

Pengaruh *Person-Job Fit* dan *Person-Organization Fit* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatraco Langgeng Makmur

Hadad Dinanjar Sayuga¹, Arie Ambarwati², Rini Fatmawati³
Universitas Hang Tuah, Surabaya^{1,2,3}

Email Koresponden
rini.fatmawati@hangtuah.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fakta atau fenomena yang terjadi saat ini yaitu kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan (*Person-Job Fit*) dan kesesuaian antara kepribadian dengan lingkungan/budaya perusahaan (*Person-Organization Fit*) yang masih berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumatraco Langgeng Makmur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian yang digunakan adalah eksplanasi/hubungan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 225 responden. Hasil dari penelitian ini melalui metode regresi berganda dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel *person-job fit* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di mana indikator yang paling berpengaruh adalah *demand-abilities fit*. Sedangkan variabel *person-organization fit* juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai indikator yang berkontribusi paling besar adalah kesesuaian tujuan dengan deskripsi tugas yang diterimanya. Secara simultan variabel *person-job fit* dan *person-organization fit* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan bahwa hubungan linier positif antara *person job fit* dan *person organization fit* pada peningkatan kinerja utamanya pada indikator komitmen kerja.

Kata Kunci: *Person-Job Fit* (PJF), *Person-Organization Fit* (POF), Kinerja Karyawan

Abstract

This research is motivated by facts or phenomena that occur today, namely the compatibility between personality and work (Person-Job Fit) and the compatibility between personality and the environment / company culture (Person-Organization Fit) which still affects Employee Performance at PT. Sumatraco Langgeng Makmur. This research uses a quantitative approach and the type of research used is explanation / relationship. The sample used in this study amounted to 225 respondents. The results of this study through multiple regression methods can be concluded that partially the person-job fit variable has a significant influence on employee performance where the most influential indicator is demanding abilities fit. While the variable person-organization fit also has a significant influence on employee performance with the value of the indicator that contributes the most is the conformity of goals with the description of the tasks they receive. Simultaneously the variables person-job fit, and person-organization fit have a significant effect on employee performance, it is shown that the positive linear relationship between person job fit, and person organization fit on performance improvement is mainly on work commitment indicators.

Keywords: *Person-Job Fit* (PJF), *Person-Organization Fit* (POF), Employee Performance

Pendahuluan

Kemajuan yang pesat dalam usaha bisnis telah di tandai era globalisasi dan tantangan terkait revolusi industri 4.0 sehingga berdampak pada perubahan sektor usaha (Paliy et al., 2017). Karena adanya perubahan-perubahan yang terjadi, maka suatu organisasi perlu melakukan penyesuaian diri terhadap kondisi untuk keberlangsungan hidup organisasi, supaya tetap eksis dalam persaingan kemajuan teknologi dan informasi (Wijaya, 2020). Untuk menghadapi perkembangan revolusi Industri 4.0 di Indonesia, sumber daya manusia dituntut mempunyai daya saing dan perlu menyiapkan diri untuk terampil dan memenuhi kebutuhan pasar kerja (Rudy, 2019). Untuk memaksimalkan penggunaan sumber daya manusia, diperlukan penugasan yang paling sesuai dengan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan mereka. Manajemen sumber daya manusia memfasilitasi pengembangan individu dan meningkatkan kondisi kerja antara individu dan organisasi. Dengan melihat hubungan antara PJF dan POF dan prestasi kerja karyawan, penelitian ini akan menambah informasi yang ada. Individu yang pas (PJF dan POF) memiliki efek positif pada kinerja karyawan dan dianggap sebagai prediktor yang baik (Rajper et al., 2020).

Person-job fit (PJF) adalah kesesuaian antara seseorang dan tugasnya di tempat kerja. Untuk memenuhi persyaratan pekerjaan, harus ada kesesuaian antara kebutuhan karyawan dan persediaan pekerjaan agar keterampilan mereka dapat dimanfaatkan (Rajper et al., 2020). Orang yang cocok dengan lingkungan menciptakan kepuasan maksimal yang mengungkapkan kepuasan kognitif dan fisik. Staf itu sendiri secara efektif sesuai dengan jenis kepribadian terkait karir dan lebih puas jika mereka lebih baik

diselesaikan dengan pekerjaan (Bahri & Nisa, 2017). Kesesuaian pekerjaan digunakan untuk menarik bakat. Ini menghilangkan kesalahan perekrutan yang mahal, meningkatkan kinerja dan mengurangi niat berpindah. Apalagi kesesuaian antara nilai-nilai individu dan budaya organisasi mencerminkan kesesuaian antara individu dengan tugas pekerjaan (Utaminingsih, 2014).

Person organization fit (POF) tetap menjadi bidang yang diminati untuk penelitian sejak dua dekade terakhir (Farooqui & Nagendra, 2014). Kesesuaian anteseden dan konsekuensi antara karyawan dan organisasi adalah tempat mereka melakukan tugas. Studi mengungkapkan bahwa konsekuensi POF berhubungan positif dengan kepuasan kerja, kinerja kerja dan komitmen organisasi (Fatmawati & Ambarwati, 2022). POF merupakan anteseden penting dan digunakan dalam proses rekrutmen dalam organisasi. Hal ini berkaitan dengan memeriksa fenomena merekrut karyawan "KSAS" (Chatman, 1991), yang menyarankan rencana rekrutmen Staf lebih yang fleksibel dan komprehensif.

Setiap perusahaan bersaing dalam memenangkan kompetisi dalam dunia bisnis dan juga setiap perusahaan pasti mengalami masalah atau konflik yang terjadi baik di lingkungan internal dan eksternal perusahaan (Prawirosentono & Primasari, 2022), dari beberapa perusahaan di Surabaya ada salah satu pioner pabrik garam Industri yang berkualitas yaitu PT. Sumatraco Langgeng Makmur. Melalui wawancara dengan seorang kepala divisi produksi di PT. Sumatraco Langgeng Makmur terdapat fenomena yaitu adanya *mismatch* atau ketidaksesuaian antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan dengan pekerjaan yang dilakukan serta dengan lingkungan budaya organisasi. Ketidaksesuaian

nampak pada penempatan posisi pekerjaan yang memiliki perbedaan dengan latar belakang pendidikan yang telah ditempuh sebelumnya. Pada *person job fit*, "pendidikan merupakan bentuk dari aspek pengetahuan yang juga dapat mempengaruhi keahlian dan kemampuan" (Bohlander & Snell, 2013). Ketika ada ketidakcocokan antara kepribadian dengan pekerjaan yang diberikan, maka artinya tidak ada kecocokan antara kemampuan individu dengan pekerjaannya. Begitu juga *Person-Organization Fit*, nilai-nilai dan budaya organisasi merupakan bentuk dari keyakinan yang juga dapat mempengaruhi sikap dan perilaku dari setiap individu (Autry & Daugherty, 2003). Pabrik garam PT. Sumatraco Langgeng Makmur memiliki semangat dan misi khusus untuk meningkatkan taraf kesejahteraan masyarakat di Indonesia, melalui Kesehatan dan gizi yang lebih baik bagi seluruh konsumen garam.

Kinerja karyawan memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi dan kinerja yang lebih baik (Rivaldo, 2022). Studi penelitian merekomendasikan bahwa atribut pekerjaan seperti kecocokan menciptakan lebih banyak kepuasan di antara karyawan terhadap kinerja kualitas kerja (Reuvers et al., 2008). Orang dapat membuat sebuah perbedaan; orang yang tepat untuk tempat yang tepat dan organisasi yang tepat membantu mencapai hasil yang lebih baik (Aydin & Ceylan, 2008). Sebagian besar peneliti mengklaim bahwa karyawan menunjukkan kinerja maksimal jika nilai-nilai mereka lebih sesuai dengan nilai-nilai organisasi (Dunggio, 2020). Studi konstruksi seperti PJF, POF dan EJP adalah penemuan inti. Dengan demikian penelitian empiris mendukung dan menemukan dampak dari nilai individu yang identik dengan atribut pekerjaan (PJF) dan kesesuaian antara nilai individu dan nilai organisasi (POF) terhadap

kinerja individu (Alfani & Hadini, 2018). Person Organization Fit adalah kecocokan antara nilai-nilai individu dan organisasi (Morley, 2007). Sedangkan Person Job Fit membahas kemampuan dan keterampilan individu sesuai dengan kebutuhan pekerjaan (Kristof-Brown, 2000).

Beberapa penelitian menghubungkan PJF, POF dan kinerja karyawan konstruk ini dipelajari oleh peneliti untuk mengukur hubungan dan berfokus pada kreativitas (Alfani & Hadini, 2018); (Anindita, 2019). Biasanya perlu pertimbangan lebih untuk mengembangkan mekanisme yang memastikan kesesuaian antara nilai-nilai karyawan dan pekerjaan dengan dampak lingkungan organisasi pada hasil kerja terkait; membantu lebih dalam memahami dampak PJ dan PO fit pada kinerja karyawan (Hoffman et al., 2011). Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan PJF, POF dan kinerja karyawan.

Berdasarkan yang telah diuraikan dalam latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh *Person-Job Fit* (PJF) dan *Person-Organization Fit* (POF) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatraco Langgeng Makmur?
2. Apakah ada pengaruh *Person-Job Fit* (PJF) dan *Person-Organization Fit* (POF) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatraco Langgeng Makmur?
3. Diantara *Person-Job Fit* (PJF) dan *Person-Organization Fit* (POF) manakah yang paling berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatraco Langgeng Makmur?

Landasan Teoritis

Teori *Person-Job Fit*, terdapat

kesesuaian antara karakteristik pekerjaan tugas pekerjaan dengan kebutuhan seseorang untuk melakukan tugas tersebut, dapat memperkuat keterikatan karyawan pada pekerjaannya, yakni karyawan akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya (Meyer & Allen, 1997). Sementara (Cable & DeRue, 2002) mendefinisikan bahwa *Person- job fit* sebagai kompatibilitas antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan di tempat kerja. Definisi ini mencakup kompatibilitas (kemampuan) berdasarkan kebutuhan karyawan dan perlengkapan pekerjaan yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan memenuhi permintaan tersebut.

Person- job fit terjadi ketika kebutuhan, keinginan, atau preferensi karyawan terpenuhi oleh pekerjaan yang mereka lakukan, Pendapat (Kristof-Brown et al., 2005) menjelaskan Person-Job Fit diartikan sebagai kesesuaian antara individu dengan pekerjaan atau tugas-tugas yang dilakukan di tempat kerja. Definisi ini mencakup kesesuaian berdasarkan kebutuhan karyawan dan perlengkapan kerja yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan keterampilan karyawan untuk memenuhi permintaan tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa tugas atau pekerjaan dalam organisasi merupakan variabel penting dalam masalah kesesuaian pegawai dengan organisasi.

Tabel 1. Tipe Karakteristik Person-Job Fit (P-J Fit)

Tipe	Karakteristik
Realistik , Lebih memilih kegiatan fisik yang memerlukan keterampilan, kekuatan dan koordinasi	Pemalu, gigih. praktis
Investigasi , Lebih memilih aktivitas yang cenderung berfikir dan mengorganisir	Suka bergaul, ramah, kooperatif
Social , Lebih memilih kegiatan yang membantu dan membantu orang lain.	Menyesuaikan diri, efisien, praktikal, fleksibel
Konvensional , Lebih suka aturan dan tat tertib	Percaya diri, ambisius, energik, dominan
Enterprising , Lebih memilih kegiatan verbal dimana ada kesempatan untuk memengaruhi orang lain dan memperoleh kekuasaan	Imajinatif, idealis, emosional, tidak praktis
Artistic , Lebih tidak sistematis yang memungkinkan mengungkapkan kreativitas	pelukis, pemusik, penulis, decorator

Sumber: Robbins, 2008

Person Organization Fit (P-O fit) secara umum didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan budaya organisasi (Cable & DeRue, 2002). Menurut (Mathis et al., 2011), definisi dari metode Person Organization Fit adalah “*Person Organization Fit is the congruence between individuals and organizational factors*”. Artinya

Kecocokan Individu dengan organisasi adalah penyesuaian antara individu dengan faktor-faktor organisasi perusahaan. Dengan demikian *Person-Organization Fit* adalah suatu metode seleksi yang memperhitungkan kesesuaian antara individu dengan nilai-nilai organisasi, dan suatu teknik yang menempatkan proses seleksi sebagai

sarana untuk berinteraksi antara organisasi dengan individu, di mana Kecocokan antara Individu dengan Pekerjaan (*Person Job Fit*), dan Kecocokan Individu dengan organisasi

(*Person Organization Fit*), diperhitungkan dan didefinisikan dengan sederhana, daripada model seleksi tradisional (Alfani & Hadini, 2018).

Tabel 2. Mapping Dimensi Person Job Fit

No.	Nama dan Tahun	Dimensi Person Job Fit
1.	Bohlander & Snell (2013) serta Bowen et al (1991)	1. <i>knowledge</i> (pengetahuan), 2. <i>skill</i> (keterampilan), 3. <i>abilities</i> (kemampuan), 4. <i>social skills</i> (keterampilan sosial), 5. <i>personal needs</i> (kebutuhan individu), 6. <i>values</i> (nilai-nilai), 7. <i>interest</i> (minat) dan 8. <i>personality traits</i> (sikap individu)
2.	Daniel dan Elizabeth dalam (Rudy, 2019)	1. <i>Supply-Value Fit</i> (Nilai, Tujuan, Kebutuhan Psikologis, Minat, Gaji) 2. <i>Demands-Abilities Fit</i> (Keahlian, kemampuan, pengetahuan)
3.	Kristof-Brown et al (2005)	1. <i>Demand – abilities fit</i> , meliputi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan 2. <i>Need-supplies fit</i> , Keinginan individu mencakup pencapaian tujuan, kebutuhan psikologis, kepentingan dan nilai-nilai
4.	Fatmawati & Ambarwati (2022)	1. kesesuaian tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan, 2. kesesuaian kemampuan karyawan dengan persyaratan pekerjaan, 3. Kesesuaian antara apa yang diperoleh dari pekerjaan dengan kebutuhan karyawan.

(Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2021)

Kesesuaian *Person-Organization Fit* menekankan sejauh mana seseorang dan organisasi memiliki karakteristik yang sama dalam memenuhi kebutuhan masing-masing (Sekiguchi, 2004). Lebih lanjut (Kristof-Brown, 2000) mengatakan bahwa pemenuhan kebutuhan individu

oleh organisasi, seperti kompensasi, lingkungan fisik kerja dan kesempatan untuk maju sangat diperlukan oleh individu, di lain pihak, organisasi membutuhkan kontribusi individu dalam bentuk komitmen, keahlian dan kemampuan mereka.

Tabel 3. Mapping Dimensi Person Organization Fit

No.	Nama dan Tahun	Dimensi Person Organization Fit
1.	Autry & Daugherty (2003)	1. kesesuaian dengan tujuan perusahaan, 2. kesesuaian dengan rekan kerja, dan 3. kesesuaian dengan supervisor
2.	Bowen et al (1991)	1. Kesesuaian pengetahuan calon karyawan dengan nilai-nilai organisasi, 2. Kesesuaian keterampilan calon karyawan dengan nilai-nilai organisasi, 3. Kesesuaian kemampuan calon karyawan dengan nilai-nilai organisasi, 4. Kesesuaian kebutuhan calon karyawan dengan lingkungan nilai-nilai organisasi,
3.	Grobler (2016)	1. Kesesuaian nilai ; 2. Kesesuaian tujuan ; 3. Pemenuhan kebutuhan karyawan ; 4. Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian.
4.	Netemeyer et al (1996)	1. <i>Personal values</i> , 2. <i>Concern for others</i> , 3. <i>Honesty</i> , 4. <i>Fairness</i> ,
5.	Robbin & Judge (2013)	1. Ekstraversi (<i>extraversion</i>) 2. Mudah akur atau mudahbersepakat (<i>agreeableness</i>) 3. Suka berhati-hati (<i>conscientiousness</i>) 4. Terbuka terhadap hal-hal baru (<i>openness to experience</i>) 5. Stabilitas emosi (<i>emotional stability</i>)

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2021

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* menurut (Robbin & Judge, 2013) bahwa “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Sementara Gibson, et.al dalam Ambarwati (2018) mendefinisikan kinerja sebagai “*the degree of*

accomplishment of the tasks that make up an employee’s job. It reflects how an employee is fulfilling the requirements of a job.” kinerja sebagai derajat besar pencapaian atau pemenuhan tugas yang dibebankan kepada karyawan.

Sedangkan menurut Gibson, et.al. dalam Ambarwati (2018), ada 3 variabel yang dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan pada penyajian berikut :



Gambar 1 Variabel-variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja
Sumber: Gibson, et.al. dalam Ambarwati (2018)

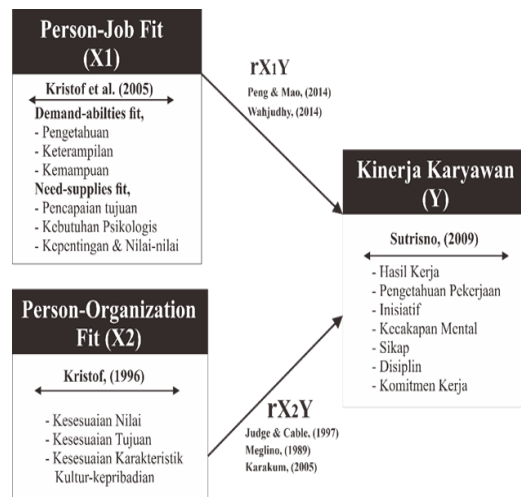
Tabel 4. Mapping Dimensi Kinerja Karyawan

No.	Nama dan Tahun	Dimensi Kinerja Karyawan
1.	Soedjono (2005)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen Kerja
2.	Bohlander & Snell (2013)	1. Efektif 2. Efisien 3. Kualitas 4. Ketepatan waktu 5. Produktivitas 6. Keselamatan
3.	Mangkunegara dalam Wahyuni et.al (2022)	1. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) 2. Keterampilan (<i>Skill</i>) 3. Motivasi (<i>Motivation</i>)
4.	Baron dalam Rumangkit & Maryati (2017)	1. <i>Job performance</i> 2. <i>Work outcome</i> 3. <i>Task performance</i>
5.	Sutrisno (2011)	1. <i>Hasil kerja</i> 2. <i>Pengetahuan Pekerjaan</i> 3. <i>Inisiatif</i> 4. <i>Kecakapan Mental</i> 5. <i>Sikap</i> 6. <i>Disiplin</i> 7. <i>Komitmen Kerja</i>

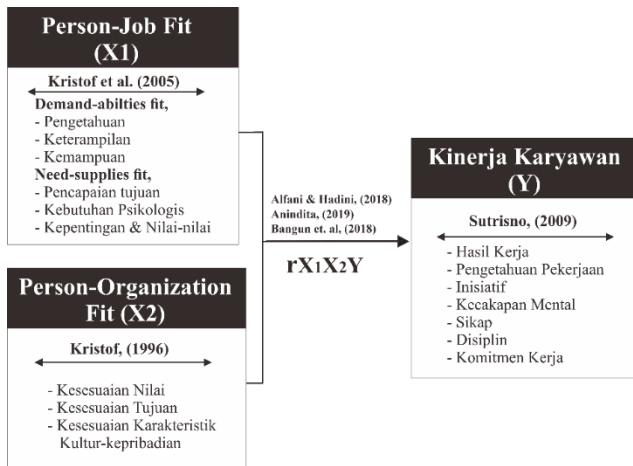
(Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2021)

Kerangka Konseptual:

Hipotesis dari penelitian ini adalah melihat adanya pengaruh *person-job fit* dan *person-organization fit* terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini akan dipaparkan tentang adanya keterkaitan antara *person-job fit* dengan kinerja karyawan, *person-organization fit* dengan kinerja karyawan, dan antara *person-job fit* dan *person-organization fit* manakah yang berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan



Gambar 2 Pengaruh Parsial (Uji t)



Gambar3 Pengaruh Simultan (Uji F)

Metode

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penelitian yang berjenis eksplanasi yaitu tingkat penjelasan yang dimana untuk menjelaskan fenomena berdasarkan data yang terkumpul. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif dengan menggunakan suatu bentuk hubungan kausal (sebab-akibat). Pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara, kuesioner, studi Pustaka, dan dokumentasi. Teknik Analisa yang digunakan untuk menganalisis data adalah uji instrumen data, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan pengujian hipotesis

Penelitian ini dilakukan disalah satu industri garam yaitu PT. Sumatraco Langgeng Makmur dengan total karyawan sebanyak 225 pada bagian produksi. Metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila seluruh anggota populasi akan digunakan sebagai sampel.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. Sumatraco Langgeng Makmur. Setiap jawaban mempunyai bobot atau skor nilai dengan skala *likert* sebagai berikut: sangat setuju (5), setuju (4), kurang setuju (3), tidak

setuju (2), dan sangat tidak setuju (1). Teknik pengumpulan data yang digunakan melalui, 1) wawancara, untuk memperoleh informasi mengenai fenomena yang diteliti terkait *Person-job Fit* dan *Person-organization Fit*, 2) kuesioner, memperoleh data primer kuantitatif penelitian mengenai variabel yang diteliti. Data dikumpulkan dengan mengirimkan *google form* kuesioner yang diberikan secara pribadi dengan waktu selama satu minggu untuk menjawab, dan setelah selesai mengisi kuesioner tersebut akan ditutup secara otomatis.

Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 25.0. Analisis data menggunakan uji instrumen data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi), serta uji hipotesis (uji parsial, uji simultan, dan analisis regresi linear berganda).

Hasil Penelitian Dan Analisis

Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini hanya melibatkan karyawan produksi garam PT. Sumatraco Langgeng Makmur dengan jumlah 225 karyawan yang memiliki lima karakteristik yaitu jenis kelamin, usia, tingkat Pendidikan, masa kerja dan jabatan/posisi responden. Ditinjau dari jenis kelamin, Sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sejumlah 152 responden (67,6 %) dan perempuan sejumlah 73 responden (32,4 %). Hal ini dikarenakan pada saat bekerja dibagian produksi terdapat banyak pekerjaan berat seperti perbaikan mesin, mengolah garam, memindahkan garam dalam karung 25 – 50 Kg, dan sebagainya yang harus dilakukan oleh

karyawan laki-laki.

Ditinjau dari segi usia, jumlah terbanyak ditempati oleh kelompok usia 26-32 tahun sejumlah 97 responden (43,2%), selanjutnya kelompok usia 33-39 tahun sejumlah 68 responden (30,2%), kemudian kelompok usia 18-25 tahun sejumlah 46 responden (20,4%), lalu kelompok usia 40-49 tahun sejumlah 14 responden (6,2%). Pada rentan usia tersebut merupakan usia yang produktif sehingga dapat membuat perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan, karena tingkat konsentrasi dan pengalaman kerja cukup tinggi untuk bisa menampilkan kinerja yang baik. Ditinjau dari tingkat pendidikan, karyawan dengan tingkat pendidikan SMK dengan jumlah terbanyak 105 responden (46,7%), selanjutnya untuk SMA Sederajat sejumlah 82 responden (36,4%), kemudian SMP Sederajat sejumlah 19 responden (8,4%), lalu pada Diploma sejumlah 12 responden (5,3%), lantas sarjana S1 sejumlah 7 responden dengan (3,1%). hal ini dikarenakan perusahaan bergerak dibidang manufaktur sehingga tingkat pendidikan yang dibutuhkan mayoritas berasal dari kejuruan atau vokasi untuk menunjang

produktifitas perusahaan.

Ditinjau dari masa kerja, karyawan dengan masa kerja 4-6 tahun menempati jumlah terbanyak sejumlah 77 responden (34,2%), kemudian masa kerja 7-10 tahun sejumlah 55 responden (24,4%), selanjutnya masa kerja 1-3 tahun sejumlah 40 responden (17,8%), lalu pada masa kerja di atas 10 tahun sejumlah 32 responden (14,2%), sedangkan masa kerja terendah pada kurang dari 1 tahun sejumlah 21 responden (9,3%). Hal ini dikarenakan 77 responden tersebut menduduki sebagai karyawan dengan mempunyai usia yang produktif. Ditinjau dari jabatan atau bagian, karyawan terbanyak ada pada bagian produksi yaitu sejumlah 125 responden (55,6%), kemudian untuk bagian *packing* sejumlah 41 responden (18,2%), selanjutnya untuk bagian *Storage/Gudang* sejumlah 37 responden (16,4%), sementara itu jumlah terendah terdapat pada bagian *maintenance/pemeliharaan* sejumlah 22 responden (9,8%), hal ini dikarenakan bagian produksi membutuhkan konsentrasi dan tingkat stress yang tinggi.

Tabel 5. Karakteristik Responden

Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1. Jenis Kelamin	Laki-laki	152 orang	67,6%
	Perempuan	73 orang	32,4%
	Jumlah	225 Orang	100%
2. Usia	18-25 tahun	46 orang	20,4%
	26-32 tahun	97 orang	43,2%
	33-39 tahun	68 orang	30,2%
	40-49 tahun	14 orang	6,2%
	Jumlah	225 orang	100%
3. Tingkat Pendidikan	SMP Sederajat	19 orang	8,4%
	SMA Sederajat	82 orang	36,4%
	SMK Sederajat	105 orang	46,7%
	Diploma	12 orang	5,3%
	Sarjana S1	7 orang	3,1%
	Jumlah	225 orang	100%

Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah Responden	Prosentase (%)
4. Masa Kerja	< 1 tahun	21 orang	9,3%
	1-3 tahun	40 orang	17,8%
	4-6 tahun	77 orang	34,2%
	7-10 tahun	55 orang	24,4%
	> 10 tahun	32 orang	14,2%
	Jumlah		225 orang
5. Jabatan/Divisi/ Bagian	Produksi	125 orang	55,6%
	Storage/gudang	37 orang	16,4%
	Maintenance	22 orang	9,8%
	Packing	41 orang	18,2%
	Jumlah		225 orang

(referensi : Data Primer Diolah Menggunakan SPSS)

Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual antara variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau tidak. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

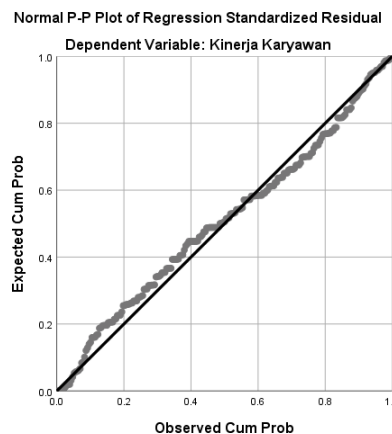
Tabel 6. Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		225
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.88761733
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.054
	Negative	-.062
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.036 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

(referensi : Data Primer Diolah menggunakan SPSS)

Berdasarkan Tabel di atas, menunjukkan bahwa besarnya nilai Sig. (2-tailed) yaitu sebesar 0,036 > 0,05. Hal ini berarti data residual tersebut

terdistribusi secara normal. Hal tersebut juga dapat dijelaskan dengan hasil analisis grafik yaitu grafik histogram dan *Normal Probability plot*, Untuk mengetahui normal tidaknya sebuah distribusi, bisa menggunakan grafik sebagai berikut:



Gambar 4 Grafik Normal Probability Plots

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

Uji Multikolinearitas

Hasil dari pengujian multikolonieritas pada penelitian ini ditunjukkan seperti pada tabel berikut ini:

7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	36.869	2.923		12.613	.000		
	Person-Job Fit	.305	.055	.358	5.577	.000	.792	1.262
	Person-Organization Fit	.399	.101	.253	3.941	.000	.792	1.262

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(referensi : Data Primer Diolah menggunakan SPSS)

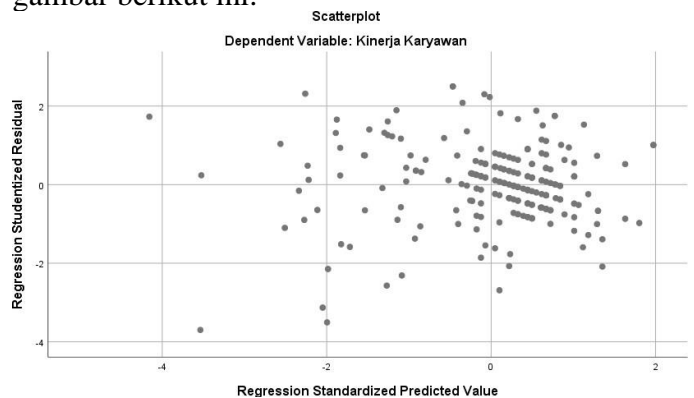
Berdasarkan tabel diatas telah terlihat bahwa nilai VIF (*Variance Infloating Factor*) pada variabel *Person-Job Fit* yaitu sebesar 1,262 <10 serta mempunyai nilai *Tolerance* sebesar 0,792 > 0,1 maka model tersebut tidak terjadi multikolinearitas. Kemudian pada variabel *Person-Organization Fit* terdapat nilai VIF (*Variance Infloating Factor*) sebesar 1,262 <10 serta mempunyai nilai *Tolerance* 0,792 > 0,1 maka model tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Semua nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) pada variabel *Person-Job Fit* dan *Person-Organization Fit* tersebut mempunyai nilai <10, begitu juga *Tolerance* mempunyai nilai > 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Pengujian asumsi heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot seperti

gambar berikut ini.



Gambar 5. Uji Heteroskedastisitas menggunakan Metode Scatterplot

Dengan melihat grafik *scatterplot* di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka

0 (nol) pada sumbu Y. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

Uji Autokorelasi

Hasil dari pengujian autokorelasi pada penelitian ini ditunjukkan seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.524 ^a	.275	.268	2.901	1.651
a. Predictors: (Constant), Person-Organization Fit, Person-Job Fit					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

(referensi : Data Primer Diolah menggunakan SPSS)

Berdasarkan tabel di atas, nilai DW dapat diketahui sebesar 1,651, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%,

Hasil Uji autokorelasi DW, dengan perhitungan sebagai berikut :

Diketahui :

N = 225 jumlah sampel

d = 1,651 (Durbin-Watson)

K = 2 jumlah variabel independen,

dL = 1,749 (tabel Durbin-Watson)

dU = 1,789 (tabel Durbin-Watson)

4 - dL = 4 - 1,749 = 2,251

4 - dU = 4 - 1,789 = 2,211

Maka diperoleh nilai dU sebesar 1,789, dan nilai DW sebesar 1,651 lebih kecil dari batas atas (du) yakni 1,789 dan kurang dari (4-du) atau 4 - 1,789 = 2,211. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun parsial antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Berikut adalah hasil analisis regresi linier berganda :

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.869	2.923		12.613	.000
	Person-Job Fit	.305	.055	.358	5.577	.000
	Person-Organization Fit	.399	.101	.253	3.941	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

(referensi : Data Primer Diolah menggunakan SPSS)

Berdasarkan pada tabel di atas maka dapat diperoleh persamaan regresi seperti di bawah ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 36,869 + 0,305 X_1 + 0,399 X_2$$

$$S = 0,358 \quad 0,253$$

Berdasarkan rumusan masalah regresi di atas dapat diartikan sebagai

1. Nilai (a) konstanta sebesar 36,869 poin, menyatakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel independent.
2. b1 (Nilai koefisien sebesar 0,305 poin) menyatakan bahwa penambahan variabel *person-job fit* mempunyai pengaruh yang positif

terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan unit variabel *person-job fit*, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. b_2 (Nilai koefisien sebesar 0,399 poin) menyatakan bahwa penambahan variabel *person-organization fit* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan unit variabel *person-organization fit*, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

Analisis ini digunakan untuk membuktikan secara empiris hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Dengan bantuan program *SPSS for window 25.0* analisis data dapat dilakukan sebagai berikut:

Hipotesis Pertama secara Parsial (Uji t)

Hipotesis pertama pada penelitian ini ialah terdapat pengaruh variabel *person-job fit* dan variabel *person-organization fit* secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Pengujian hipotesis yang pertama ini menggunakan uji t dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. H_0 : Jika nilai $\text{sig.}\alpha > 0,05$, atau $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka tidak berpengaruh antara variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y.
2. H_1 : Jika nilai $\text{sig.}\alpha < 0,05$, atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka berpengaruh positif dan signifikan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y.

Selanjutnya hasil penjelasan

hasil pengujian pada masing-masing variabel berdasarkan tabel 5 sebagai berikut :

A. Person-Job Fit

Nilai Sig. Untuk pengaruh variabel *person-job fit* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan yakni sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa terjadi penolakan H_0 dan penerimaan H_1 yang artinya variabel *person-job fit* memberikan korelasi secara langsung dengan kinerja karyawan.

B. Person-Organization Fit

Nilai Sig. Untuk pengaruh variabel *person-organization fit* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan yakni sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa terjadi penolakan H_0 dan penerimaan H_1 yang artinya variabel *person-organization fit* memberikan korelasi secara langsung dengan kinerja karyawan.

Hipotesis Kedua secara Simultan (Uji F)

Hipotesis yang kedua pada penelitian ini ialah terdapat pengaruh variabel *person-job fit* dan variabel *person-organization fit* secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan. Pengujian hipotesis yang kedua ini menggunakan uji F dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut.

1. H_0 : Jika nilai $\text{sig.} > \alpha 0,05$, atau $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y.
2. H_1 : Jika nilai $\text{sig.} < \alpha 0,05$, atau $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh secara simultan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y.

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	708.213	2	354.107	42.088	.000 ^b
	Residual	1867.787	222	8.413		
	Total	2576.000	224			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Person-Organization Fit, Person-Job Fit						

(referensi : Data Primer Diolah menggunakan SPSS)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai Sig. (2-tailed) $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya variabel *person-job fit* dan variabel *person-organization fit* berkorelasi secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hipotesis Ketiga Uji Dominan

Uji hipotesis ketiga ialah uji dominan melihat variabel mana diantara kedua variabel independen (bebas) yang berpengaruh paling signifikan terhadap variabel dependen (terikat). Dari tabel dapat terlihat bahwa secara parsial, variabel *person-job fit* memiliki nilai thitung paling besar diantara variabel bebas yang lain sehingga variabel *person-job fit* adalah variabel yang mendominasi korelasi antara kedua variabel independen dengan variabel terikat. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai thitung *person-job fit* sebesar $5,577 > 3,941$ lebih besar dari nilai thitung *person-organization fit*. Setelah dilaksanakan penelitian dengan hasil kuesioner yang dapat dinyatakan bahwa variabel *person-job fit* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian variabel *Person-job fit* menunjukkan indikator *demand-abilities fit* yang meliputi pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan perlu ditingkatkan dan dikembangkan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

Maksudnya apabila pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan di tingkatkan dan dikembangkan maka secara tidak langsung kinerja karyawan bisa menjadi lebih baik karena adanya peningkatan tersebut sehingga berdampak pada perusahaan, karyawan dapat melakukan pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Begitu juga pada *need-supplies fit* yang meliputi pencapaian tujuan, kebutuhan psikologis, dan kepentingan/nilai-nilai budaya perlu diperhatikan dan dipenuhi oleh perusahaan, agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja sehingga bisa memberikan hasil yang diharapkan perusahaan.

Pengujian variabel *person-organization fit* menunjukkan indikator kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan, dan kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka meminimalisir karyawan yang kurang sesuai dengan prinsip/nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Apabila tata nilai/prinsip, keyakinan dan adaptasi ini diperhatikan dan ditingkatkan maka secara tidak langsung kinerja karyawan bisa menjadi lebih baik karena adanya peningkatan tersebut. Sehingga nantinya berdampak pada perusahaan, karyawan dapat lebih mengenali tentang prinsip dan karakteristik dirinya baik dari kekurangan dan kelebihan yang ada pada dirinya dan juga dapat mengenali

perubahan keyakinan atau emosi dalam dirinya untuk menjalankan profesinya, sehingga nantinya karyawan tidak melakukan perilaku menyimpang yang bisa merugikan perusahaan karena pada dasarnya setiap perusahaan selalu menginginkan SDM nya memiliki kinerja yang baik agar bisa unggul diantara kompetitornya.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa di PT. Sumatraco Langgeng Makmur berdasarkan hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel *person-job fit* dan *person-organization fit* terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan, masa kerja dan pengetahuan pekerjaan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan yang dapat menyesuaikan dengan tata nilai, prinsip dan komitmen perusahaan, serta dapat beradaptasi dengan budaya perusahaan sehingga membentuk kepribadian yang berkarakter. Melalui kondisi perusahaan yang kondusif dan mendukung kinerja, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target perusahaan dengan penuh komitmen serta amanah.

Kesimpulan Dan Rekomendasi Penelitian

Kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Pengujian secara parsial dapat diperoleh hasil kesimpulan sebagai berikut : *Person-Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Sumatraco Langgeng Makmur. Hal tersebut dikarenakan pada bagian produksi ditekankan untuk memiliki pengalaman dan potensi keahlian dalam menyelesaikan pekerjaan. Di mana pada tingkat pendidikan responden didominasi oleh lulusan SMK sederajat yang bekerja sesuai dengan kebutuhan di bagian

produksi. Sedangkan *Person-Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumatraco Langgeng Makmur. Hal tersebut dikarenakan karyawan dapat menyesuaikan dengan tata nilai, prinsip dan komitmen perusahaan, serta dapat beradaptasi dengan budaya perusahaan sehingga membentuk kepribadian yang berkarakter. Hal ini dapat dilihat dari masa kerja karyawan yang paling lama diatas 10 tahun yang menunjukkan bahwa didalam perusahaan terdapat jenjang karir dan jaminan hari tua karyawan.

2. Pengujian secara simultan yang telah dilakukan dapat diperoleh kesimpulan bahwa *person-job fit* dan *person-organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatraco Langgeng Makmur. Hal tersebut dikarenakan bahwa tingkat pendidikan, masa kerja dan pengetahuan pekerjaan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan yang dapat menyesuaikan dengan tata nilai, prinsip dan komitmen perusahaan, serta dapat beradaptasi dengan budaya perusahaan sehingga membentuk kepribadian yang berkarakter.
3. Diantara variabel *Person-Job Fit* dan *Person-Organization Fit* melalui hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS Versi 25 menunjukkan bahwa secara parsial, variabel *person-job fit* yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan variabel *person-job fit* memiliki nilai thitung paling besar dan dominan diantara variabel bebas yang lain sehingga variabel *person-job fit* adalah variabel yang mendominasi korelasi antara kedua variabel independen dengan

variabel dependen. Hal tersebut dikarenakan variabel *person-job fit* membutuhkan konsentrasi dan tingkat stress yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kondisi perusahaan.

Rekomendasi yang dapat disampaikan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Upaya peningkatan kinerja perusahaan PT. Sumatraco Langgeng Makmur diharapkan untuk bisa memahami nilai-nilai antara kepribadian dengan perusahaan (*Person-Organization Fit*) yang sesuai dengan diskripsi atau kompetensi pekerjaannya sehingga karyawan mampu memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan. Disamping itu PT. Sumatraco Langgeng Makmur juga diharapkan dapat memahami kesesuaian nilai kepribadian dengan pekerjaannya (*Person-Job Fit*) supaya karyawan merasa bahwa nilai pribadi yang dimiliki sesuai dengan pekerjaannya sehingga karyawan mampu memberikan hasil yang terbaik untuk kesejahteraan perusahaan.
2. PT. Sumatraco Langgeng Makmur juga perlu menerapkan sistem *reward and punishment* untuk bisa memotivasi maupun mengembangkan wawasan pengetahuannya serta mengadakan penegakkan disiplin untuk pelanggaran terhadap hal-hal yang tidak sesuai dengan nilai-nilai maupun prinsip dan tujuan perusahaan.
3. PT. Sumatraco Langgeng Makmur perlu mempunyai data tentang kaderisasi, rekrutmen karyawan sehingga proses alih teknologi tidak terlambat dan selalu melakukan pembaharuan (*update*) terhadap informasi dari luar sehingga karyawan dapat melakukan

terobosan atau informasi yang baru untuk mendukung aktivitas kerja.

4. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian sejenis, diharapkan melakukan penelitian pada divisi/bidang yang lain pada perusahaan, serta peneliti lain dapat mengembangkan variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan seperti budaya organisasi, beban kerja, *job satisfaction*, komitmen organisasi, atau dapat juga mengembangkan secara lebih terperinci, misalnya dengan menambah faktor-faktor dan memperdalam pembahasan faktor yang sudah diteliti.

Referensi

- Alfani, M., & Hadini, M. (2018). Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 73–85. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v2i2.19>
- Ambarwati, A. (2018). Perilaku dan Teori Organisasi. In Amirullah (Ed.), *Media Nusa Creative* (Pertama, Issue April). Media Nusa Creative. <https://doi.org/10.1111/j.1469-0691.2011.03558.x/pdf>
- Anindita, A. (2019). Analisis Pengaruh Person Organization Fit Dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Afektif. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(1), 97–105. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/30248>
- Autry, C. W., & Daugherty, P. J. (2003). Warehouse Operations Employees:

- Linking Person-Organization Fit, Job Satisfaction, And Coping Responses. *Journal of Business Logistics*, 24(1), 171–197. <https://doi.org/10.1002/J.2158-1592.2003.TB00036.X>
- Aydin, B., & Ceylan, A. (2008). The employee satisfaction in metalworking manufacturing: How do organizational culture and organizational learning capacity jointly affect it? *Journal of Industrial Engineering and Management*, 1(2), 143–168. <https://doi.org/10.3926/jiem.2008.v1n2.p143-168>
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/JIMB.V18I1.1395>
- Bohlander, G. W., & Snell, S. (2013). *Principles of Human Management Resources*. South-Western, Cengage Learning.
- Bowen, D. E., Ledford, G. E., & Nathan, B. R. (1991). Hiring for the organization, not the job. *Academy of Management Perspectives*, 5(4), 35–51. <https://doi.org/10.5465/ame.1991.4274747>
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875–884. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.5.875>
- Chatman, J. A. (1991). Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms. *Administrative Science Quarterly*, 36, 459–484.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>
- Farooqui, M. S., & Nagendra, A. (2014). The Impact of Person Organization Fit on Job Satisfaction and Performance of the Employees. *Procedia Economics and Finance*, 11, 122–129. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(14\)00182-8](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(14)00182-8)
- Fatmawati, R., & Ambarwati, A. (2022). Person-Job and Organization Fit in a Mismatched Work Environment and its Impact on Employee Satisfaction and Performance. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 5(9), 2625–2643. <https://doi.org/10.47191/jefms/v5-i9-17>
- Grobler, A. (2016). Person-organisational fit: A revised structural configuration. *Journal of Applied Business Research*, 32(5), 1419–1434. <https://doi.org/10.19030/jabr.v32i5.9769>
- Hoffman, B. J., Bynum, B. H., Piccolo, R. F., & Sutton, A. W. (2011). Person-organization value congruence: How transformational leaders influence work group effectiveness. *Academy of Management Journal*, 54(4), 779–796. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2011.64870139>
- Kristof-Brown, A. L. (2000). Perceived Applicant Fit: Distinguishing Between Recruiters' Perceptions Of

- Person-Job And Person-Organization Fit. In *Personnel Psychology* (Vol. 53, Issue 3). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1111/J.1744-6570.2000.TB00217.X>
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences Of Individuals' Fit At Work: A Meta-Analysis Of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, And Person-Supervisor Fit. *Journal Personnel Psychology*, 58(6). <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Angelica, D. (2011). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Salemba Empat.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the work place: Theory, Research and Application*. Sage Publications.
- Morley, M. J. (2007). Person-organization fit. *Journal of Managerial Psychology*, 22(2), 109–117. <https://doi.org/10.1108/02683940710726375>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Paliy, I. G., Plotnikova, T. V., Shtofer, L. L., & Tumaykin, I. V. (2017). Features of social and economic transformations in the globalization era. *European Research Studies Journal*, 20(1), 117–128. <https://doi.org/10.35808/ersj/601>
- Prawirosentono, S., & Primasari, D. (2022). *Manajemen Strategik & Pengambilan Keputusan Korporasi Karya Suyadi Prawirosentono, Dewi Primasari*. PT Bumi Aksara. <https://ebooks.gramedia.com/id/buku/manajemen-strategik-pengambilan-keputusan-korporasi>
- Rajper, Z. A., Ghumro, I. A., & Mangi, R. A. (2020). The impact of person job fit and person organization fit on employee job performance: A study among employees of services sector. *Abasyn Journal of Social Sciences*, August. <https://doi.org/10.34091/jass.13.1.05>
- Reuvers, M., Van Engen, M. L., Vinkenburg, C. J., & Wilson-Evered, E. (2008). Transformational Leadership and Innovative Work Behaviour: Exploring the Relevance of Gender Differences. *Creativity and Innovation Management*, 17(3), 227–244. <https://doi.org/10.1111/J.1467-8691.2008.00487.X>
- Rivaldo, Y. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan. In D. Winarni (Ed.), *Eureka Media Aksara*. Eureka Media Aksara.
- Robbin, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior Buku 2* (12th ed.). Salemba Empat.
- Rudy, I. S. (2019). Person Job Fit, Komitmen Organisasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Banjarmasin. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 1(1), 34–46. <https://doi.org/10.37195/jtebr.v1i1.9>
- Rumangkit, S., & Maryati, S. (2017). Pengaruh Person-Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Ibi Darmajaya. *Optimum*:

- Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*, 7(2), 190.
<https://doi.org/10.12928/optimum.v7i2.7918>
- Sekiguchi, T. (2004). The Role of Different Types of Persons-Organization Fit in Japanese Recruiters' Judgments of Applicant Qualifications: An Experimental Policy-Capturing Investigation. *The Japanese Association of Industrial/Organizational Psychology Journal*, 17(2), 51–63.
<http://ci.nii.ac.jp/naid/40006244067/>
- Soedjono Soedjono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum Di Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1), pp.22-47.
<http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/16136>
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Kencana Prenada Media Grup.
- Utaminingsih, A. (2014). Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Kemitraan. In *Universitas Brawijaya Press*. Universitas Brawijaya Press.
https://books.google.co.id/books?id=wVRDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Wahyuni, S., Arfah, A., & Ambarwati, A. (2022). The Effect of Servant Leadership and Organizational Culture On Public Service Motivation. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 27(2), 13–22.
- Wijaya, M. (2020). Revolusi Industri 4.0 Implikasi Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Media Informatika*, 19(2), 51–60.
<https://www.e-ir.info/2018/01/14/securitisation-theory-an-introduction/>

