analisis data menggunakan *software Smart PLS 3.2.8. PLS (Partial Least Square)* merupakan analisis persamaan struktural (*Modeling*) (*Measurement Assesment*) (*Structural Model Assesment*).

Measurement Model Assessment

Digunakan untuk pengujian *validitas* dan *realibilitas*. Uji yang dilakukan pada *outer model* yakni *convergent validity* yang terdiri

dari *outer loading* > 0,7, *cronbach* dan *discriminant validity* dengan metode *Fornell-Larcker criterion* dan *cross loading*.

Structural Model Assessment

Structural Model Assessment (SMA) merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Uji signifikansi untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas dilakukan melalui *bootstrapping*.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Original Sample	T Statistik	P Values	Keterangan
Person Organizational Fit X1 -> Organizational Citizenship Behavior Y	-0.364	2.875	0.004	H1 Diterima
Person Organizational Fit X1 -> Komitmen Organisasi Z1	0.320	2.313	0.021	H2 Diterima
Komitmen Organisasi Z1 -> Organizational Citizenship Behavior Y	0.461	3.142	0.002	H3 Diterima
Person Job Fit X2 -> Organizational Citizenship Behavior Y	-0.014	0.119	0.905	H4 Ditolak
Person Job Fit X2 -> Kepuasan Kerja Z2	0.548	7.962	0.000	H5 Diterima
Kepuasan Kerja Z2 -> Organizational Citizenship Behavior Y	0.374	3.112	0.002	H6 Diterima
Person Organizational Fit X1 -> Komitmen Organisasi Z1 -> Organizational Citizenship Behavior Y	0.147	1.884	0.060	H7 Ditolak
Person Job Fit X2 -> Kepuasan Kerja Z2 -> Organizational Citizenship Behavior Y	0.205	2.796	0.005	H8 Diterima

Berdasarkan table diatas didapatkan bahwa variabel person organizational fit terhadap OCB berpengaruh positif terhadap OCB pada Dinas Pendidikan Kota Padang, dengan t-statistics adalah 2.875 dan p-values adalah 0.004 maka hipotesis pertama adalah diterima.

Kemudian pengujian hipotesis kedua person organizational fit terhadap komitmen organisasi dengan nilai t-statistics adalah 2.313 dan nilai p-values adalah 0.021 maka hipotesis kedua adalah diterima. Selanjutnya hipotesis komitmen organisasi terhadap

OCB bernilai t-statistics adalah 3.142 dan nilai p-values adalah 0.002 atau kecil dari 0.05, maka hipotesis ketiga adalah diterima. Sedangkan pengujian hipotesis person job fit terhadap OCB memiliki nilai t-statistics adalah 0.119 dan nilai p-values adalah 0.905 atau besar dari 0.05 maka hasil pengujian hipotesis keempat adalah ditolak. Selanjutnya pengujian hipotesis person job fit terhadap kepuasan kerja memiliki t-statistics adalah 7.962 dan nilai p-values adalah 0.000 atau kecil dari 0.05 maka disimpulkan person job fit berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja maka hasil pengujian hipotesis kelima adalah diterima. Dan pengujian hipotesis kepuasan kerja terhadap OCB memiliki nilai t-statistics adalah 3.112 dan nilai p-values adalah 0.002 atau kecil dari 0.05 maka disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB, maka hasil pengujian hipotesis keenam adalah diterima. Selanjutnya pada pengujian hipotesis person organizational fit terhadap OCB melalui komitmen organisasi memiliki nilai t-statistics adalah 1.884 dan nilai p-values adalah 0.060, maka hipotesis ketujuh adalah ditolak. Hipotesis terakhir menyatakan person job fit terhadap OCB melalui kepuasan kerja dengan nilai t-statistics adalah 2.796 dan nilai p-values adalah 0.005 maka disimpulkan hipotesis ini diterima yaitu kepuasan kerja memediasi hubungan antara person job fit terhadap OCB pada Dinas Pendidikan Kota Padang.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menemukan variabel person organizational fit berpengaruh positif terhadap OCB, person organizational fit berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB, person job fit berpengaruh positif terhadap OCB, person job fit berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB, komitmen organisasi

tidak memediasi hubungan antara person organizational fit terhadap OCB, kepuasan kerja memediasi hubungan antara person job fit dengan OCB pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Astuti, H., & Sulistyo, H. *The Role of Religiosity and Person Organization Fit (Pof) To Improve OCB (Ocb)*. (2017).
- [2] Bangun, O. V., Supartha, I. W. G., & Subudi, M. Pengaruh person-job fit dan person-organization fit terhadap komitmen organisasional dan OCB (OCB). (2017).
- [3] Celluci, Anthony J. David, L., Devries. *Measuring Managerial Satisfaction: A Manual for the MJSQ Technical Report II*, (1978).
- [4] Chhabra, B. *Person - Job Fit : Mediating Role of Job*. (2018).
- [5] Farzaneh, J., Farashah, A. D., & Kazemi, M. The impact of person-job fit and person-organization fit on OCB: The mediating and moderating effects of organizational commitment and psychological empowerment. (2014).
- [6] Gender, P., Hubungan, P., Job, P., Dan, F. I. T., & Fe, M. *Organizational Fit Dengan Kinerja Dan Ocb* (2009).
- [7] Hassi, A. "You get what you appreciate": Effects of leadership on job satisfaction, affective commitment and organisational citizenship behaviour. *International* (2019).
- [8] Kaya, N., Koc, E., & Topcu, D. An exploratory analysis of the influence of human resource management activities and organizational climate on job satisfaction in Turkish banks. (2019).