# PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT* DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MANADO

**Meilana D. Rawung**

**Mieke Roring**

**Drs. Max O. Siwi, M.Si**

**ABSTRACT :** ***To increase the commitmen of organiztions, each organization would require human resources potential. Therefore, the organization is done by various meansto find out the factors that lead to influence on organizational commitment. In this case, there are two factors that have been observed by researchers, i.e. : Person Organization Fit and The Characteristics of the individual. This research aims to know the influence of the Person Organization Fit and Characteristics of organizational commitment. Document obtained in this study are through interview with the Organization and dissemnination of the questionnaire on 60 employees, and uses the approach of analysis Koefesien Multiple Linear Regression and Corelation. The results of this reseach indicate Person Organization Fit and Characteristics of individuals collectively influence on organizational commitmen. However, in this study the commitment compared to individual characteristics.***

***Keyword : Person Organization Fit, Individual Characteristics, Organizational Commitment***

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama bagi setiap perusahaan untuk menjalankan kegiatan atau proses kerja perusahaan. Oleh karena itu yang harus diperhatikan organisasi adalah memastikan kesesuaian antara nilai – nilai organisasi dengan nilai – nilai karyawan, karateristik individu dan komitmen oragisasi.

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado muali beroperasi pada tanggal 1 Desember 2008. Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado terdapat struktur organisasi yang dipahami sebagai pola hubungan yang menyatakan fungsi aktifitas maupun tanggung jawab dan wewenang dari berbagai unsur organisasi pada tingkatan yang berbeda. Dengan berbagai latar belakang yang berbeda pula baik dilihat dari budaya maupun usia para pegawai yang terkadang masih terlalu muda sehingga memiliki nilai-nilai individu yang berbeda termasuk karatiristik individu yang dimiliki tiap pegawai. Memperhatikan hubungan organisasi dengan pegawai juga menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh organisasi guna meningkatkan komitmen kerjanya. Meneliti mengenai hubungan antara *Person Organization Fit* dan Karakteristik Individu pada sikap kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado. Untuk itu peneliti mencoba untuk menggali lebih dalam lagi dalam sektor perhotelan dengan lini yang paling bawah, yaitu dari lini pegawai. Kemudian ditinjau dari segi literatur masih terdapat kurangnya

pemahan mengenai *Person Organization Fit* dan karakteristik Individu. Maka berdasarkan penjelasan tersebut membuat peneliti berkeinginan untuk mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh *Person Organizaton Fit,* Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Pelayanan Pajak Prtama Manado. Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada Pengaruh untuk mengetahui *Person Organization Fit*terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado?
2. Apakah ada Pengaruh untuk mengetahui Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado?
3. Apakah ada pengaruh untuk mengetahui *Person Organization Fit* dan Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado?

Sesuai dengan rumusan masalah yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh*Person Organization Fit*terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado
2. Untuk mengetahui Pengaruh Karakteristik Individu) secara simultan terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh *Person Organization Fit* dan Karakteristik Individu secara simultan terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado

## KAJIAN PUSTAKA

### Person Organization *Fit*

*Person Organization FitI* secara luas didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Kristof, 1996; Netetmeyer *et al.* 1999; vancouver *et al*, 1994 dalam Guntur, 2006).*Person organization Fit* (P-O fit) secara umum didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Kristof, 1996 dalam Drami, 2010: 43-60). (Donald dan Pandey, 2007 dalam Darmi, 2010:43-60) *person-organization fit* adalah adanya kesesuaian/kecocokan antara individu dengan organisasi, ketika: a) setidaktidaknya ada kesungguhan untuk memenuhi kebutuhan pihak lain, atau b) mereka memiliki karakteristik dasar yang serupa.

### Karakteristik Individu

Istilah karakteristik mengandung arti yang berbeda-beda menurut tinjauan dari sisi organisasi yang didalamnya termasuk sumber daya manusia.Karakteristik individu (pegawai) dapat menggambarkan ciri khas yang melekat pada diri seseorang dalam hidup dan kehidupannya terutama dalam bertindak dan berperilaku. Echais dan Hassan (1975: 108) dalam Tuhelelu (2010), mengatakan bahwa karakteristik (*characteristic*) berarti sifat (yang khas atau ciri) yang dimiliki oleh setiap manusia.

Ciri-ciri pribadi yang meliputi : jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan, pendapatan dan masa jabatan merupakan variabel individu yang dimiliki oleh setiap orang individual sebagai pribadi (Bashaw dan Grant, 1994 dalam Agustini, 2009).Setiap individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, kebutuhan, pengalaman masa lalunya. Ini semua

karakteristik yang dipunyai individu tersebut akan dibawa memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasinya ( Thoa, 1995 dalam Agustini, 2009).

**Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasional adalah kekuatan relatif pada keterlibatan dalam diri seseorang individu dalam organisasi tertentu (Wayne, 1997 dalam Handaru dan Muna, 2012). Komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat kekerapan identifikasi dan tingkat keterkaitan individu kepada orgnisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik : adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi dan adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi (Mobley, 2006 dalam Handaru dan Muna, 2012).

**METODOLOGI PENELITIAN**

**Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, dengan pendekatan analisis Regresi Linear Berganda dan Kolerasi Berganda untuk mengukur hubungan antar variabel.

**Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report,* atau setidak-tidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi (Sugiyono, 2010).

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2010).

3. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner.

**Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

Pada penelitian ini, terdapat tiga variabel yang akan diteliti yang terbagi menjadi dua macam, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel independen (Y) adalah Komitmen Organisasi. Sedangkan variabel independen merupakan *person organization fit* (X), karakteristik individu (X2).

1. *Person Organization Fit* :

Pada penelitian P-O Fit didefinisikan sebagai kesesuaian nilai-nilai yang dimiliki oleh Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado dengan individu (pegawai).

Sekiguchi (2004) dalam Sugianto, Thoyib, dan Noermijati (2012) mengenai kesesuaian P-O *Fit* mengidentifikasi empat ukuran yang digunakan, yaitu:

a. Ukuran yang pertama adalah keselarasan/kesesuaianantara nilai-nilai individu dan organisasiBoxx, Odom, & Dunn (1991); Chatman (1989) (1991); Judge & Bretz (1992); Posner (1992).
b. Ukuran yang kedua adalah keselarasan denganpara pemimpin organisasi atau rekan-rekan Vancouver,Millsap, & Peters (1994); Vancouver &Schmit (1991).
c. Ukuran yang ketiga, kesesuaian P-O *Fit* merupakanperbandingan antara preferensi individu ataukebutuhan dengan system dan struktur organisasiBretz, Ash, & Dreher (1989); Cable & Judge (1994); Turban & Keon (1993).

d. Ukuran yang keempat, perbandingan antarakarakteristik antara personaliti individual dan iklimorganisasi Bowen, *et al.,* (1991); Burke &Deszca (1982); Ivancevich & Matteson, 1984;Tom(1971).

2. Karakteristik Individu :

Karakteristik individu didefinisikan sebagai sifat yang melekat pada setiap individu pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado. Setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Karakteristik individu dalam penelitian ini meliputi : Kemampuan, Nilai, Sikap, Minat menurut Robbins (2003) dalam Subyantoro (2009).

a. Kemampuan (ability)

Kemampuan (ability) adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan Robbins (2003). Dengan kata lain bahwa kemampuan (ability) merupakan fungsi dari pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill), sehingga formulanya adalah A : f (K.S).

b. Nilai

Menurut Robbins (2003), nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan uang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang – orang, pengembangan intelektual dan maktu untuk keluarga.

c. Sikap (attitude)

Menurut Robbins (2003) sikap adalah pernyataan evaluatif-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan-mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.

d. Minat (interest)

Minat (interest) adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide – ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola – pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaanpun berbeda-beda Moh. As'ad (2004) dalam Subyantoro (2009).

3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional merupakan aspek individu yang akhir-akhir ini menjadi isu yang strategis dalam mencapai SDM unggul.Hal ini dapat dipahami karena komitmen organisasional merupakan sikap (*attitude*) dan perilaku (*behavior*) yang harus diperhatikan oleh organisasi.Seseorang tidak cukup hanya memiliki sikap tetapi sikap tersebut harusdiwujudkan dalam perilaku atau tindakan nyata.Oleh karena itu komitmen tidak cukup hanya diwacanakan tetapi harus direalisasikan dalam perbuatan.Solinger *et al*. (2008) dalam Sudarma (2012), menyatakan komitmen organisasional merupakan derajat seberapa jauh pekerja mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dengan organisasi.Selanjutnya komitmen dibedakan ke dalam tiga komponen yaitu; komitmen afektif (*affective commitment),* komitmen kontinuan (*continuance commitment*) dan komitmen normatif (*normative commitment*).

**Populasi dan Sampel**

**Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas

dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

**Sampel**

Menurut Sugiyono (2010) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dari kutipan diatas dapat disimpulkan bahwa sampel merupakan bagian jumlah yang dimiliki oleh populasi. Dengan populasi dan sampel sebanyak 60 pegawai.

**Teknik Sampling**

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan tetap pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado, sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik pengambilan *purposive sampling*, yaitu teknik pemilihan sampel dengan menggunakan pertimbangan-pertimbangan tertentu berdasarkan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini seluruh variabel dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan skala likert. Dengan skala likert 1 sampai 5.

**Teknik Analisis Data**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali, 2005). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable bebas yaitu: *Person Organization Fit* (X1), Karakteristik Individu (X2) terhadap variable terikat yaitu Komitmen Organisasi (Y).

**Koefisien Korelasi Berganda**

Menurut Poerwanto dan Sulistyastuti (2007:185) analisis koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dalam hal ini mengukur kuat atau lemahnya hubungan antara penerapan *Person Organization Fit* dan Karakteristik Individu dengan Komitmen Organisasi.

**Uji t**

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing peubah independen berpengaruh terhadap peubah dependen atau tidak. Pada regresi berganda, mungkin peubah $X_1$, $X_2$, ….., $X_n$ secara bersama-sama berpengaruh nyata. Namun, belum tentu secara individu atau parsial seluruh peubah tersebut berpengaruh nyata terhadap peubah terikat Y, dengan demikian diperlukan uji parsial atau uji t. melihat nyata uji t dengan memperhatikan nilai nyata $t_{hitung}$ kecil dari alpha (α) yang ditetapkan.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Sejarah Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado**

Sebelum modernisasi birokrasi di bidang perpajakan, Kantor Pelayanan Pajak Manado merupakan instansi vertikal Direktorat Jenderal Pajak Kanwil Sulbagut dan Sulbaguteng, yang bernaung di bawah Departemen Keuangan Republik Indonesia. Tugas dari Kantor Pelayanan Pajak Manado adalah melaksanakan sebagian dari tugas-tugas pokok Direktorat Jenderal Pajak, dalam mengelola penerimaan negara. Pada tahun 1989, pemerintah menetapkan penggantian nama

Kantor Inspeksi Pajak menjadi Kantor Pelayanan Pajak. Dengan demikian berubah pula nama Kantor Inspeksi Pajak Manado, menjadi Kantor Pelayanan Pajak Manado.Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado, diresmikan oleh Menteri Keuangan Republik Indonesia yakni, Sri Mulyani Indrawati, pada bulan November 2008 di Bukit Tinggi bersamaan dengan Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Lingkungan Kanwil DJP Suluttenggo & Malut, Kanwil DJP Nusa Tenggara, dan Kanwil DJP Papua & Maluku. Saat mulai beroperasinya Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado adalah pada tanggal 1 Desember 2008.

**Deskripsi Responden**

**Tabel 1**
**Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase (%) |
|---|---|---|
| Laki-Laki | 45 | 75% |
| Perempuan | 15 | 25% |
| **Jumlah** | **60** | **100%** |

*Sumber : Data Olahan 2014*

Berdasarkan data diatas, dapat diperhatiakn bahwa responden jenis kelamin laki-laki sebanyak 45 orang (75% dari total responden), sedangkan responden jenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang (25% dari total responden). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini jumlah responden laki-laki lebih banyak daripada jumlah responden perempuan.

**Tabel 2**

**Gambaran Umur Responden**

| Umur | Jumlah | Persentase (%) |
|---|---|---|
| 20 – 30 | 30 | 50 % |
| 31 – 40 | 20 | 33,33 % |
| 40 – 50 | 5 | 8,33 |
| ➢ 50 | 5 | 8,33 |
| **Jumlah** | **60** | **100 %** |

*Sumber : Data Olahan 2014*

Berdsarkan data diatas dapat diperhatikan bahwa klasifikasi responden yang berusia antara 20-30 tahun sebanyak 30 orang. Responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 20 orang. Sedangkan responden yang berusia antara 40-50 tahun adalah sebanyak 5 orang. Dan responden yang berusia diatas 50 tahun sebanyak 5 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak berusia 20-30 tahun yaitu sebanyak 30 orang (50% dari total responden).

**Tabel. 3**
**Tingkat Pendidikan Responden**

| Tingkat Pendidikan | Jumlah | Persentase (%) |
|---|---|---|
| Sarjana/S2 | 5 | 8,3% |
| Sarjana/S1 | 20 | 33,33% |
| DI-DIII | 35 | 58,33% |
| **Jumlah** | **60** | **100 %** |

*Sumber : Data Olahan 2014*

Berdasarkan data diatas dapat diperhatikan bahwa klasifikasi responden yang tingkat pendidikannya sarjana/S2 sebanyak 5 orang. Responden yang tingkat pendidikannya Sarjana/S1 sebanyak 20 orang. Dan responden yang tingkat

**ANOVA[b]**

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 135.196 | 2 | 67.598 | 3.302 | .044[a] |
| | Residual | 1166.737 | 57 | 20.469 | | |
| | Total | 1301.933 | 59 | | | |

a. Predictors: (Constant), KarakteristikIndividu, Person Organization Fit

b. Dependent Variable: KomitmenOrganisasi

pendidikannya DI sampai DIII sebanyak 35 orang. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak tingkat pendidikannya yaitu DIII sebanyak 30 orang (58,33% dari total responden).

**Tabel 4**

**Masa kerja pegawai**

| Masa Kerja | Jumlah | Presentase |
|---|---|---|
| 1-3 tahun | 45 | 75% |
| 4-6 tahun | 15 | 25% |
| **Jumlah** | **60** | **100%** |

*Sumber : Data Olahan 2014*

Berdasarkan data diatas dapat diperhatikan bahwa klasifikasi responden yang mempun yai masa kerja antara 1-3 tahun sebanyak 45 orang. Responden yang mempunyai masa kerja 4-6 tahun adalah sebanyak 15 orang.

**Pengujian Regresi**

Angka R square 0,104. Hal ini berarti 10,4% dari variabel komitmen organisasi berpengaruh dengan *person organization fit* dan karakteristik individu. Sedangkan sisanya 89,6 % dipengaruhi oleh faktor faktor lain.

**Tabel 13**

**coefecient**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -7.456 | 17.400 | | -.428 | .670 |
| | Person Organization Fit | .602 | .293 | .259 | 2.057 | .044 |
| | Karakteristik Individu | .392 | .294 | .168 | 1.332 | .188 |

**Tabel 11**

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .322[a] | .104 | .072 | 4.52428 |

a. Predictors: (Constant), KarakteristikIndividu, Person Organization Fit

b. Dependent Variable: KomitmenOrganisasi

sDalam output diperoleh nilai Fhit = 3,302 (dalam tabel ANOVA), sedangkan untuk Ftabel = 3,16 (tabel distribusi F dengan taraf signifikansi 5%), karena nilai Fhit > Ftabel, maka disimpulkan bahwa kita dapat menolak $H_0$. Artinya ada hubungan linier antara *Person Organization Fit* dan Karakteristik Individu dengan Komitmen

Organisasi. Hasil ini bisa juga dilihat pada nilai Sig sebesar 0,044 yang artinya signifikan pada taraf 5%.Pada taraf signifikan 5%, nilai tabel T yaitu 1,672 dan Thit = -0,428, karena Thit < Ttabel, maka dapat disimpulkan tidak dapat menolak $H_0$. Artinya konstanta tidak berpengaruh secara statistik pada Komitmen Organisasi. Hal ini bisa dilihat dari nilai Sig. = 0,670 yang lebih besar dari taraf signifikansi 5%.

**Pembahasan**

Sebagaimana telah dikemukakan dalam bab pendahuluan dimuka bahwa tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *person organization fit* dan karakteristik individu dengan komitmen organisasi pada Kantor Pelayanan Pajak Prtama Manado. Hasil analisis statistika yang diuraikan diatas telah memberikan jawaban terhadap permasalahan dan tujuan penelitian tersebut seperti yang akan dijlelaskan dan dibahas dibawah ini.

Berdasarkan analisis tabel 10 terdapat R square adalah 0,104. R square dapat disebut koefesien diterminasi yang dalam hal ini berarti 10,4% kontribusi variabel *person organization fit* dan karakteristik individu terhadap komitmen organisasi. Sedangkan sisanya 89,6% dapat jelaskan oleh sebab-sebab yang lain. R square berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka R square, semakin lemah pula hubungan kedua atau lebih variabel tersebut. Jadi, *person organization fit* dan karakteristik individu secara simultan terhadap komitmen organisasi kontribusinya sebesar 10,4%.Dari tabel anova atau $F_{tes,}$ ternyata didapat $F_{hitung}$ adalah 3,302 dengan tingkat signifikan 0,044 karena probabilitas (0,044) lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi komitmen organisasi.

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. *Person Organization Fit* (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
2. Terdapat hubungan antara variabel X (*Person Organization Fit* dan Karaktersitik Individu) terhadap variabel Y (Komitmen Organisasi).
3. Besarnya pengaruh variabel X yaitu *Person Organization Fit* dan Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi sebesar 10,4% sedangkan sisanya 89,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

**Saran**

Berdsarkan kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado perlu diperhatikan hubungan antara kesesuaian nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi, karena pada penelitian terbukti bahwa *Person Organization Fit* berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi. Bisa dalam bentuk memperhatikan tiap individu pegawai dengan diadakannya pelatihan dan binaan

yang dapat memberikan pemahan yang baik bagi para pegawai mengenai kesesuain nilai dari organisasi dengan individu.

2. Bagi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik khususnya jurusan Ilmu Administrasi Bisnis agar memberikan waktu yang lebih kepada peneliti, agar dapat lebih mendalami tentang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya *Person Organization Fit* dan Karakteristik Individu.
3. Bagi peneliti selanjutnya agar menambah jumlah sampel bahkan menambah jumlah variabel yang belum diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA


Agustini. S , 2009. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Karakteristik Individu, *Locus Of Control* dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kaabupaten Klaten. *Excellent* Vol. 1 No. 1 hal 7

Arishanti, 2007. Budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan karyawan. *Jurnsl Psikologi* Vol. 1 No. 1. Desember 2007

Darmi, S,A 2010. Model*Person OrganizationFit*(P-O Fit Model) terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasionaldan KinerjaKaryawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi(FBE)* Vol.17 No.1. Maret 2010. hal 43-60.

Handaru, Muna, 2012. Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi *Turnover* Pada Divisi PT Jamsostek. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* Vol. 3 NO. 1 Hal. 5-6.

Guntur, 2006. Pengaruh *Person Organization Fit,* kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat. *Management Analysis Journal* 1 (1) (2012).

Riduwan, belajar mudah penelitian. Alfabeta Bandung, 2013.

Santoso, S, 2013. SPSS 22 *from essential to expert skills.* PT elex media komputindo Jakarta,2014.

Subyantoro, A, 2009. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol.11 No.1. hal 11-19.

Sudarma, K, 2012. Mencari Sumber Daya Unggul (Analisis Kinerja dan Kualitas Pelayanan. *Jurnal Dinamika Managemen (JDM),* Vol.3 No.1. Pp 76-83.

Sugianto, Thoyib, Noermijat, 2012. Pengaruh Person Organization *Fit,* MotivasiKerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen,* Vol.10 No.2. Hal 231.

Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis. Alfebeta Bandung, 2010.

Sulaiman, W. Jalan Pintas Menguasai SPSS 10. Andi Yogyakarta,2002.

Tobing, D.S, 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap KinerjaKaryawan PT. Perkebunan Nusantara III di SumateraUtara.*JurnalManajemend*

*Kewirausahaan*, VOL.11 NO. 1.hal31-37.

Tuhelelu, A, 2010. Dampak Karakteristik Individu, Pekerjaan Dan Situasi Kerja TerhadapPengembangan Karier Dan Kinerja Tenaga Edukatif Pada "PT UD" Ambon. *Jurnal Ilmu Ekonomi Advantage* Vol.1 No.1 hal 19

Sumber Lain :

http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/13309682/Publishable%20Person%0Organizational%20FIT_0.pdf

http://lumbungriset.blogspot.com/2009/0pengaruh-karakteristik individu.html

http://tdjuwita.blogspot.com/2008/05/komtmen-organisasi-oleh-tita meirina.html

http://repository.unhas.ac.id/handle/1234 6789/895