

Peran Mediasi Komitmen Organisasi dalam Pengaruh Person-Organization Fit terhadap Kinerja Inovatif

¹Dede Hardani, ²Sindrawati, ³Muhammad Syukrullah
^{1,2,3}Program studi Administrasi Publik, Universitas Bandung
Korespondensi : dede.hardani@stiabandung.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menguji peran mediasi dari komitmen organisasi dalam hubungan antara person-organization fit dengan kinerja inovatif di lembaga publik. Studi kausal dengan metode survei sebagai alat pengumpulan data dengan responden para pegawai kecamatan Se- Kabupaten Bandung . yang dipilih secara acak sebanyak 270. Analisis data menggunakan path analisis dengan bantuan spss25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya kesesuaian nilai antara pegawai dan organisasi mempengaruhi komitmen organisasi dan pada akhirnya mendorong para pegawai untuk menunjukkan kinerja inovatif dalam memberikan pelayanan publik. Komitmen organisasi memediasi secara parsial pengaruh kecocokan individu dan organisasi dengan kinerja inovatif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa Person-Organization fit dan komitmen organisasi berkontribusi positif terhadap kinerja inovatif karyawan di lembaga publik. Implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah bahwa komitmen organisasional merupakan mediator yang penting dalam hubungan antara person-organization fit dan kinerja inovatif. Sedangkan implikasi praktis yaitu perbaikan kinerja inovatif dilakukan dengan memperkuat komitmen organisasional melalui pelatihan dan pengembangan karir, budaya organisasional yang inklusif dan kolaboratif, dan memberikan penghargaan dan pengakuan atas kontribusi karyawan pada inovasi.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Person-Organization fit , Kinerja Inovatif

Abstract

This research aims to examine the mediating role of organizational commitment in the relationship between person-organization fit and innovative performance in public institutions. Causal study using survey methods as a data collection tool with respondents from sub-district employees throughout Bandung Regency. 270 were randomly selected. Data analysis used path analysis with the help of SPSS25. The research results show that the existence of value congruence between employees and organizations influences organizational commitment and ultimately encourages employees to demonstrate innovative performance in providing public services. Organizational commitment partially mediates the effect of individual and organizational fit on innovative performance. This research concludes that Person-Organization fit and organizational commitment contribute positively to the innovative performance of employees in public institutions. The theoretical implication in this research is that organizational commitment is an important mediator in the relationship between person-organization fit and innovative performance. Meanwhile, the practical implications are that improving innovative performance is carried out by strengthening organizational commitment through training and career development, an inclusive and collaborative organizational culture, and providing rewards and recognition for employee contributions to innovation.

Keyword: Organizational Commitment, Person-Organization fit, Innovative Performance

1. PENDAHULUAN

Kinerja layanan publik yang memuaskan masyarakat menjadi perhatian tidak hanya para pengambil kebijakan. Para akademisi memberikan perhatian tinggi terhadap perkembangan kinerja pada layanan publik. Menurut data Ombudsman (2022) masih terdapat beberapa hal yang berkaitan dengan tingkat kepatuhan pelayanan publik. Namun dibandingkan dengan tahun 2021, tingkat pelayanan publik semakin baik. Namun perubahan tersebut tidak seluruhnya merata disetiap instansi baik pemerintah maupun kementerian. Di pemerintah daerah sendiri jumlah institusi yang masuk kategori dengan tingkat kepatuhan tinggi lebih rendah dibandingkan dengan zona kuning. Grafik Hasil Penilaian Kepatuhan Pemerintah Daerah Kabupaten Tahun 2015-2021 oleh Ombudsman (2022) menghasilkan rekomendasi bagi pemerintah daerah untuk memperbaiki tingkat kepatuhan.

Salah satu kabupaten yang belum berhasil meningkatkan kepatuhannya adalah Kabupaten Bandung dengan skor 66.51 (zona kuning) pada tahun 2021 dan menurun pada tahun 2022 menjadi 65.52 (kualitas sedang.) Namun, secara umum, dapat dikatakan bahwa penurunan kinerja kepatuhan organisasi terkait dengan kinerja individu. Alrowwad, Abualoush, & Masa'deh, (2020). Anwar, & Abdullah, (2021) maupun Otto (2019) mengemukakan kedudukan kinerja individu dengan pencapaian organisasi.

Ketika kinerja individu menurun, mungkin terjadi beberapa hal seperti penurunan kualitas layanan atau produk yang dihasilkan, peningkatan tingkat kesalahan, atau penurunan produktivitas. Hal ini dapat menyebabkan penurunan kepercayaan publik dan kualitas reputasi organisasi, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kepatuhan organisasi terhadap regulasi atau kebijakan yang ada. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa kinerja individu tetap dijaga dan ditingkatkan secara terus-menerus melalui identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhinya baik faktor internal maupun eksternal.

Kinerja individu menurut Hendri (2019) dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Namun menurut Loan (2020) meskipun berpengaruh secara langsung, pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai memerlukan variabel mediasi. Adanya kontradiksi tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja menunjukkan adanya inkonsistensi teori. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian kembali untuk menguji dan memverifikasi gagasan tentang komitmen organisasional. Robbins & Judge (2017) mengemukakan komitmen organisasional baik affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment dapat diartikan sebagai penerimaan kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi serta hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut. Komitmen sebagai sikap karyawan terhadap organisasi yang mengarah ke asosiasi khusus dengan organisasi (Lee dan Reade, 2018). Saleem et al. (2019) menjelaskan sebagai hubungan emosional dengan pekerjaan dan kesediaan untuk terus berpartisipasi di dalam organisasi.

Komitmen organisasional berperan memediasi pengaruh Person Organization Fit terhadap Kinerja Inovatif. Para pegawai yang merasakan adanya kesesuaian dengan organisasi akan merasa terikat dengan organisasi dan berupaya berinovasi dalam pekerjaannya guna menghasilkan kinerja organisasi yang memadai. komitmen yang muncul tidak hanya bersifat pasifloyalitas tetapi juga melibatkan hubungan aktif antara karyawan dan organisasi di bentuk kerelaan untuk memberikan segala upaya demi keberhasilan organisasi (Hendri 2019). Almeida et al. (2019), Saleem et al. (2019) mengemukakan adanya pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja. Namun komitmen itu sendiri dipengaruhi oleh adanya kesesuaian antara individu dengan organisasi PO-Fit. Komitmen organizational memediasi pengaruh PO-fit terhadap kinerja para pegawai (Collen, 2019; Hanafi, 2018)

Selain faktor komitmen organizational, Aspek penting lain adalah kesesuaian antara organisasi dengan para pegawai atau PO-Fit/ Person Organization fit. Chen & Li (2017), Van Loon, Vandenabeele dan Leisink (2017), Vila-Vasquez, Castro-Casal & Alvarez-Perez (2021) mengemukakan pentingnya kesesuaian antara institusi dengan individu. Ditegaskan Vila-Vasquez et al, (2017) bahwa kedudukan Person Organization fit terkait dengan perilaku kerja pegawai belum jelas.

Berdasarkan kesenjangan yang ada yaitu 1) inkonsistensi hubungan antara komitmen dan kinerja 2) belum jelasnya kedudukan Person Organization fit terkait dengan perilaku kerja pegawai terutama dilingkungan layanan publik maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut. Penelitian ini berkontribusi menunjukkan penjelasan mengenai perilaku kerja pegawai di lembaga publik berdasarkan faktor komitmen organisational dan Person Organization fit. Tujuan penelitian adalah menguji peran mediasi dari komitmen organisasi dalam hubungan antara person-organization fit dengan kinerja inovatif di lembaga publik.

Person Organization Fit adalah kesesuaian antara organisasi dengan individu (Chen & li 2021, Vila-Vázquez, 2021). Van Loon et a (2017) menunjukkan sisi berbeda terkait dengan konstruksi PO-Fit yaitu kesenjangan antara individu dan organisasi. PO-fit mempengaruhi komitmen organisasional (Jayanti 2022). Semakin tinggi kesesuaian tersebut maka semakin berkomitmen para pegawai terhadap pekerjaan dan institusinya. Dalam konteks ini, PO-Fit yang baik akan menghasilkan kesesuaian antara nilai-nilai dan tujuan individu dengan nilai dan tujuan organisasi, sehingga individu merasa lebih nyaman dan terhubung dengan organisasi tersebut. Individu yang merasa cocok dengan organisasi cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi karena mereka merasa bahwa organisasi tersebut merupakan tempat yang tepat untuk berkembang dan berkontribusi.

Kinerja sebagai kegiatan dan tugas yang dilakukan oleh karyawan secara efektif dan efisien (Saleem et al, 2019). Sedangkan Kinerja Inovatif bersumber pada ide tentang membuat sesuatu yang baru dalam menyelesaikan pekerjaan maupun hasil. Zhang, Chen, dan Sun, (2015) mengemukakan Inovasi sebagai multi-tahap proses dalam tiga tahap yaitu; a) pengenalan masalah dan generasi ide atau solusi, b) inovatif mencari dukungan untuk ide, c) penyelesaian ide. Pendapat yang sama dikemukakan Algamdi, (2018) bahwa kinerja inovatif sebagai kecakapan perilaku untuk membangkitkan dan melaksanakan ide-ide baru dan bermanfaat. Kecakapan tersebut dipengaruhi oleh adanya Person Organization Fit. Para pegawai yang memiliki kesesuaian tinggi dengan organisasinya akan berusaha untuk memecahkan masalah dengan proses dan hasil lebih baik dengan membuat perbedaan. Rahman, Kistyanto, & Surjanti,. (2022), Saether, (2019).

2. METODE

Penelitian merupakan survei terhadap para pegawai dilingkungan pemerintah kabupaten Bandung yang bertujuan untuk pengujian hipotesis (testing hypothesis). Jenis hubungan antar variabel yang diteliti adalah kausal, Populasi penelitian adalah para pegawai kecamatan se-kabupaten Bandung yang dipilih secara acak, berstatus ASN, tidak memasuki masa pensiun, bukan pejabat struktural sebanyak 270 pegawai. Pengukuran PO-Fit dikembangkan berdasarkan Vila-Vázquez et al (2021) yaitu antara lain nilai-nilai pribadi saya sesuai dengan nilai dan budaya organisasi.. Pengukuran komitmen organisasional mengacu pada Saleem et al (2019) yaitu 1) Saya merasa bangga menjadi bagian dari lembaga 2) Saya senang mendiskusikan pekerjaan dengan orang-orang berbeda kantor dimana saya bekerja 3) Saya bersedia menghabiskan sisa karier saya di kantor ini 4) Pekerjaan ini merupakan hidup saya dan tempat saya menggantungkan diri

5) Kantor menerapkan prinsip-prinsip tata kelola kantor yang mengutamakan prinsip moral di atas segalanya 6) Bersedia bekerja sedikit lebih awal, untuk mempersiapkan semuanya berdasarkan kesadaran etika organisasi. Pengukuran kinerja inovatif dikembangkan berdasarkan Zhang, Chen, dan Sun, (2015) yaitu; 1) menyarankan cara baru untuk mencapai tujuan atau sasaran organisasi 2) memunculkan ide-ide baru dan praktis untuk mendapatkan kinerja yang baik., 3) mencari teknologi, proses, teknik dan/atau ide-ide untuk produk baru. 4) aktif menyarankan cara baru untuk meningkatkan kualitas, 5) menjadi sumber ide kreatif, 6) tidak takut mengambil risiko. 7) berani mempromosikan dan memperjuangkan gagasannya 8) menunjukkan kreativitas. 9) mengembangkan rencana dan menyusun jadwal yang memadai untuk mengimplementasikan ide-ide baru, 10) sering kali memiliki ide-ide baru dan inovatif. 11) menunjukkan solusi kreatif untuk menghadapi permasalahan 12).memiliki pendekatan baru untuk menangani masalah. 13) memiliki keberanian untuk menyarankan cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan. Jawaban responden dari skala 1 s.d 5 mulai dari jawaban sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Analisis data deskriptif dan inferensial path analisis menggunakan bantuan SPSS 25.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik responden

Responden	Persentase
Jenis Kelamin:	
Pria	37%
Wanita	63%
Usia	
18 – 28 Tahun	25%
29 – 39 Tahun	34%
40 – 50 Tahun	30%
> 50 Tahun	11%
Lama Bekerja	
< 1 Tahun	14%
1 – 5 Tahun	24%
6 – 10 Tahun	31%
11 – 15 Tahun	15%
> 15 Tahun	16%
Pendidikan	
SMK	20%
S1	45%
S2	35%

Uji Validitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh pernyataan pada kuisioner dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dikatakan valid jika nilai r tabel lebih kecil dari nilai r hitung pada output spss. Pada nilai df (268) diperoleh nilai r tabel sebesar 0.1194. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kategori valid.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Person Organization Fit	PO1	0.944	0.1194	Valid
	PO2	0.960	0.1194	Valid
Komitmen Organisasional	KO1	0.695	0.1194	Valid
	KO2	0.752	0.1194	Valid
	KO3	0.732	0.1194	Valid
	KO4	0.778	0.1194	Valid
	KO5	0.698	0.1194	Valid
	KO6	0.642	0.1194	Valid
Kinerja Inovatif	KI1	0.456	0.1194	Valid
	KI2	0.724	0.1194	Valid
	KI3	0.603	0.1194	Valid
	KI4	0.689	0.1194	Valid
	KI5	0.596	0.1194	Valid
	KI6	0.675	0.1194	Valid
	KI7	0.664	0.1194	Valid
	KI8	0.690	0.1194	Valid
	KI9	0.758	0.1194	Valid
	KI10	0.571	0.1194	Valid
	KI11	0.576	0.1194	Valid
	KI12	0.460	0.1194	Valid
	KI13	0.663	0.1194	Valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah item pernyataan yang digunakan dalam pengujian reliabel atau tangguh untuk digunakan sebagai alat ukur. Item pernyataan dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach’s Alpha memiliki nilai lebih tinggi dari tingkat signifikan 0.60. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dikatakan reliabel untuk melakukan pengujian.

Tabel 3. Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach’s Alpha	Kriteria	Keterangan
Person Organizational Fit	0.890	0.600	Reliabel
Komitmen Organisasional	0.804	0.600	Reliabel
Kinerja Inovatif	0.872	0.600	Reliabel

Uji Normalitas

Tujuan dari Uji Normalitas adalah untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi secara normal atau tidak. Suatu data dinyatakan berdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0.05. Hasil pengujian dengan metode Kolmogorv-Smirnov diperoleh nilai signifikan 0.610 > 0.05. Dengan nilai ini maka data dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 4. Uji normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		270
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.40178831
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.078
	Positive	.064
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.610 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Uji Multikolinieritas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk memperoleh informasi apakah ada atau tidaknya korelasi sempurna antara seluruh variabel bebas dalam penelitian. Suatu data dikatakan mengalami gejala multikolinieritas jika memiliki nilai VIF lebih dari 10. Hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas karena nilai VIF < 10.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Person Organizational Fit	.725	1.379
Komitmen Organisasional	.725	1.379

Koefisien Determinasi

Tujuan dari uji koefisien determinasi adalah untuk mengetahui besaran pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil uji diperoleh nilai koefisien determinasi pada Kinerja Inovatif adalah sebesar 0.393. Artinya Person Organizational Fit dan Komitmen Organisasional dapat mempengaruhi Kinerja Inovatif sebesar 39.3%.

Tabel 6. Uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627 ^a	.393	.388	4.41824

Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk memperoleh informasi bagaimana hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu. Suatu hipotesis dapat diterima jika memiliki nilai signifikansi < 0.05 dan memiliki nilai t hitung > t tabel (1.9688).

Dari hasil pengujian dapat diperoleh informasi sebagai berikut:

- a. Person Organization Fit memiliki nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0.05. Maka Person Organization Fit dapat dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Artinya **H1 diterima**.
- b. Person Organization Fit memiliki nilai signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0.05. Maka Person Organization Fit dapat dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Inovatif. Artinya **H2 diterima**.

Tabel 7. Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien	Std. Error	T Statistics	Sig.
Person Organization Fit → Komitmen Organisasional	1.274	.126	10.085	0.000
Person Organization Fit → Kinerja Inovatif	.666	.224	2.974	0.003

Uji Mediasi

Uji ini dilakukan untuk mengetahui peran variabel mediator dalam memberikan efek mediasi bagi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Variabel Komitmen Organisasional dapat menjadi mediator yang berpengaruh signifikan terhadap hubungan antara Person Organization Fit dengan Kinerja Inovatif, hal ini dapat terlihat dari nilai sobel test sebesar 6.8725 lebih besar dari z tabel 1,96 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. **H3 diterima**.

Tabel 8. Uji Mediasi

Variabel	Sobel Test Statistics	p
Person Organization Fit → Komitmen Organisasional → Kinerja Inovatif	6.8725	0,000

Pembahasan

Pengaruh Person Organization Fit terhadap Komitmen Organisasional

PO-Fit yang baik akan menghasilkan kesesuaian antara nilai-nilai dan tujuan individu dengan nilai dan tujuan organisasi, sehingga individu merasa lebih nyaman dan terhubung dengan organisasi tersebut. Hal ini ditunjukkan dengan uji hipotesis dengan nilai t hitung sebesar 10.085 yang nilainya lebih besar dari t tabel (1.9688).

Pengaruh Person Organization Fit terhadap Kinerja Inovatif

Para pegawai yang memiliki kesesuaian tinggi dengan organisasinya akan berusaha untuk memecahkan masalah dengan proses dan hasil lebih baik dengan membuat perbedaan. Artinya Person Organization Fit memiliki pengaruh terhadap Kinerja Inovatif, hal ini didukung dengan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.974 lebih besar dari nilai t tabel (1.9688).

Pengaruh Komitmen Organisasional memediasi hubungan antara Person Organization Fit dengan Kinerja Inovatif

Para pegawai yang merasakan adanya kesesuaian dengan organisasi akan merasa terikat dengan organisasi dan berupaya berinovasi dalam pekerjaannya guna menghasilkan kinerja organisasi yang memadai. Artinya Komitmen Organisasional dapat berperan sebagai mediator untuk hubungan antara Person Organization Fit dengan Kinerja Inovatif, hal ini didukung dengan pengujian mediasi metode Sobel diperoleh nilai statistik uji sobel sebesar 6.8725 lebih besar dari nilai z tabel (1.96).

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa person organization fit memiliki pengaruh terhadap kinerja inovatif serta komitmen organisasi memediasi pengaruh antara person organization fit terhadap kinerja inovatif. Dalam penelitian ini, terlihat bahwa Komitmen organisasi terhadap kinerja inovatif pegawai sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kreativitas dan inovasi. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk menunjukkan komitmennya terhadap kinerja inovatif pegawai, misalnya memberikan ruang untuk bereksperimen sehingga karyawan dapat mengembangkan ide-ide inovatif mereka, memberikan dukungan finansial, dan meningkatkan komunikasi internal serta memberikan pelatihan dan pengembangan. Selain itu, Person-Organization fit juga dianggap sebagai faktor penting dalam keberhasilan organisasi dan kinerja pegawai untuk membangun kreativitas.

5. SARAN

PO Fit terdiri dari dua dimensi yaitu fit nilai dan fit kebutuhan. Fit nilai berkaitan dengan kesesuaian antara nilai-nilai individu dan organisasi. Sementara fit kebutuhan berkaitan dengan kesesuaian antara kebutuhan individu dan lingkungan kerja yang diberikan oleh organisasi. Karyawan yang memiliki PO Fit yang tinggi cenderung merasa lebih puas dan terlibat dalam pekerjaan mereka, serta memiliki kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang memiliki PO Fit yang rendah cenderung merasa kurang puas, kurang terlibat dalam pekerjaan mereka, dan memiliki kinerja yang buruk.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Almeida, M. da G. M. C., & Coelho, A. F. M. (2018). The Antecedents of Corporate Reputation and Image and Their Impacts on Employee Commitment and Performance: The Moderating Role of CSR. *Corporate Reputation Review*. pp 1-16
- [2] Alrowwad, A. A., Abualoush, S. H., & Masa'deh, R. E. (2020). Innovation and intellectual capital as intermediary variables among transformational leadership, transactional leadership, and organizational performance. *Journal of Management Development*, 39(2), 196-222.
- [3] Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2021). The impact of Human resource management practice on Organizational performance. *International journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, 5. pp 35-47
- [4] Bangun, O. V., Supartha, I. W. G., & Subudi, M. (2017). Pengaruh person-job fit dan person-organization fit terhadap komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior (OCB). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(5), 2071-2102.
- [5] Chen, H & Li, W., (2019) Understanding commitment and apathy in IS security extra-role behavior from a person-organization fit perspective. *Behaviour & Information Technology* 2019, VOL. 38, NO. 5, 454-468
- [6] Collen, H. Ö. (2019). The relationships of contextual performance with person-organization fit, perceived organizational prestige and organizational identity strength: The mediating role of organizational commitment. *European Journal of Multidisciplinary Studies*, 4(2), 28-37.

- [7] Hanafi, A., Adam, M., Aprideni, I., & Sriwijaya, U. (2018). The effect of person-organization fit (PO Fit) and job satisfaction on employee performance with organizational commitment as intervening variables at Bukit Asam Medika Hospital, Tanjung Enim. *International Journal of Education and Research*, 6(11), 103-114.
- [8] Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1208-1234.
- [9] Hidayat, D. (2018). Pengaruh Person-Organizational Fit Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada RSUP Dr Sardjito Yogyakarta).
- [10] Jayanti, H. D. (2022). Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasi. *Edu Consilium: Jurnal Bimbingan dan Konseling Pendidikan Islam*, 3(1), 79-88.
- [11] Kumasey, A. S., Bawole, J. N., & Hossain, F. (2016). Organizational commitment of public service employees in Ghana: do codes of ethics matter? *International Review of Administrative Sciences*, 83(1_suppl), 59–77.
- [12] Lee, H.-J. and Reade, C. (2018), "The role of Yin-Yang leadership and cosmopolitan followership in fostering employee commitment in China: A paradox perspective", *Cross Cultural & Strategic Management*, 25 (2) pp. 276-298.
- [13] Loan, L. J. M. S. L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307-3312.
- [14] Meyer, J.P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- [15] Otoo, F. N. K. (2019). Human resource management (HRM) practices and organizational performance: The mediating role of employee competencies. *Employee Relations: The International Journal*.
- [16] Paramita, E., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). The influence of organizational culture and organizational commitment on employee performance and job satisfaction as a moderating variable at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. *International Journal of Research and Review*, 7(3), 273-286.
- [17] Rafiei, M., Amini, M., & Foroozandeh, N. (2014). Studying the impact of the organizational commitment on the job performance. *Management science letters*, 4(8), 1841-1848.
- [18] Rahman, M. F. W., Kistyanto, A., & Surjanti, J. (2022). Does cyberloafing and person-organization fit affect employee performance? The mediating role of innovative work behavior. *Global Business and Organizational Excellence*, 41(5), 44-64.
- [19] Renyut, B. C., Modding, H. B., & Bima, J. (2017). The effect of organizational commitment, competence on Job satisfaction and employees performance in Maluku Governor's Office.
- [20] Robbins, S dan Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* 17th. NY: Pearson
- [21] Saether, E. A. (2019). Motivational antecedents to high-tech R&D employees' innovative work behavior: Self-determined motivation, person-organization fit, organization support of creativity, and pay justice. *The Journal of High Technology Management Research*, 30(2), 100350.
- [22] Saleem, M. A., Bhutta, Z. M., Nauman, M., & Zahra, S. (2019). Enhancing performance and commitment through leadership and empowerment. *International Journal of Bank Marketing*, 37(1), 303–322.

- [23] Saleem, M. A., Bhutta, Z. M., Nauman, M., & Zahra, S. (2019). Enhancing performance and commitment through leadership and empowerment. *International Journal of Bank Marketing*, 37(1), 303–322.
- [24] Sharma, J.R., Dhar, R.L. (2016) "Factors influencing job performance of nursing staff: Mediating role of affective commitment", *Personnel Review*, 45 (1) pp.161
- [25] Van Loon, N. M., Vandenabeele, W., Leisink, P (2017) Clarifying the Relationship Between Public Service Motivation and In-Role and Extra-Role Behaviors: The Relative Contributions of Person-Job and Person-Organization Fit. *American Review of Public Administration* 2017, Vol. 47(6) 699–713
- [26] Vila-Vázquez, G., Castro-Casal, C & Álvarez-Pérez D (2021) Person–organization fit and helping behavior: How and when this relationship occurs. *Current Psychology* 1-12
- [27] Zhang, S. J., Chen, Y. Q., & Sun, H. (2015). Emotional intelligence, conflict management styles, and Innovation Performance. *International Journal of Conflict Management*, 26(4), 450–478