

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja Sumber Daya Manusia berperan penting dalam menjalankan organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai tujuannya, perusahaan membutuhkan sumber daya berupa tenaga, kreativitas, dan talenta yang dimiliki oleh karyawan dalam menghasilkan produk dan memberikan pelayanan yang sesuai dengan spesialisasi mereka. Kesuksesan sebuah organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, selain memiliki pengetahuan, keahlian, dan kompetensi, karyawan juga dituntut harus memiliki antusiasme, pengalaman kerja, motivasi, dan disiplin diri yang tinggi. Kinerja organisasi akan meningkat jika karyawan yang ada dalam organisasi tersebut memiliki kinerja yang bagus, sehingga proses pencapaian tujuan organisasi akan berjalan dengan lancar (Rodrigues & Walters, 2017).

Kualitas karyawan sangat dibutuhkan dalam menentukan perkembangan sebuah organisasi, baik perusahaan maupun institusi. Karyawan yang profesional sesuai bidang tugasnya sangat diperlukan sebagai penggerak suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan akan menjamin suatu organisasi akan terus tumbuh, berkembang, dan berkelanjutan. Setiap organisasi memiliki tanggung

jawab terhadap kinerja karyawan, mulai dari rekrutmen karyawan, pengembangan karyawan, hingga kepuasan karyawan saat melakukan pekerjaan. Karyawan akan merasa puas jika mereka tidak memiliki beban pekerjaan yang berlebihan dan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Dengan adanya kepuasan pada karyawan tersebut, otomatis karyawan akan semakin meningkatkan kinerjanya, sehingga akan menimbulkan citra organisasi yang lebih baik dan masyarakat akan merasa puas dalam menerima pelayanan yang berdampak positif bagi kinerja organisasi tersebut.

J. Zhang *et al.* (2018) mengemukakan bahwa untuk mencapai tujuannya, organisasi harus mengoptimalkan implementasi sistem kerja berkinerja tinggi yang dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan yang dibutuhkan untuk berkinerja lebih baik. Karyawan yang proaktif akan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan merasa bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Sistem kerja berkinerja tinggi tidak hanya menuntut balasan, pengetahuan dan keterampilan karyawan, tetapi juga membutuhkan sumber daya pribadi karyawan untuk mengendalikan stress atau tantangan yang berkelanjutan. Untuk mengatasi masalah adaptasi, integrasi eksternal dan internal organisasi harus fleksibel dengan perubahan (Alberto *et al.*, 2019). Pesatnya ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini mengarah pada

pengembangan dan pertumbuhan dalam semua aspek kehidupan terkait dengan masalah karyawan yang sangat kompleks. Organisasi harus lebih responsif terhadap perubahan dengan munculnya prosedur kerja karyawan dan persyaratan kerja yang baru serta fasilitas kerja yang lebih modern.

Manajemen kinerja karyawan yang konsisten mampu memotivasi individu untuk berinovasi (Audenaert *et al.*, 2016). Tantangan sektor publik dalam tuntutan pekerjaan yang lebih kompleks membutuhkan inovasi dari individu untuk menghadapi kendala anggaran, tuntutan untuk berkembang, dan sasaran mutu organisasi publik. Namun, karyawan berhadapan dengan tuntutan yang semakin tinggi untuk memberikan layanan yang efisien dan efektif berdasarkan nilai-nilai publik. Hal ini dapat menghambat karyawan untuk memusatkan perhatian mereka dan bertahan dalam upaya untuk berinovasi. Manajemen kinerja karyawan menggabungkan pemantauan dan umpan balik yang konsisten dan berkelanjutan.

Dalam proses pencapaian kinerja yang baik, organisasi harus mempunyai SDM yang memiliki kemampuan, dan mampu berkomitmen, serta ikhlas mengerjakan pekerjaan di luar fungsi tugasnya atau *OCB*. Dalam penelitian Sayuti *et al.* (2019) menyatakan bahwa perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* yang tinggi berkaitan erat dengan

perilaku bekerja secara sukarela dari karyawan yang bisa meningkatkan produktivitas dan efektivitas suatu organisasi. Semangat kerja yang tinggi pada Sumber Daya Manusia mampu melahirkan *Organizational Citizenship Behaviour*, yaitu perilaku kerja karyawan yang melebihi standarisasi kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi, yang dapat memberikan kepuasan dan komitmen kerja pada karyawan.

Harapan karyawan seperti mendapatkan gaji yang layak, terciptanya kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan ketika mereka mendapatkan gaji atau imbalan yang adil. Ini akan memotivasi karyawan untuk melakukan hal-hal positif seperti pengoptimalan potensi yang dimiliki, peningkatan sportivitas, kreatifitas, dan tanggung jawab yang tinggi dalam proses penyelesaian pekerjaan. Keadilan organisasi dapat memberikan kepuasan kerja, menjadikan komitmen organisasi dan *OCB* sebagai syarat utama untuk membentuk kinerja Sumber Daya Manusia yang lebih baik, sehingga sangat bermanfaat untuk kepentingan organisasi ke depan (Haerani *et al.*, 2020).

Salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam berbagai literature konsep adalah kesesuaian antara karakteristik pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki individu atau *Person Job Fit (PJ Fit)*. Peiró *et al.* (2020) mengemukakan hasil penelitian mereka bahwa faktor kunci dalam proses seleksi dan

mendesain ulang pekerjaan harus memperhatikan kemampuan pribadi karyawan, memberikan tindakan yang tepat pada individu tentang mekanisme peningkatan kinerja. Kecocokan pekerjaan dengan kemampuan individu dapat memberikan motivasi yang tinggi bagi individu untuk mengeksplor seluruh kemampuannya pada proses kerja dalam organisasi yang pada akhirnya akan berpengaruh pada perkembangan organisasi.

Efektivitas sebuah organisasi didasarkan pada orang-orang yang ada di dalamnya. Dengan demikian, pemilihan dan penempatan personel berdampak langsung pada efektivitas tersebut. Memprediksi dengan baik aspek-aspek dari kinerja yang tergantung pada motivasi individu untuk berkinerja baik dari waktu ke waktu, dan untuk tetap dengan organisasi seiring waktu (J. F. Johnson *et al.*, 2020). Persepsi akurasi, utilitas dan fungsionalitas merupakan alat yang dapat digunakan dalam proses penugasan awal. Meningkatnya efektifitas organisasi mencerminkan kualitas dan kinerja karyawannya.

J. Kim and Gatling (2019) mengemukakan bahwa *Person Job Fit* memiliki dampak paling kuat dan positif pada pemberian layanan karyawan yang merupakan salah satu dimensi dari *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Oleh karena itu, *Person Job Fit* dibutuhkan untuk merespon individu untuk menampilkan seluruh

keahlian yang dimiliki dalam bekerja. Karyawan akan merasa bersemangat karena tidak terbebani oleh pekerjaannya, dan akan menumbuhkan rasa ingin membantu pekerjaan karyawan lainnya. Bangun *et al.* (2017) menyatakan bahwa *Person Job Fit* memiliki pengaruh yang signifikan pada *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*.

Selain itu, *Person Organization Fit (PO Fit)* yaitu kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu juga sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. *Person Organization Fit* ini dapat menciptakan kenyamanan dalam bekerja, serta mampu menumbuhkan interaksi yang efektif antar sesama karyawan. Dengan terciptanya hubungan yang kuat antar sesama karyawan, maka karyawan akan berkomitmen dan memiliki keinginan yang kuat untuk bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Memon *et al.* (2018) dalam penelitian mereka menemukan bahwa ketika individu merasa cocok antara nilai-nilai mereka dengan nilai-nilai organisasi, menemukan organisasi yang bisa memenuhi kebutuhan mereka dengan baik, dan memiliki atribut yang sama dengan karyawan yang lain dalam organisasi yang sama, itu akan menyebabkan individu akan merasa sangat terlibat dalam sebuah organisasi. Kasih sayang, emosional positif yang tinggi adalah alasan yang utama untuk menjaga karyawan agar tetap terhubung dengan organisasi. Individu yang merasa

terlibat akan memiliki niat, dedikasi, sikap, dan perilaku yang lebih positif, serta menghasilkan kinerja yang lebih baik, sehingga kecil kemungkinannya mereka akan *resign* dari pekerjaannya.

Kecocokan orang-organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kondisi kerja karyawan, yang juga merupakan premis utama dan landasan manajemen untuk membangun organisasi yang harmonis (Chen *et al.*, 2016). Dengan *Person Organization Fit* yang lebih tinggi, karyawan dapat memiliki lebih banyak kapasitas sumber daya untuk mengatasi tekanan yang mengarah pada kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang secara otomatis akan berpengaruh pada peningkatan kinerja.

Astuty and Sulisty (2017), mengemukakan bahwa *Person Organization Fit* memiliki efek tidak langsung yang signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (*OCB*) dengan kepuasan kerja sebagai mediator. Karyawan yang merasakan dukungan dari organisasinya akan merasa berhutang moral yang mendorong keinginan untuk timbal balik dalam bentuk *Organizational Citizenship Behaviour* (Afsar & Badir, 2016). Terdapat hubungan yang kuat antara kecocokan orang-organisasi (*PO – Fit*) dengan perilaku kewarganegaraan organisasi (*OCB*).

Pada beberapa penelitian sebelumnya mengemukakan bahwa *Person Job Fit (PJ – Fit)* dan *Person Organization Fit (PO – Fit)*

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Hal itu disebabkan karena lokasi penelitiannya dilakukan pada perusahaan swasta yang notabene memiliki beragam kompensasi, dan di Universitas-Universitas Muhammadiyah yang memiliki nilai-nilai islami yang tinggi.

Penelitian ini dilakukan pada birokrasi pemerintahan yaitu pada Organisasi Perangkat Daerah, tepatnya pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (*BKPSDMD*), pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (*BAPPELITBANGDA*), dan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga (*DIKPORA*) Kabupaten Tojo Una-Una. Dalam lingkup birokrasi pemerintahan terdapat karyawan-karyawan yang berfungsi sebagai penggerak roda pemerintahan yang bertujuan untuk mencapai visi yang telah ditetapkan oleh Negara yang biasa dikenal dengan Aparatur Sipil Negara (*ASN*). Aparatur Sipil Negara harus setia pada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, dan Pemerintah. Setiap *ASN* dituntut untuk memiliki etos kerja yang tinggi, taat dan patuh terhadap aturan, serta memiliki etika yang baik dalam upaya untuk meningkatkan kinerja.

Dalam rangka pelaksanaan reformasi birokrasi serta efisiensi anggaran belanja pegawai pada setiap satuan organisasi, pemerintah sejak tahun 2012 telah mencanangkan program penataan organisasi dan

pegawai. Program penataan ini menjadi hal yang wajib dan mendesak. Sesuai dengan kebijakan pemerintah melalui agenda moratorium penerimaan CPNS, setiap Instansi Pemerintah (Pusat dan Daerah) diwajibkan melakukan penghitungan jumlah kebutuhan PNS yang tepat berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, serta evaluasi jabatan. Selain itu, masing-masing Instansi Pemerintah juga diwajibkan menyusun proyeksi kebutuhan PNS selama lima tahun ke depan yang pemenuhannya dilakukan secara berkesinambungan dengan sasaran prioritas per tahun yang jelas. Dengan demikian, implementasi dari teori analisis jabatan secara langsung dan legal telah ditetapkan dan diterapkan oleh organisasi pemerintah secara serentak dan nasional melalui kebijakan Menteri PANRB dengan asistensi Badan Kepegawaian Negara selaku instansi pembina manajemen kepegawaian nasional. Implementasi kegiatan analisis jabatan yang dilakukan oleh instansi pemerintah telah diatur dalam Peraturan MenpanRB Nomor 33 Tahun 2011, dimana analisis jabatan didefinisikan sebagai proses, metode, dan teknik untuk memperoleh data jabatan yang diolah menjadi informasi jabatan dan disajikan untuk kepentingan program kepegawaian serta memberikan umpan balik bagi organisasi, tatalaksana, pengawasan dan akuntabilitas (PermenpanRB, 2011). Disamping itu, dalam Peraturan Kepala BKN Nomor 12 Tahun 2011 dinyatakan bahwa Analisis Jabatan adalah proses

pengumpulan, pencatatan, pengolahan dan penyusunan data jabatan menjadi informasi jabatan (PerkaBKN, 2011).

Dalam perencanaan kepegawaian di lingkungan instansi pemerintah, penerapan analisis jabatan menjadi hal yang sangat diperlukan untuk mencapai tata kelola pemerintahan yang profesional. Melalui analisis jabatan akan diperoleh data/informasi tentang jabatan sebagai dasar dalam penyusunan formasi, penerimaan, seleksi, penempatan, pengembangan dan penilaian pegawai. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang pegawai dalam susunan suatu organisasi. Sementara analisis jabatan berkaitan dengan serangkaian telaahan terkait pekerjaan yang akan dilakukan dan persyaratan yang diperlukan untuk melakukan tugas tersebut serta kondisi lingkungan dimana pekerjaan tersebut dilakukan. Terkait *Person Job Fit* di lingkup organisasi pemerintahan khususnya di BKPSDMD, BAPPELITBANGDA dan DIKPORA Kabupaten Tojo Una-Una sudah terealisasi dengan baik, dimana para pegawai dan pejabat hampir merata ditempatkan pada posisi pekerjaan dan jabatan yang sesuai dengan kemampuan, keahlian, dan pengetahuan masing-masing.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 yang dimaksud Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi pegawai

negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah (Perpres, 2014). Fungsi ASN yaitu melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas; dan mempererat persatuan dan kesatuan Bangsa. Untuk menjadi seorang pelayan publik yang professional diperlukan pembekalan kepada PNS dengan nilai-nilai dasar profesi ASN yang dikenal dengan ANEKA (Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu dan Anti Korupsi).

Falsafah Negara, bangsa, dan masyarakat Indonesia telah jelas dimuat dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yaitu Pancasila. Nilai-nilai luhur yang terkandung di dalamnya merupakan cermin nilai-nilai luhur yang hidup di masyarakat. Dalam menghadapi tantangan apapun, hakekat nilai-nilai luhur tersebut tidak bisa berubah, yang berubah adalah nilai-nilai instrumental yang disesuaikan dengan perkembangan lingkungan. Untuk itu kualitas SDM dituntut responsive atau peka, penuh prakarsa, bersikap proaktif, terampil, mandiri, disiplin, integritas tinggi, dan lain-lain. Kesesuaian nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh individu (*Person Organization Fit*) yang terdapat pada birokrasi pemerintahan sudah maksimal, ini dapat dilihat

pada banyaknya peminat untuk mengikuti test *CPNS* ketika dibuka lowongan kerja untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil. Khususnya pada *BKPSDMD*, *BAPPELITBANGDA* dan *DIKPORA* Kabupaten Tojo Una-Una juga sudah tinggi. Hal ini terbukti dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari para *ASN* dan hubungan kerjasama yang baik diantara sesama, meskipun masih ada beberapa pegawai yang kurang berbaaur tetapi jumlahnya hanya sedikit.

Usaha perubahan organisasi yang membutuhkan partisipasi dari semua pegawai itu akan tercapai bila juga ada kemauan dari masing-masing individu pegawai untuk berperan sebagai agen perubahan, tidak hanya sekedar mengandalkan kemampuannya saja. Kemampuan tanpa didukung dengan kemauan, tidak akan menghasilkan peningkatan apapun. Kemauan pegawai untuk berpartisipasi dalam organisasi, biasanya tergantung pada tujuan apa yang ingin diraihinya dengan bergabung dalam organisasi bersangkutan. Kontribusi pegawai terhadap organisasi akan semakin tinggi bila organisasi dapat memberikan apa yang menjadi keinginan pegawai. Dengan kata lain, kemauan pegawai untuk memberikan sumbangan kepada tempat kerjanya sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam memenuhi tujuan dan harapan-harapan pegawainya.

Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja yang baik menuntut “perilaku sesuai” pegawai yang diharapkan oleh organisasi. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi saat ini adalah tidak hanya perilaku *in-role*, tetapi juga perilaku *extra-role* (*Organizational Citizenship Behaviour / OCB*). Perilaku *OCB* Aparatur Sipil Negara (*ASN*) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah, pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah, dan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una sudah jelas terdapat pada setiap pegawai. Adanya saling kerjasama dalam proses pemecahan masalah, membantu rekan lain untuk menyelesaikan pekerjaan merupakan hal yang sudah biasa terlihat.

Namun pada kenyataannya penerapan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja belum terlaksana dengan maksimal secara menyeluruh. Khususnya *ASN* pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah, pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah, dan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una,

diharapkan mampu bekerja dengan maksimal, melaksanakan dan menjaga mutu tugas pokok sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan oleh instansi, serta dapat saling membantu dengan ASN lainnya untuk memperlancar proses pekerjaan. Karena berdasarkan realita di lapangan bahwa masih terdapat ASN yang berkinerja kurang efisien, kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, sehingga kurangnya ketepatan waktu dalam proses pelaksanaan administrasi. Dan juga masih terdapat konflik-konflik yang terjadi baik antara atasan dan bawahan maupun antara sesama pegawai.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas, peneliti berasumsi bahwa terdapat beberapa kemungkinan yang terjadi di dalam Organisasi Perangkat Daerah (*OPD*), dimana Aparatur Sipil Negara yang ada di dalamnya tidak semua beragama islam, sehingga peneliti berasumsi bahwa nilai-nilai islami dalam organisasi kurang tinggi. Dan juga terkait dengan motivasi kerja ASN, di lingkup birokrasi pemerintahan, penggajian merupakan hal yang jelas yang sudah ditetapkan. Jadi peneliti juga berasumsi bahwa untuk melakukan tugas diluar fungsi tugasnya (*OCB*), ASN mungkin kurang termotivasi karena tidak adanya kompensasi tambahan. Dan jika ada pekerjaan yang dilakukan secara bersama-sama itupun sifatnya normatif.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, khususnya Aparatur Sipil Negara (*ASN*) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah, pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah, dan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una, maka peneliti melakukan analisis tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja *ASN*, agar visi dan misi *BKPSDMD*, *BAPPELITBANGDA*, dan *DIKPORA* Kabupaten Tojo Una-Una dapat terwujud sesuai dengan yang telah ditetapkan.

B. Rumusan Masalah

Permasalahan yang dapat diuraikan dari latar belakang tersebut adalah :

1. Apakah *Person Job Fit* berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behaviour* ?
2. Apakah *Person Organization Fit* berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behaviour* ?
3. Apakah *Person Job Fit* berpengaruh pada Kinerja Pegawai ?
4. Apakah *Person Organization Fit* berpengaruh pada Kinerja Pegawai ?
5. Apakah *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh pada Kinerja Pegawai ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh *Person Job Fit* pada *Organizational Citizenship Behaviour*.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Person Organization Fit* pada *Organizational Citizenship Behaviour*.
3. Untuk menganalisis pengaruh *Person Job Fit* pada Kinerja Pegawai.
4. Untuk menganalisis pengaruh *Person Organization Fit* pada Kinerja Pegawai.
5. Untuk menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* pada Kinerja Pegawai.

D. Manfaat Penelitian

1. Dalam bidang teoritis

a. Bagi Akademis

Peneliti berharap dapat menambah pengetahuan, wawasan, dan informasi terkait pengaruh signifikan *Person – Job Fit* dan *Person – Organization Fit* terhadap Kinerja Pegawai dan *OCB*.

b. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja dan memotivasi karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin dengan mengeksplor seluruh

pengetahuan, skill, dan berbagai perilaku positif lainnya, khususnya di lingkup birokrasi pemerintahan yaitu pada Organisasi Perangkat Daerah.

2. Manfaat di Bidang Praktis

a. Bagi Kepala Kantor

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi mengenai indikator-indikator yang mampu meningkatkan Kinerja Pegawai dan menciptakan *OCB* yang baik di lingkup birokrasi pemerintahan.

b. Bagi Kepala Daerah (BUPATI)

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan bahan dalam pembuatan kebijakan terkait point-point di atas.

c. Bagi Aparatur Sipil Negara

Agar *ASN* lebih memahami bagaimana cara dan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis, yang sangat mempengaruhi tingkat kecerdasan emosi tiap-tiap individu.

d. Bagi Masyarakat Umum

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan masyarakat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja *ASN* khususnya pada bagian pelayanan masyarakat.

E. Orisinalitas Penelitian

Dalam Penelitian ini peneliti memaparkan penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti tentang Kinerja Pegawai dan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung *Person Job Fit* dan *Person Organization Fit* terhadap Kinerja Pegawai dengan *OCB* sebagai mediator, serta pengaruh langsung *Person Job Fit* dan *Person Organization Fit* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah, pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah, dan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una, Provinsi Sulawesi Tengah.

Perbedaan penelitian-penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Muhammad Alfani dan Muhammad Hadani (2018). Perbedaannya dengan penelitian ini terletak pada indikator-indikator penyusun variabel endogen (kinerja pegawai), indikator-indikator penyusun variabel eksogen (*Person Organization Fit*), dan indikator-indikator penyusun variabel mediasi (*Organizational Citizenship Behaviour*).

2. Obyek penelitian yang berbeda. Penelitian ini dilakukan dilingkup birokrasi pemerintahan pada Organisasi Perangkat Daerah yaitu pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (*BKPSDMD*), pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (*BAPPELITBANGDA*), dan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga (*DIKPORA*) Kabupaten Tojo Una-Una, sedangkan penelitian-penelitian sebelumnya dilakukan pada beberapa Universitas dan perusahaan-perusahaan swasta lainnya.
3. Karakter individu yang berbeda. Penelitian ini dilakukan di Pulau Sulawesi Tengah Kabupaten Tojo Una-Una. Karakter masyarakat di Pulau Sulawesi khususnya Sulawesi Tengah sedikit berbeda dengan karakter masyarakat di Pulau-Pulau lainnya atau di beberapa Negara lain.
4. Variabel endogen dan variabel mediasi yang berbeda. Penelitian ini menggunakan variabel endogen Kinerja Pegawai dengan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* sebagai variabel mediasi. Sedangkan pada penelitian-penelitian sebelumnya menggunakan variabel endogen dan variabel mediasi yang berbeda-beda.