

ANALISIS ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN PERSON ORGANIZATION FIT(PO-FIT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN NON MEDIS RUMAH SAKIT ISLAM SITI KHODIJAH PALEMBANG

Hendra Hadiwijaya

Dosen Politeknik PalComTech

Email: hendra_hadi@palcomtech.ac.id

Info Artikel :	ABSTRACT
Diterima 17 Mei 2017 Direview 28 Mei 2017 Disetujui 15 Juni 2017	<p>Purpose - <i>The aim of this research is to know and analyze the magnitude of influence of organization citizenship behavior and person organization fit on the performance of non-medical employees Hospital Islam Siti Khodijah Palembang either partially or simultaneously.</i></p> <p>Design/methodology - <i>This research uses a questionnaire and the population of this research is 245. The data is analyzed with Multiple Linear regression using computer statistical package.</i></p> <p>Findings – <i>The author finds that the Organization Citizenship Behavior and Person Organization Fit had significant partial and simultaneous impact on the Performance of Employees and Person Organization Fit have dominant influence to Employee Performance to Non-medical Participants of Islamic Hospital Siti Khodijah Palembang.</i></p>
<hr/> Keywords : <i>Organization Citizenship Behavior (OCB) Person Organization Fit Kinerja Karyawan</i>	

PENDAHULUAN

Organization Citizenship Behaviour merupakan perilaku individu yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan (*agregat*) meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi – fungsi organisasi. Bersifat bebas dan suka rela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan

oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal, (Ogan *et al.* 2006:8). OCB merupakan perilaku positif orang-orang yang ada dalam organisasi, yang terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja, munculnya OCB memberikan dampak positif tidak bagi dirinya juga membeikan kontribusi pada organisasi lebih daipada apa

yang dituntut secara formal oleh organisasi. Individu yang memberi kontribusi pada keefektifan organisasi dengan melakukan hal di luar tugas atau peran utama mereka adalah asset bagi organisasi (Luthans, 2006:253).

Person-Organization Fit (PO Fit) dapat diartikan dalam 4 (empat) konsep yaitu : a). Kesesuaian nilai (*value congruence*), b). Kesesuaian tujuan (*goal congruence*), c). Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfillment*) d). Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (*culture personality congruence*). *Person-Organization fit* (PO Fit) merupakan sebagai "kompatibilitas antara orang dan organisasi yang terjadi ketika satu entitas menyediakan kebutuhan lain atau memiliki karakteristik dasar yang sama atau keduanya" Kristof-Brown, et.al dalam Sutarjo (2011). Pada Penelitian Kristof-Brown AL, et.al. (2005) menyatakan *Person-Organization Fit*(PO Fit) membentuk factor yang signifikan serta berdampak pada kualitas pekerjaan terhadap perusahaan. Keduanya merupakan sebagai pelengkap (Terkait dengan kesesuaian sikap,

nilai, Norma, tujuan dan budaya organisasi) dan terjadi saat seorang karyawan mampu mencapai tuntutan perusahaan dan secara individu kebutuhannya juga dipenuhi oleh organisasi, berhubungan positif Untuk kepuasan kerja dan kinerja secara kontekstual.

Kinerja yang dicapai oleh suatu perusahaan pada dasarnya adalah prestasi para anggota perusahaan itu sendiri mulai dari tingkat eksekutif sampai pada pegawai operasional. Oleh karena itu, upaya memperbaiki kinerja perusahaan tidak dapat mungkin berhasil jika pengembangan karir pegawai tidak dilakukan dengan baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja yaitu : (1). Kualitas pekerjaan meliputi : akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran, (2). Kuantitas pekerjaan meliputi : volume keluaran dan kontribusi, (3). Supervisi yang diperlukan meliputi : membutuhkan saran, arahan, atau perbaikan, (4). Kehadiran meliputi : regularitas, dapat dipercayai/diandalkan dan ketepatanwaktu, (5). Konservasi meliputi : pencegahan, pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan,

Garry Dessler dalam Hadiwijaya (2016). Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu, (Hasibuan, 2006:94). Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah “apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan”. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama, (Mathis dan Jachon, 2006).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh *organization citizenship behaviordan person organization fit* terhadap kinerja karyawan bagian non medis Rumah Sakit Islam Siti Khodijah Palembang.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian non medis Rumah Sakit Islam Siti Khodijah Palembang sebanyak 245 orang terdiri dari : bagian Administrasi Rawat Inap sebanyak 20 orang, Administrasi Rawat Jalan sebanyak 30 orang, Bagian Piutang sebanyak 14 orang, Bagian Akuntansi sebanyak 14, sebanyak Bagian Keuangan sebanyak 24 orang, Bagian Komite Hukum sebanyak 4 orang, bagian Satuan Pengawas Intern sebanyak 6 orang, Bagian Personalia sebanyak 12 orang, Bagian Logistik sebanyak 29 orang, Bagian Pelaksana sebanyak 38 orang, Bagian Pelaksana SIM sebanyak 6 orang, Bagian Kendaraan sebanyak 8 orang dan Bagian Perkarya Ruangan sebanyak 40 orang.

Peneliti memilih responden dengan menggunakan metode *Proposional Random Sampling*. Untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi digunakan pendekatan rumus *Slovin* yang dikutip oleh Umar (2008) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n : Ukuran sampel,

N : Ukuran populasi

e : Persentase dari kelonggaran ketidakteelitian dikarenakan kesalahan pengambilan sampel.

Dimana penelitian N = 245 dan e = 10%. Jadi jumlah sampel minimal yang akan diambil adalah:

$$n = \frac{245}{1+245 (0.1)^2} = 71,01 = 71$$

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus *slovin* di dalam penelitian ini penulis mengambil sampel sebanyak 71.

Metode yang dipergunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah Observasi dimana pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung serta mencatat fenomena yang terjadi di lokasi penelitian, serta Kuesioner dimana pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden di RSI Siti Khodijah. Daftar pertanyaan tersebut memuat indikator yang berkaitan dengan variable - variabel *Organization Citizenship Behavior* dan *Person Organization Fit* terhadap Kinerja Karyawan.

Sedangkan metode analisis data akan digunakan teknik analisis

Regresi Berganda yang tujuan untuk mengukur pengaruh satu atau beberapa variabel independen terhadap variabel dependennya. Alat bantu yang digunakan adalah software aplikasi statistik SPSS (*Statistics for Product and Service Solution*). Adapun uji instrumen yang dilakukan yakni uji validitas dan uji reliabilitas. Persamaan regresi berganda pada penelitian dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan,

X1: *Organization Citizenship Behavior*,

X2: *Person Organization Fit*,

a : Intersep/konstanta,

β : koefisien regresi variable bebas,

e : Tingkat Kesalahan/error.

Uji Hipotesis yang dilakukan yakni Uji t (parsial) yakni menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen Ghazali (2009:84). Kemudian Uji F (simultan) yang menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara

bersama-sama terhadap variabel **HASIL DAN PEMBAHASAN** dependen/ terikat.

a. Uji Validitas

Tabel 1
Pengujian Validitas Item Pernyataan Kuesioner

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OCB1	93,9200	211,841	0,442	0,934
OCB2	93,2300	201,748	0,897	0,929
OCB3	93,3800	211,303	0,483	0,934
OCB4	93,9800	213,643	0,400	0,933
OCB5	93,0800	212,363	0,488	0,936
OCB6	93,1300	218,337	0,389	0,934
OCB7	93,4300	213,937	0,603	0,933
OCB 8	93,7600	212,166	0,600	0,933
OCB 9	93,6300	216,400	0,371	0,936
OCB10	93,3200	216,364	0,420	0,934
POT1	93,3200	216,773	0,479	0,933
POT 2	93,2800	200,920	0,828	0,929
POT 3	93,9600	209,283	0,670	0,933
POT4	93,6300	213,092	0,714	0,933
POT 5	93,7800	217,941	0,391	0,934
POT 6	93,1800	218,630	0,433	0,934
POT 7	93,9800	204,918	0,716	0,933
POT 8	94,0200	207,836	0,740	0,932
POT 9	94,2800	201,920	0,828	0,929
POT10	93,6000	210,388	0,770	0,932
KK1	93,9600	209,283	0,670	0,933
KK 2	93,6300	213,092	0,714	0,933
KK 3	93,7800	217,941	0,391	0,934
KK 4	93,1800	217,630	0,433	0,934
KK 5	93,9800	204,918	0,716	0,933
KK 6	94,0200	207,836	0,740	0,932
KK 7	94,2800	199,920	0,828	0,929
KK 8	93,6000	209,388	0,760	0,932

Sumber: Hasil Olah Data Menggunakan SPSS

Berdasarkan table 1 menunjukkan bahwa uji validitas terhadap 71 responden dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,3 pada seluruh butir pertanyaan (item) pada

variabel *Organization Citizenship Behavior* dan *Person Organization Fit* terhadap Kinerja Karyawan, sehingga data yang dihasilkan dapat dianalisis lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Pengujian Reliabilitas Item Pernyataan Kuesioner

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Organization Citizenship Behavior	10,5668	2,889	0,681	0,942
Person Organization Fit	10,4200	2,881	0,882	0,898
Kinerja Karyawan	10,5818	2,650	0,888	0,859

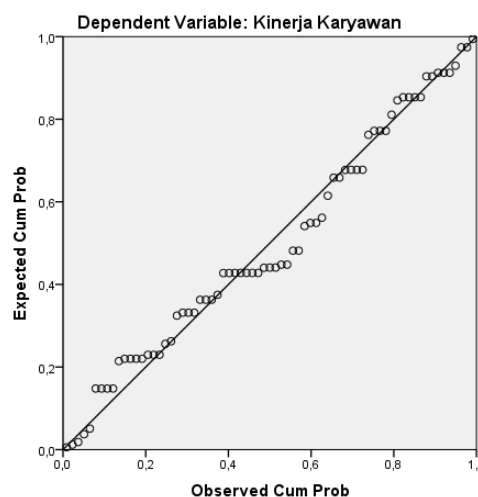
Sumber: Hasil Olah Data Menggunakan SPSS

Berdasarkan table 2, menunjukkan bahwa uji reliabilitas dengan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 seluruh butir pertanyaan (item) pada semua variabel adalah *reliable*.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2009) caranya normal *probability* plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data kuisioner yang diolah dengan SPSS, 2017

Gambar 1. Uji *probability* plot

Hasil kurva *normal probability plot* memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik berhimpit dan mengikuti garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan model regresi berdistribusi normal.

Analisis Regresi

Analisis regresi dilakukan untuk mengetahui tingkat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara simultan maupun parsial, juga untuk menguji

hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Pada penelitian ini survei dilakukan terhadap 71 responden untuk melihat pengaruh *Organization Citizenship Behavior* dan *Person Organization Fit* terhadap Kinerja Karyawan Pada bagian non medis Rumah Sakit Islam Siti Khodijah Palembang. Secara umum, deskriptif statistik untuk jawaban responden pada masing-masing variabel yang diteliti disajikan pada Tabel 3. di bawah ini:

Tabel 3. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Organization Citizenship Behavior</i>	71	3,38	4,63	4,0133	0,34053
<i>Person Organization Fit</i>	71	3,50	4,90	4,3493	0,37933
Kinerja Karyawan	71	3,63	4,75	4,3767	0,37517
Valid N (listwise)	71				

Sumber : Data kuisisioner yang diolah dengan SPSS, 2017

Organization Citizenship Behavior dan *Person Organization Fit* terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian non medis Rumah Sakit Islam Siti Khodijah Palembang. Data yang digunakan untuk analisis regresi dan uji hipotesis merupakan nilai rata-rata

dari butir pertanyaan untuk setiap variabel, setelah data dikuantitatifkan dari data skala ordinal menjadi berskala ratio. Output koefisien regresi disajikan pada Tabel 4, di bawah ini:

Tabel 4 Hasil Analisa Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,256	0,260		0,872	0,002
Organization Citizenship Behavior	0,245	0,226	0,204	2,794	0,004
Person Organization Fit	0,652	0,204	0,662	6,272	0,000

Sumber : Data kuisisioner yang diolah dengan SPSS, 2017

Berdasarkan Tabel 4, maka persamaan regresi yang mencerminkan hubungan fungsional antara variabel terikat dengan variabel bebas adalah:

$$Y = 0,256 + 0,245 X_1 + 0,652 X_2$$

Besar nilai konstanta sebesar 0,256 pada persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai Y akan tetap sebesar 0,256 tanpa adanya pengaruh dari variable - variabel bebas. Bila variabel X_1 meningkat sebesar 1 satuan, maka nilai Y akan bertambah sebesar 0,245. Bila variabel X_2 meningkat sebesar 1 satuan, maka nilai Y akan bertambah sebesar 0,652.

Berdasarkan persamaan garis regresi dugaan tersebut, maka:

- Koefisien regresi *Organization Citizenship Behavior* (X_1) bernilai positif sebesar 0,245, hal ini menunjukkan bahwa *Organization*

Citizenship Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y), sehingga *Organization Citizenship Behavior* akan berpengaruh terhadap Prestasi Karyawan Bagian non medis Rumah Sakit Islam Siti Khodijah Palembang.

- Koefisien regresi *Person Organization Fit* (X_2) bernilai positif sebesar 0,652. Hal ini menunjukkan *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y), sehingga *Person Organization Fit* dapat meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian non medis Rumah Sakit Islam Siti Khodijah Palembang.

Korelasi dan Koefisien Determinasi

Korelasi menjelaskan hubungan antara variabel bebas (X_1 dan X_2) yang tersusun dalam model

persamaan regresi terhadap variabel Kinerja Karyawan Bagian non medis Rumah Sakit Islam Siti Khodijah Palembang (Y). Sedangkan koefisien determinasi menjelaskan seberapa

besar kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel Kinerja, berikut disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5 Hasil Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,852 ^a	0,806	0,804	0,12653	0,726

a. Predictors: (Constant), Person Organization Fit, Organization Citizenship Behavior

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data kuisisioner yang diolah dengan SPSS, 2017

Berdasarkan Tabel 5, nilai R sebesar 0,852 dan mendekati angka 1, dengan demikian berarti *Organization Citizenship Behavior* dan *Person Organization Fit* mampu menjelaskan hampir semua variasi dari variabel Kinerja sehingga model regresi yang digunakan fit atau baik.

Berdasarkan dari nilai *Adjusted R Square* dapat diartikan

pula *Organization Citizenship Behavior* dan *Person Organization Fit* mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan Bagian non medis Rumah Sakit Islam Siti Khodijah Palembang sebesar 85,2%.

Uji Parsial

Berikut ini adalah Tabel koefisien regresi yang digunakan sebagai dasar uji parsial.

Tabel 6 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,256	0,260		0,872	0,002
Organization Citizenship Behavior	0,245	0,226	0,204	2,794	0,004
Person Organization Fit	0,652	0,204	0,662	6,272	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data kuisisioner yang diolah dengan SPSS, 2017

T_{table} tergantung dari *probabilitas α* dan *degree of freedom (df)*. Dimana jumlah $df =$ jumlah sampel-jumlah variabel. Sehingga di peroleh $df = 71 - 3 = 68$ Dengan demikian, jika menggunakan $\alpha = 5\%$ maka di peroleh $t_{table(\alpha, df)} = t_{(0.05, 68)} = 1.66757$

a). Uji Parsial (Uji t) untuk Variabel *Organization Citizenship Behavior*(X_1)

Pengaruh X_1 terhadap Y , dapat diinterpretasikan berdasarkan uji probabilitas t-statistik Tabel 6, dengan $t_{hitung} 2,794 > t_{Tabel} 1.66757$ dan sig. sebesar 0,004 lebih kecil dari 0.05, yang berarti variabel *Organization Citizenship Behavior* berpengaruh nyata terhadap variabel Kinerja. Hal ini berarti *Organization Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian non medis Rumah Sakit Islam Siti Khodijah Palembang.

b). Uji Parsial (Uji t) untuk Variabel *Person Organization Fit* (X_2)

Pengaruh X_2 terhadap Y , dapat diinterpretasikan berdasarkan uji probabilitas t-statistik Tabel 6, dengan $t_{hitung} 6,291 > t_{Tabel} 1.66757$ dan sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05, yang berarti variabel *Person Organization Fit* berpengaruh nyata terhadap variabel Kinerja. Hal ini berarti *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian non medis Rumah Sakit Islam Siti Khodijah Palembang.

Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F) Pengaruh Variabel Bebas (X_1, X_2) terhadap Y

Hasil pengujian simultan disajikan dalam Tabel 7 di bawah ini:

Tabel 7. ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,438	2	4,619	325,745	0,000 ^b
	Residual	0,868	68	0,012		
	Total	9,306	70			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Person Organization Fit, Organization Citizenship Behavior

Sumber : Data kuisisioner yang diolah dengan SPSS, 2017

Pada Tabel sidik ragam (ANOVA) menjelaskan kelayakan

model regresi untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas X_1 , dan X_2

terhadap variabel Y. Untuk menguji apakah model linier tersebut sudah tepat atau belum, maka F_{hitung} pada Tabel Anova perlu dibandingkan dengan F_{Tabel} .

F_{table} tergantung dari *probabilitas α* dan *degree of freedom (df)*. *Degree of freedom (df)* untuk menentukan F_{Tabel} ada dua yaitu *df* pembilang (N_1) dan *df* penyebut (N_2). Dimana df_{N_1} = Jumlah Variabel-1, sehingga di peroleh $df_{N_1}=3-1=2$, sedangkan df_{N_2} = jumlah sampel data - Jumlah variabel. Sehingga di peroleh $df_{N_2}=71-3=68$. Dengan demikian, jika menggunakan $\alpha=5\%$ maka diperoleh $F_{Tabel(N_1,N_2)} = F_{(2,68)} = 3.13$. Berdasarkan uji F diperoleh nilai $F_{hitung} (325,7545) > F_{Tabel} (3.13)$, untuk menguji signifikan diperoleh nilai sig (P value) = $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan pengaruh *Organization Citizenship Behavior, Person Organization Fit* secara silmultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian non medis Rumah Sakit Islam Siti Khodijah Palembang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis maka dapat di tarik beberapa simpulan sebagai berikut *Organization*

Citizenship Behavior dan *Person Organization Fit* berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap Kinerja pada Karyawan Bagian non medis Rumah Sakit Islam Siti Khodijah Palembang. Kemudian *Person Organization Fit* berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Bagian non medis Rumah Sakit Islam Siti Khodijah Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Donald, P.M. and Sanjay, K.P. 2007. *The Ties That Blind: Social Networks Person-Organization Fit and Turnover Intention*, SSRN, New York, USA.
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A.. 2003. *Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work*. Third Edition. Allin and Bacon. A Division of Schuster Massachusets.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

- Hadiwijaya, Hendra. 2016. Pengaruh Insentif dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Karyawan Sebagai Variable Intervening (Studi Kasus Pada PT.Smartfren Telecom Palembang). *Prosiding Ekonomi & Bisnis (SemNas Teknologi Informasi, Bisnis, dan Desain)*. Halaman: 74-79.
- Hasibuan, Malayu, S.P., 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi : PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Kristof-Brown AL, Zimmerman RD, Johnson EC. 2005. *Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit*. *Pers Psychol*. Vol. 58 No. 2. Halaman: 281-342.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Mathis, Robert L. Dan Jackson, John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Organ, D. W., Pudsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. 2006. *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sutarjo. 2011. *Ten Ways of Managing Person-Organization Fit (P-O Fit) Effectively: A Literature Study*. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 2. No. 21. Hal : 226-233.
- Umar, Husein,. 2008. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.