



DOI: <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i6>

Received: 16 Juli 2024, Revised: 03 Agustus 2024, Publish: 09 Agustus 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## **Pengaruh *Person Job Fit* dan *Person Organization Fit* terhadap Kinerja dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Direktorat Jenderal Pengelolaan Kelautan dan Ruang Laut)**

**Nurhayati DS<sup>1</sup>, Liswandi Liswandi<sup>2</sup>, Hendrian Hendrian<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Terbuka, Jakarta, Indonesia, [nurhayati\\_dennisavira@yahoo.com](mailto:nurhayati_dennisavira@yahoo.com)

<sup>2</sup>President University, Bekasi, Indonesia, [liswandi@president.ac.id](mailto:liswandi@president.ac.id)

<sup>3</sup>Universitas Terbuka, Tangerang Selatan, Indonesia, [ian@ecampus.ut.ac.id](mailto:ian@ecampus.ut.ac.id)

Corresponding Author: [nurhayati\\_dennisavira@yahoo.com](mailto:nurhayati_dennisavira@yahoo.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *Improving employee performance is crucial to the growth of the company since it directly correlates to the achievement of organizational goals. According to a large body of empirical research, an employee's happiness and productivity on the job are significantly affected by how well they mesh with their company and their specific role within it. At the Directorate General of Marine Space Management, this research aims to use quantitative methods to analyze the relationship and effect of Person Organization Fit and Person Job Fit on Employee Performance via the mediation of Job Satisfaction. The sample size was 195 employees chosen using the intentional selection method. The data is examined using Partial Least squares in SmartPLS 3.0. Personal organizational fit had a substantial influence on employee performance, while job fit had no discernible effect, as shown in the research. Employee performance is influenced by person-organization fit and person-job fit, although this relationship is moderated by work happiness.*

**Keyword:** *Person Organization Fit, Person Job Fit, Employee Performance, Job Satisfaction*

**Abstrak:** Pencapaian tujuan serta kemajuan organisasi sangat bergantung pada keterlibatan peningkatan kinerja karyawan. Sejumlah penelitian empiris telah menunjukkan bahwa "kesesuaian pekerjaan orang" dan "kesesuaian organisasi orang" secara signifikan memengaruhi kebahagiaan dan kinerja kerja. Mengkaji fungsi kepuasan kerja sebagai mediator sejauh mana kinerja seseorang dipengaruhi oleh kesesuaian mereka dengan organisasi dan pekerjaan mereka di Direktorat Jenderal Pengelolaan Ruang Laut menjadi tujuan dari penelitian kuantitatif ini. Melalui penggunaan perangkat lunak SmartPLS 3.0, 195 pekerja dijadikan sampel menggunakan strategi purposive sampling. Teknik analisis data juga digunakan. Menurut temuan penelitian ini, kesesuaian organisasi orang memiliki dampak besar pada produktivitas pekerja, namun kesesuaian pekerjaan orang tidak

berpengaruh nyata. Penelitian ini menemukan hubungan substansial antara Kesesuaian Pekerjaan Karyawan dan Kesesuaian Manajemen kinerja, dengan kepuasan dalam pekerjaan seseorang berfungsi sebagai variabel intervensi.

**Kata Kunci:** Person Organization Fit, Person Job Fit, Employee Performance, Job Satisfaction

---

## PENDAHULUAN

Kinerja adalah kontribusi pegawai kepada organisasi/instansi tempatnya bekerja, yang diberikan oleh pegawai tersebut untuk perkembangan dan kemajuan organisasi/instansinya. Kinerja pegawai sangat penting bagi organisasi untuk terwujudnya pencapaian tujuan organisasi memerlukan peningkatan kinerja dari anggota staf (Widodo, 2017). Organisasi sangat berperan penting dalam mempengaruhi tingkat kinerja individu sebagai pegawai. Tuntutan untuk menjadi pegawai yang memiliki integritas dan kinerja yang tinggi sesuai peraturan dan perundang-undangan membutuhkan kesesuaian antara individu sebagai pegawai instansi dengan organisasinya yang meliputi pemikiran, visi dan misi organisasi tempatnya bekerja yang merupakan nilai yang penting bagi individu tersebut dalam mempengaruhi tingkat kerjanya (Hasibuan, 2019).

Berdasarkan laporan kinerja Ditjen PKRL tahun 2021-2022, diperoleh data bahwa kinerja pegawai Ditjen PKRL pada tahun 2019 sebesar 98 %, namun pada tiga tahun berikutnya terjadi penurunan kinerja pegawai yaitu tahun 2020 kinerja pegawai dicapai sebesar 97 % dan 2021 sebesar 95% dan pada 2022 kinerja pegawai Ditjen PKRL mencapai 96 %.

Menurut Lam Huo, et al. (2018) kompatibilitas kecocokan antara individu dengan lingkungan kerjanya, dimana hal ini menjadi penting bagi pegawai dan organisasi menjadi harapan bagi pegawai karena sesuai dengan apa yang diinginkannya pada pekerjaannya. *Person organization fit* menurut Locke (1976) Dengan asumsi bahwa atasan dan bawahan memiliki cita-cita yang sama, rekan kerja, serta atasannya, seseorang perlu menemukan lebih banyak kepuasan dalam hubungan ini mereka sendiri dan akan lebih teridentifikasi dengan nilai-nilai profil organisasi yang mereka inginkan, sehingga kecocokan individu dengan nilai-nilai organisasinya dapat mempercepat target tujuan organisasi dan menyelesaikan pekerjaan serta meningkatkan kinerja (Aziz et al., 2021).

*Person job fit* merupakan kesesuaian orang dengan pekerjaan, baik itu detail pekerjaan dalam upaya untuk membantu mendeskripsikan kompetensi setiap pegawai yang dibutuhkan seperti *skill*, kemampuan, dan pengetahuan serta faktor lainnya yang meningkatkan kinerja optimal yang superior sehingga kesuksesan dapat diraih serta *job satisfaction* dapat terpenuhi (Bohlander & Snell, 2010). Sementara beberapa penelitian, seperti Alfani & Hadini (2018) dan Anindita (2019), menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak terpengaruh oleh faktor-faktor seperti kebalikannya benar dalam hal kecocokan orang-pekerjaan dan kecocokan orang-organisasi, menurut studi Berahmawati (2019).

Selain itu, ada temuan yang saling bertentangan, menurut penelitian yang dilakukan masing-masing pada tahun 2019 dan 2021, para akademisi mempertanyakan apakah kepuasan kerja dan kesesuaian pekerjaan berkorelasi positif. Kepuasan kerja tidak memoderasi hubungan person-job fit dan kinerja karyawan, menurut Muhammadiyah (2021), sedangkan Nuraji dan Zakiy (2018) tidak menemukan hubungan tersebut.

Para peneliti akan menguji hipotesis mereka dengan berfokus pada Direktorat Jenderal Pengelolaan ruang Laut dan kelautan mengingat pekerjaan sebelumnya yang telah menunjukkan hasil yang kontradiktif ketika mencoba membuktikan pengaruh kesesuaian organisasi orang dan kepuasan kerja sebagai penengah antara kesesuaian pekerjaan dan

kinerja masyarakat. Karya terdahulu ini antara lain kajian Anindita (2019), (2019), dan Muhammadiyah (2021).

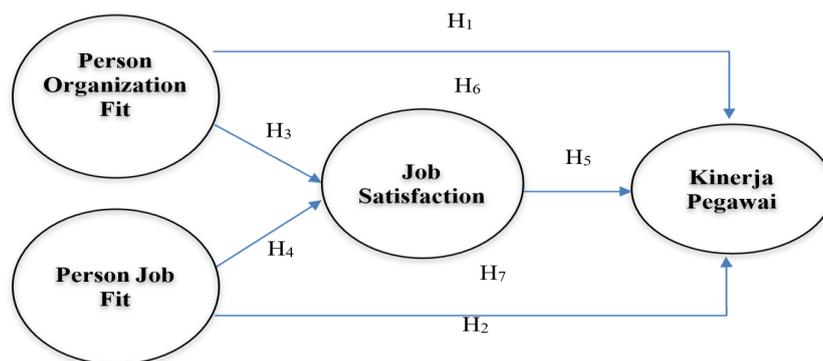
Selain itu, berdasarkan hasil penelitian, kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan *job satisfaction*, Temuan dari penelitian Fatmasari (2017) menghasilkan korelasi yang menguntungkan dan signifikan secara statistik antara kebahagiaan kerja dan kinerja. Secara khusus, penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja diantisipasi untuk menunjukkan peningkatan kinerja sebagai respons terhadap peningkatan tingkat kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan pandangan yang dianut oleh Hanafi, Adam, dan Aprideni (2018), yang juga menemukan bahwa kepuasan dalam bekerja memiliki dampak yang besar dan menguntungkan terhadap produktivitas. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya karena menurut Muhammadiyah lainnya (2021), kebahagiaan kerja tidak banyak berpengaruh pada produktivitas di tempat kerja.

Menurut wawancara awal dengan 26 orang pegawai, dimana hasil wawancara 23 orang menyatakan bahwa “*kepuasan kerja belum optimal dirasakan dan belum mendapatkan perhatian khusus dari pimpinan*”. Tingkat *job satisfaction* yang masih belum optimal terindikasi menyebabkan penurunan yang mempengaruhi kinerja pegawai yang harus dicapai sesuai dengan target pada tahun tersebut yaitu sebesar 100 %. Menurut Luthans et al. (2021), *job satisfaction* didefinisikan sebagai respons emosional positif yang dialami saat melakukan pekerjaan atau saat hadir di tempat kerja serta pengalaman kerja dari pekerjaan itu sendiri.

*Job satisfaction* bervariasi pada tiap orang termasuk PNS. Meskipun di tempat kerja yang sama dalam kondisi yang sama, faktor-faktor yang membantu seorang pegawai merasa nyaman dengan pekerjaannya mungkin tidak berlaku untuk pegawai lain. Menurut Spector (2021) *job satisfaction* merupakan semua perasaan individu tentang pekerjaannya, dimana perasaan tersebut menimbulkan harapan pada pegawai tentang apa yang ditawarkan oleh pekerjaannya, sehingga perasaan puas atau tidak puas dalam pekerjaan tidak hanya bergantung pada sifat pekerjaannya. Namun menurut Lam, Huo, & Chen (2018) *job satisfaction* tidak hanya bergantung kepada hal-hal tersebut diatas, tetapi juga harapan dan keinginan yang dimiliki oleh individu terhadap kesesuaian tersebut pada pekerjaannya. Hal ini menekankan pada *person organization fit* terkait nilai individu pegawai yang berhubungan dengan nilai-nilai organisasinya serta *person job fit* yaitu dimana kemampuan dan kebutuhan individu pegawai mempunyai kompatibilitas dengan pekerjaannya, dimana kedua kompatibilitas ini dapat meningkatkan kinerja pegawai dan mampu mempengaruhi *job satisfaction* (Latuconsina et al., 2019).

Memeriksa kinerja melalui lensa kepuasan kerja, kesesuaian organisasi, dan karakteristik kesesuaian pekerjaan individu, tujuannya adalah dengan kesesuaian kepribadian pegawai dengan pekerjaan serta sesuai dengan organisasinya akan meningkatkan kembali kinerja pegawai, demikian halnya apabila *job satisfaction* pegawai dinilai tinggi, maka diharapkan kinerja pegawai dapat ditingkatkan pula (Kahfi et al., 2022).

Manajer dapat menggunakan temuan penelitian untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memeriksa dampak kesesuaian orang-organisasi dan kesesuaian orang-pekerjaan mempengaruhi produktivitas melalui mediasi kepuasan kerja. Penulis studi ini tertarik melalui topik ini karena ingin mengetahui bagaimana meningkatkan kinerja karyawan di Direktorat Jenderal Pengelolaan ruang Laut dan kelautan. Struktur konseptual studi ini adalah seperti berikut:



Sumber: Hasil Riset

Gambar 1. Kerangka Konseptual

**METODE**

Penelitian kuantitatif ini selanjutnya dilakukan dengan pengumpulan data survey melalui kuesioner untuk pengujian hubungan masing-masing variabel penelitian sesuai dengan kerangka konseptual diatas melalui perhitungan statistik analisis data serta penginterpretasian data setelahnya. Jumlah PNS Ditjen PKRL, Kementerian Kelautan dan Perikanan, sebanyak 731 Pegawai, maka ditentukan populasi dalam penelitian ini adalah 382 PNS Ditjen PKRL yang bekerja di kantor pusat, kemudian jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin dengan teknik pengambilan sampling melalui metode *Purposive Sampling*. Waktu pengambilan data dari setiap indikator variabel dilakukan selama 3 bulan, yaitu September sampai dengan November 2023 di kantor pusat Direktorat Jenderal Pengelolaan Kelautan dan Ruang Laut dengan jumlah 195 orang responden.

Kuesioner 21 item yang menggunakan pendekatan analitik yang dilakukan dengan analisis Structural Equation Model (SEM) menggunakan perangkat lunak Smart-PLS 3.0 dan berkaitan dengan instrumen penelitian sebelumnya. Dengan definisi model pengukuran indikator yang direfleksikan dan variabel intervensi kepuasan kerja, dilakukan analisis SmartPLS. Setiap indikator dalam model reflektif menilai ketidaktepatan pada variabel laten, dan setiap indikator juga mencerminkan volatilitas variabel laten karena menunjukkan arah sebab dan akibat (Henseler et al., 2009).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Deskriptif**

Karakteristik responden dimasukkan dalam analisis deskriptif penelitian, seperti usia, jenjang pendidikan, status sosial ekonomi, dan masa kerja, pada tabel 1 berikut hasil analisis deskriptif terhadap profil dari 195 orang responden:

Tabel 1. Profil Responden

Responden	Jumlah	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin</b>		
- Laki-laki	108	55,38
- Perempuan	87	44,62
<b>Usia</b>		
21-30 tahun	18	9,2
31-40 tahun	82	42,05
41-50 tahun	71	36,41
Lebih dari 50 tahun	24	12,3
<b>Pendidikan</b>		
SMU/SMA	8	4,1
Diploma III	15	7,7
Sarjana (S-1)	97	49,74

Pasca Sarjana (S-2)	75	38,46
<b>Golongan</b>		
II	5	2,6
III	133	68,2
IV	57	29,2
<b>Masa Kerja</b>		
1-5 tahun	43	22,1
6-10 tahun	13	6,7
11-15 tahun	76	38,9
16-20 tahun	42	21,5
Lebih dari 20 tahun	21	10,8

Sumber: data Riset

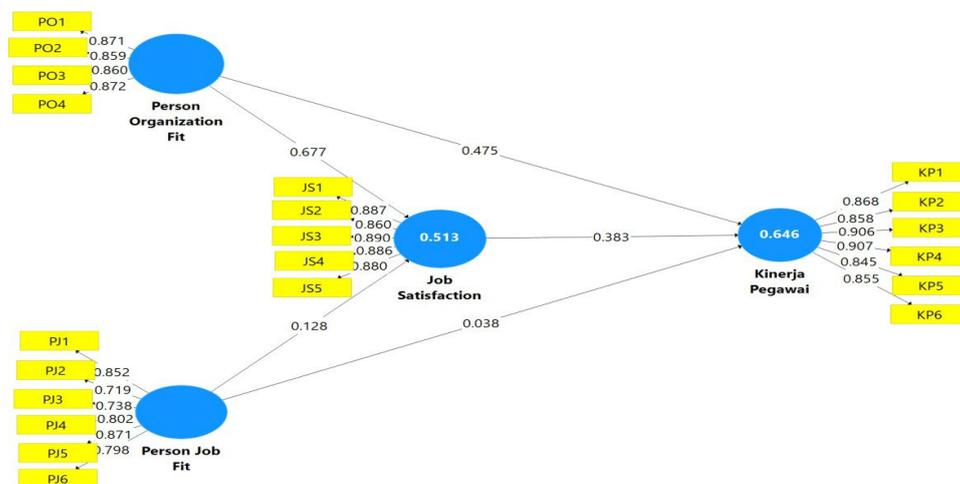
Selain itu, peneliti memberikan penjelasan rinci tentang tanggapan responden. Dalam kasus apa Dengan Menggunakan nilai rata-rata (mean) tanggapan dari 195 responden untuk setiap item dalam kuesioner, kita dapat menentukan variabel yang diteliti, yang meliputi Kesesuaian Organisasi Orang, Kesesuaian Pekerjaan Orang, Kepuasan Kerja, dan kinerja karyawan.

### Uji Outer Model

Pertanyaan-pertanyaan dari kuesioner dievaluasi kemampuannya untuk mengukur kekuatan dan konsistensi hubungan antara item dan variabel yang diukur pada berbagai waktu dan lokasi menggunakan uji Model Luar. sebagai bagian dari evaluasi validitas dan reliabilitas instrumen model studi, kami memeriksa validitas konvergen, validitas struktural, validitas diskriminan, dan nilai reliabilitas komposit.

Tujuan dari uji validitas konvergen adalah untuk menunjukkan bahwa hubungan antara variabel laten dan indikator dalam kuesioner adalah sah dengan memeriksa nilai-nilai faktor pembebanan, yang dapat menjelaskan derajat korelasi antara indikator dan variabel laten. Dianggap memiliki validitas yang kuat dan memenuhi standar validitas Konvergen jika nilai skor pembebanan pada setiap jalur (path) lebih dari 0,7. Angka ini menunjukkan bahwa, rata-rata, setiap indikator dapat dijelaskan oleh setengah dari variasinya oleh satu variabel laten (Ghozali, 2016).

Gambar 2 menampilkan konstruk penelitian setelah diproses menggunakan SmartPLS 3. Indikator-indikator dalam penelitian ini telah tersertifikasi valid secara statistik dan bernilai, terbukti dengan nilai faktor pembebanan > 0,7 pada model penelitian:



Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3

Construct validity yang baik menurut Hair (2021) Probabilitas konvergensi indikator

dan memasuki konstruk yang dimaksud lebih besar bila nilainya lebih besar dari 0,5 (50%) seperti yang ditunjukkan oleh nilai Ave (Average Variance Extracted) > 0,5. Ini terjadi ketika nilai indikator dalam satu konstruk kurang dari 0,5 untuk variabel lain. Tabel 2 menampilkan hasil uji validitas konstruk. Perlu diingat bahwa nilai Ave untuk setiap variabel dalam model penelitian lebih tinggi dari 0,5. Hasilnya menunjukkan bahwa model penelitian memiliki nilai validitas konstruk yang kuat. Berikut detailnya:

**Tabel 2. Validitas dan Reliabilitas Konstruk**

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Job Satisfaction	0.928	0.945	0.776
Kinerja Pegawai	0.938	0.951	0.763
Person Job Fit	0.887	0.913	0.638
Person Organization Fit	0.888	0.923	0.749

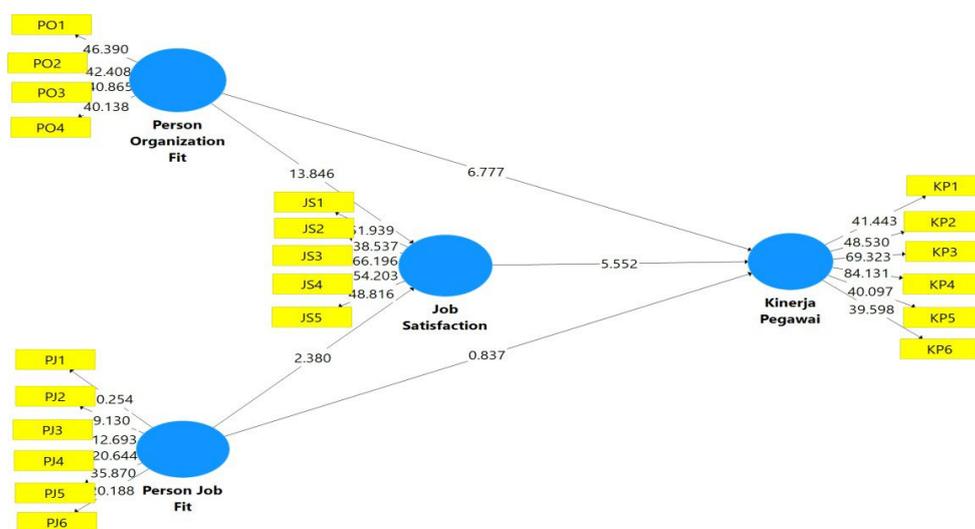
Sumber: Data diolah dengan SmartPLS3

Menurut Garson (2016) reliabilitas konstruk disebut *reliable*, Keandalan Komposit dan Alpha Cronbach lebih dari 0,7. Keandalan Komposit lebih besar daripada Alpha Cronbach, yang berarti bahwa uji reliabilitas dapat memberi tahu Anda seberapa andal suatu pengukuran. Dalam hal ini, nilai reliabilitas riil dianggap sebagai variabel (Garson, 2016).

Pengujian lain dalam meyakinkan suatu model mempunyai *discriminant validity* yang baik yaitu HTMT (korelasi *heterotrait-hetero-method*) yang merupakan rata-rata dari semua korelasi indikator di seluruh konstruk yang mengukur konstruksi yang relatif berbeda terhadap korelasi *mean* (geometris) indikator yang mengukur konstruk yang sama (Hair, 2022).

**Uji Inner Model**

Pengujian model juga dikenal sebagai pengujian model dalam struktural yaitu pengujian yang dilakukan untuk guna mengetahui uji hipotesis yaitu hubungan kausal antar variabel, dimana pengujian ini digunakan dalam pengujian antar variabel yang dihipotesiskan dan menguji kecocokan model penelitian dengan melihat nilai koefisien determinasi, *predictive relevance*, *effect size-f square* serta koefisien jalur. Pengujian dilakukan dengan *bootstrapping* SmartPLS sebagai berikut:



Sumber: Data diolah dengan SmartPLS3

Saat mengevaluasi kapasitas model untuk memperhitungkan variabel dependen,

seseorang harus memeriksa koefisien determinasi, dengan angka antara 0 dan 1 sebagai referensi. Nilai R-Kuadrat mendekati satu menunjukkan bahwa faktor independen dapat menjelaskan dan memprediksi variabel dependen secara memadai, tetapi nilai yang lebih rendah menunjukkan bahwa variabel dependen sangat dibatasi. Chin (1998) menyatakan dalam (Garson, 2016) bahwa ada tiga tingkatan kriteria R<sup>2</sup>: kuat, sedang, dan lemah. Tabel R-Square menampilkan koefisien determinasi, yaitu nilai R-Square dikalikan 100%. Hasil yang baik didefinisikan sebagai nilai > 67%, hasil yang moderat adalah < 67% tetapi > 33%, dan koefisien determinasi yang lemah adalah < 33% tetapi > 19% (Garson, 2016). Nilai koefisien determinasi ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 3. Nilai R-Square**

	<b>R Square</b>	<b>R Square Adjusted</b>
<b>Job Satisfaction</b>	0.513	0.508
<b>Kinerja Pegawai</b>	0.646	0.641

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS3

Tabel 3 menunjukkan bahwa setelah mengalikan nilai Kuadrat-R dengan 100%, koefisien determinasi untuk variabel kepuasan kerja adalah 51,3%. Faktor kepuasan kerja dapat dijelaskan dengan baik oleh variabel Person Job Fit dan Person Organization Fit. Penjelasan untuk 48,7 persen dampak yang tersisa berasal dari faktor-faktor yang tidak tercakup di sini. Selain itu, Variabel kinerja karyawan memiliki koefisien determinasi sebesar 64,6%, yang menunjukkan bahwa faktor person organization fit dan person job fit dapat menjelaskan variabel-variabel tersebut secara signifikan. Meskipun angka ini mendekati nilai kategori baik, angka ini termasuk dalam kelompok menengah karena lebih rendah dari 67%. Faktor tambahan yang tidak dibahas dalam penelitian ini, menyumbang 35,4% sisanya.

**Uji Hipotesis**

Hasil Penelitian Koefisien Jalur yang diperoleh melalui metode resampling bootstrapping dijadikan bukti uji hipotesis dengan tingkat ketidakpastian sebesar 5% 0,05, ketika nilai tabel-T adalah 1,96. Setelah hasil statistik-T memenuhi atau melampaui tabel-T (uji-t > 1,96), dirinci dalam Tabel 4 dengan cara berikut:

**Tabel 4. Path Coefficients**

	Sampel Rata-rata Asli (O)	Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ((O/STDEV)	P Values	Signifikan/ Tidak Signifikan
<b>Person Organization Fit -&gt; Kinerja Pegawai</b>	0.475	0.471	0.070	6.790	<b>0.000</b>	<b>Signifikan</b>
<b>Person Job Fit -&gt; Kinerja Pegawai</b>	0.038	0.040	0.047	0.806	<b>0.214</b>	<b>Tidak Signifikan</b>
<b>Person Organization Fit -&gt; Job Satisfaction</b>	0.677	0.674	0.049	13.896	<b>0.000</b>	<b>Signifikan</b>
<b>Person Job Fit -&gt; Job Satisfaction</b>	0.128	0.136	0.052	2.425	<b>0.008</b>	<b>Signifikan</b>
<b>Job Satisfaction -&gt; Kinerja Pegawai</b>	0.383	0.386	0.070	5.498	<b>0.000</b>	<b>Signifikan</b>

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS3

Untuk mendukung hipotesis penelitian bahwa Kesesuaian Person Organization berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, Tabel 4 menunjukkan bahwa koefisien jalur memiliki nilai statistik-T sebesar 6.790 > 1,96 (nilai Tabel-t) dan nilai p sebesar 0,000 < 0,05. Nilai parameter 0,475 menunjukkan bahwa peningkatan Kesesuaian Organisasi Orang

mengarah pada peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, kami menerima H1, yang menunjukkan bahwa Person Organization Fit secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, dan menarik kesimpulan bahwa P. O. F. memiliki dampak yang menguntungkan pada kinerja. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa Kesesuaian Person Organization memiliki dampak yang baik terhadap kinerja (Kristof, 1996; Fatmasari, 2017; Alfani & Hadini, 2018; Berahmawati, 2019; Anindita, 2019; Rifqi & Ningsih, 2022). Hasil penelitian ini juga menguatkan temuan tersebut. Menurut Lam Huo dan Chen (2018), "Person Organization Fit" berarti bahwa karyawan lebih cenderung bersikap positif saat memberikan layanan jika mereka merasa cocok dengan bisnis mereka. Setiap ASN bekerja untuk pemerintah dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Akibatnya, ada korelasi langsung antara kinerja karyawan dan sejauh mana nilai-nilai organisasi selaras dengan nilai-nilai karyawannya (Person Organization Fit). Penelitian tambahan telah mengemukakan gagasan bahwa Kesesuaian Organisasi Pribadi memperkuat korelasi positif antara kinerja dan keberhasilan organisasi (Bakker, Espevik, & K. Olsen, 2022).

Berdasarkan perhitungan statistik, Oleh karena itu, dalam sampel penelitian ini, Kesesuaian Pekerjaan Orang tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan koefisien lintasan mendukung hal ini, dengan nilai  $p 0,214 > 0,05$  dan nilai statistik  $T-0,794 < 1,96$  (nilai tabel-t). Terlepas dari kenyataan bahwa itu benar-benar bermanfaat secara hubungan, dampak Kesesuaian Pekerjaan Orang terhadap kinerja karyawan tidak signifikan. Oleh karena itu, kami menolak (tidak menerima) H2, yang menyatakan bahwa "Kesesuaian Pekerjaan Orang" secara signifikan meningkatkan produktivitas pekerja. Karena tidak ada hubungan langsung antara seberapa baik individu menganggap pekerjaan mereka sesuai dengan mereka dan kinerja mereka di tempat kerja, Penelitian menemukan bahwa "kesesuaian pekerjaan orang" bukanlah faktor signifikan yang mempengaruhi hasil kerja pekerja. Penelitian (Anindita, 2019) menegaskan hal tersebut, menunjukkan bahwa kinerja karyawan terhambat karena kurangnya pengetahuan untuk menangani tuntutan pekerjaan, dan Kesesuaian kerja Orang tersebut tidak berpengaruh terhadap kinerja (Widodo, 2020).

Tabel 4 menunjukkan bahwa koefisien rute menunjukkan bahwa kesesuaian organisasi individu berdampak besar pada tingkat kepuasan kerja mereka. Sebagai bukti, kita dapat melihat nilai statistik-T sebesar  $13,896 > 1,96$  (nilai Tabel-t), nilai  $p$  sebesar  $0,000 < 0,05$ , dan nilai koefisien parameter sebesar  $0,677$ . Angka-angka ini menunjukkan bahwa meningkatkan kesesuaian Organisasi secara Pribadi akan menghasilkan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Temuan menunjukkan bahwa Organisasi Orang yang Cocok berpengaruh pada Kepuasan Kerja dalam penelitian ini. Oleh karena itu, kami menerima H3, yang menegaskan bahwa ada hubungan positif dan signifikan secara statistik antara Kesesuaian Organisasi Orang dan Kepuasan Kerja. Ini sejalan dengan temuan dari sebuah penelitian yang menunjukkan korelasi yang baik antara Kesesuaian Organisasi individu dan Kepuasan Kerja mereka (Kristoff-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005). Studi yang sama juga menemukan bahwa tingkat kepuasan kerja akuntan dipengaruhi secara signifikan oleh kesesuaian organisasi mereka (Chatman, 1989). Penelitian oleh Fatmasari (2017) menegaskan apa yang telah ditunjukkan oleh penelitian sebelumnya: bahwa organisasi manusia yang sehat meningkatkan kepuasan kerja.

Analisis statistik dari kedua variabel ini mengungkapkan bahwa peningkatan Kesesuaian Pekerjaan Orang akan mengarah pada peningkatan Kepuasan Kerja. Temuan koefisien lintasan mendukung hal ini, dengan nilai  $p 0,008 < 0,05$  dan nilai statistik  $T-2,425 > 1,96$  (nilai tabel-t). Juga, koefisien parameter memiliki nilai  $0,128$ . Dalam penelitian ini, Pekerjaan Orang yang Fit terbukti berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Sebagai penutup, kami dapat menerima H4, yang menegaskan bahwa kepuasan kerja meningkat secara signifikan dengan memiliki mitra kerja yang sesuai. Sejumlah penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa Kecocokan Orang-Pekerjaan yang baik berkorelasi positif dengan

Kepuasan Kerja (Dari, 2019; Kaur & Kang, 2021; Muhammadiyah, 2021; Priyatin & Helmy, 2022). Menurut Cable dan Derue (2002), "Person Job Fit" terjadi ketika ekspektasi karyawan terhadap pekerjaannya sejalan dengan tanggung jawab dan tanggung jawab pekerjaannya, serta ketika kemampuan karyawan sesuai dengan tugas yang diminta.dari mereka.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, seperti yang terlihat pada Tabel 4. Temuan koefisien jalur mendukung hal ini, dengan nilai  $p < 0,000 < 0,05$  dan nilai statistik  $T=5,459 > 1,96$  (nilai tabel-t). Selanjutnya, koefisien parameter memiliki nilai 0,383, menunjukkan adanya korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja. Dengan demikian, masuk akal untuk menyimpulkan bahwa kepuasan terhadap pekerjaan seseorang berdampak pada kinerja dalam penyelidikan ini. Oleh karena itu, kami percaya H5, yang menegaskan bahwa kepuasan kerja secara signifikan meningkatkan produktivitas. Temuan dari penelitian ini menguatkan temuan dari penelitian sebelumnya (Prasetyaningrum & Hendarsjah, 2022). Pekerja lebih mungkin untuk mencapai potensi penuh mereka dan memberikan kontribusi positif bagi kesuksesan organisasi ketika mereka melaporkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini didukung oleh pernyataan Spector (2021) tentang kepuasan kerja. Menurut Spector, kepuasan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang merasa puas dengan pekerjaannya sebagai hasil dari evaluasi berbagai aspek pekerjaannya di dalam organisasinya (Widodo, 2023).

Baron dan Kenny (1986) menyatakan bahwa untuk menganalisis pengaruh mediasi yang merupakan bagian dari uji mediasi, syarat-syarat tertentu harus dipenuhi. Salah satu syaratnya adalah variabel intervening harus memiliki pengaruh yang signifikan dari variabel eksogen atau independen. Jika variabel dependen bersifat endogen, maka faktor intervensinya memiliki dampak yang cukup besar. Ada proses tiga tahap untuk menguji pengaruh mediasi: pertama, kita melihat pengaruh variabel eksogen (atau independen) ; kedua, kami memeriksa pengaruh variabel intervensi (atau perantara); dan terakhir, kami mencari bukti bahwa pengaruh variabel endogen (atau dependen) lebih rendah (atau bahkan signifikan) saat menguji efek mediasi (full mediating).

**Tabel 5. Specific Indirect Effects Variabel Mediasi**

Pengaruh Antar Variabel	Sampel Asli (O)	Rata- rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik	P Values	Signifikan /Tidak Signifikan
<b>Person Organization Fit -&gt; Job Satisfaction -&gt; Kinerja Pegawai</b>	0.259	0.261	0.057	4.579	0.000	Signifikan
<b>Person Job Fit -&gt; Job Satisfaction -&gt; Kinerja Pegawai</b>	0.049	0.052	0.024	2.084	0.019	Signifikan

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS

Dalam menguji Efek Tidak Langsung Spesifik, kedua hipotesis menunjukkan dampak mediasi yang substansial pada setiap variabel, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 5. Ini memenuhi kriteria untuk uji efek mediasi karena, seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas, Hubungan langsung antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan dikonfirmasi oleh uji efek tidak langsung spesifik, dan juga ditentukan bahwa pengaruh variabel kesesuaian organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja memiliki efek mediasi yang signifikan. Gambar 5 menunjukkan bahwa hasil uji pengaruh tidak langsung tertentu terhadap variabel mediasi H6 signifikan secara statistik, dengan nilai p sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai statistik T sebesar  $4,579 > 1,96$ . Peneliti menemukan bahwa statistik-T untuk hubungan tidak langsung Organisasi Person Fit dengan mediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 4.579, lebih kecil dibandingkan statistik-T untuk hubungan langsung Organisasi Person Fit dengan kinerja karyawan, yaitu 6.790. Ini menunjukkan bahwa hipotesis H6 dimediasi sebagian. Jelas, ada korelasi yang menguntungkan antara kepuasan kerja dan kinerja

karyawan, serta antara kebahagiaan kerja dan Organisasi Orang-orang yang berkaitan dengan kinerja di tempat kerja.

Berdasarkan hasil tersebut, tampaknya masuk akal untuk menguji hipotesis 6, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja bertindak sebagai mediator antara kesesuaian organisasi individu dan kinerja mereka di tempat kerja. Penelitian ini memberikan kepercayaan pada gagasan bahwa tenaga kerja yang pas memiliki efek menguntungkan pada kebahagiaan karyawan di tempat kerja (Kristof, 1996). Selain mendukung temuan Fatmasari (2017) dan Kaur & Kang (2021) tentang pengaruh positif kesesuaian organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, penelitian ini juga menemukan temuan tentang topik ini. Bertentangan dengan apa yang diungkapkan oleh beberapa publikasi lain, penelitian ini memang menemukan korelasi positif antara kesesuaian organisasi individu dan tingkat kepuasan kerja mereka (Saks & Ashforth, 2006). Penelitian (dari, 2019) menguatkan asumsi ini dengan menunjukkan bahwa tidak ada korelasi yang jelas antara tingkat kesesuaian organisasi individu dan tingkat kebahagiaan kerja mereka. Penulis penelitian ini berpendapat bahwa kepuasan kerja tidak tergantung pada Kesesuaian Organisasi Orang dan bahwa kemampuan individu untuk merasa puas dengan pekerjaannya lebih terkait dengan pekerjaan itu sendiri (Cable & Derue, 2002).

Selain itu, Fakta bahwa kinerja pekerja tidak terkait dengan seberapa baik pekerjaan mereka sesuai dengan keterampilan mereka telah diakui sebelumnya. Namun demikian, nilai signifikan terlihat ketika faktor kepuasan kerja dimasukkan ke dalam uji mediasi, seperti yang ditunjukkan oleh nilai statistik-T sebesar  $2,084 > 1,96$  dan nilai-p sebesar  $0,019 < 0,05$ . Singkatnya, tampaknya kebahagiaan kerja adalah salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, menyiratkan bahwa kesesuaian pekerjaan tidak berperan sama sekali. Oleh karena itu, masuk akal untuk menerima hipotesis ketujuh, yang menegaskan bahwa kebahagiaan kerja bertindak sebagai mediator antara kesesuaian kandidat pekerjaan dan kinerja mereka di tempat kerja. Temuan penelitian ini menguatkan temuan penelitian lain, terutama Lam, Huo, dan Chen (2018), yang berpendapat bahwa tingkat kepuasan individu dengan tempat kerja dan organisasi mereka berbanding lurus dengan tingkat kesesuaian mereka dengan tugas mereka. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya (Kristoff-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005) dan penelitian lebih lanjut (Kaur & Kang, 2021) yang menemukan bahwa karyawan yang memiliki persepsi positif tentang Kesesuaian Pekerjaan Seseorang lebih cenderung berkontribusi pada pekerjaannya dan memanfaatkan keterampilan dan kemampuan mereka sebaik-baiknya.

## **KESIMPULAN**

Temuan dari pemrosesan data penelitian ini, analisis deskriptif dan statistik, dan pengembangan hipotesis menunjukkan dampak yang menguntungkan dan signifikan secara statistik dari Organisasi Orang terhadap kinerja staf. Hasil penelitian menunjukkan bahwa "Person Organization Fit" (di mana pekerja merasa nilai-nilai pribadinya kongruen dengan nilai-nilai organisasi) dapat memengaruhi output (DGP). Kecocokan orang-pekerjaan memiliki efek kecil namun menguntungkan pada produktivitas pekerja. Artinya, sejauh mana tuntutan individu dipenuhi oleh sumber daya yang mereka hasilkan di tempat kerja tidak banyak berpengaruh pada tingkat kepuasan yang dirasakan oleh mereka yang bekerja di Direktorat Jenderal PKRL. Kepuasan kerja secara positif dan statistik terkait dengan kesesuaian orang-organisasi. Pekerja melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi ketika nilai-nilai mereka sendiri sejalan dengan nilai-nilai organisasi. Akibatnya, kebahagiaan karyawan dalam bekerja di Ditjen PKRL sebanding dengan pandangan mereka tentang kesesuaian individu dengan organisasi. Seberapa cocok seseorang dengan pekerjaannya memiliki dampak positif dan substansial pada tingkat kepuasan kerjanya. Penilaian karyawan terhadap KSU mereka sendiri dan seberapa cocok mereka dengan persyaratan pekerjaan

secara signifikan memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka, menurut penelitian tersebut. Akibatnya, tingkat kepuasan kerja di DITJEN PKRL dipengaruhi oleh bagaimana karyawan memandang kesesuaian pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi terkait dengan tingkat kinerja yang tinggi karena kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan substansial terhadap kinerja karyawan. Kesesuaian orang-organisasi dan tingkat kepuasan dengan pekerjaan seseorang berdampak pada produktivitas. Kepuasan kerja bertindak sebagai mediator antara kesesuaian kerja dan kinerja karyawan, menurut penelitian terhadap staf DGP. Kepuasan kerja tampaknya memiliki peran penting dalam hubungan ini.

Kebijakan yang dapat disarankan berdasarkan hasil dari penelitian ini dengan melakukan evaluasi terkait kesesuaian individu dengan pekerjaan (*Person Job Fit*) sehingga pekerjaan/jabatan tidak hanya diampu oleh pegawai berdasarkan pendidikan saja, namun kompetensi sesuai bidang dan kesesuaian individu dengan pekerjaannya itu sendiri sehingga kesesuaian ini diharapkan dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai yang diharapkan sesuai dengan maksud dan tujuan yang dinyatakan organisasi. Mengembangkan kemampuan seseorang pekerja dengan pelatihan-pelatihan dapat meningkatkan kemampuan dan *skill* pegawai dalam memenuhi tuntutan pekerjaan, serta desain perencanaan karir yang jelas, sehingga peningkatan kemampuan dan *skill* ini akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan upaya peningkatan *Job Satisfaction* terhadap pegawai yang belum pernah dilakukan dalam instansi, diharapkan dengan dilakukannya identifikasi, pengukuran dan peningkatan *Job Satisfaction* pada pegawai maka kinerja dapat ditingkatkan.

## REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator, Cetakan Pertama*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- 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 Manajemen Dan Kewirausahaan Vo.2 No.2*.
- Anindita, A. (2019). Analisis Pengaruh Person Organization Fit Dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Afektif. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM) Volume 8 Nomor 1*, 97-105.
- Arbour, S. (2008). Using person-environment fit and careers stage to examine satisfaction, commitment and work strain in Canadian nurses. *University of Windsor*.
- Asmike, M., & Setiono, B. (2020). Pengaruh Person Job-Fit Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Outsource Bank BCA KCU Madiun). *CAPITAL (Jurnal Ekonomi Dan Manajemen)*, 174-192.
- Aziz, I. N., Widodo, D. S., & Subagja, I. K. (2021). Effect of Training and HR Development on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable in PT. Rekasis Gigatama. *Global Journal of Engineering and Technology Advances*, 6(2), 169–181.
- Baron, R. M., & Kenny, D. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1173-1182.
- Berahmawati, E. (2019, Agustus). Pengaruh Person Job Fit Dan Person Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. Medan, Sumatera Utara, Indonesia.
- Bowen, D. E., Ledford, G. E., & Nathan, B. R. (1991). Hiring for the organization not the job. *Academy of Management Prespective*, 35-51.
- Cable, D., & Derue, D. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 875-884.
- Dari, D. U. (2019). *Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit Terhadap Job*

- Satisfaction Dimediasi Oleh Emotional Labor Pada Perawat*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Dewi, N. L., Tandiontong, M., & Vira, S. A. (2018). Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja PNS Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Bandung dengan Contractibility Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal SOSOQ Volume 6 Nomor 1*.
- Farooqui, M. S., & Nagendra, A. (2014). The Impact of Person Organization Fit on Job Satisfaction and Performance of the Employees. *Procedia Economics and Finance*, 122-129.
- Fatmasari, T. W. (2017). Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo. *Jurnal Ilmu Manajemen Vol.5 No.4, Universitas Negeri Surabaya*.
- Garson, G. (2016). *Partial Least Squares: Regression & Structural Equation Models*. Asheboro: Statistical Associates Publishing.
- Goetz, N., & Wald, A. (2022). Similar But Different? The Influence Of Job Satisfaction, Organizational Commitment And Person-Job Fit On Individual Performance In The Continuum Between Permanent And Temporary Organizations. *International Journal of Project Management*, 251-261.
- Hair, J., Hult, T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM)*. Los Angeles: SAGE Publication, Inc.
- Hanafi, A., Adam, M., & Aprideni, I. (2018). The Effect of Person Organization Fit (P-O Fit) and Job Satisfaction on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variables at Bukit Asam Medika Hospital, Tanjung Enim. *International Journal of Education and Research Vol.6*.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Dumber Daya Manusia, edisi revisi, cetakan kedua puluh tiga*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henseler, J., Ringle, C., & Sinkovicks. (2009). The use of partial least square modeling in International Marketing. *New Challenges to International Marketing Advances in International Marketing Vol.20*, 277-319.
- Kahfi, D. S., Wibowo, I., & Widodo, D. S. (2022). The Effect of Organizational Culture and Transformational Leadership On Organizational Performance Through Employee Motivation as A Mediation Variable at Mercubuana University. *Journal of Humanities and Social Science Research*, 1(1), 1–9.
- Kaur, N., & Kang, L. S. (2021). Person-Organization Fit, Person-Job Fit and Organizational Citizenship Behaviour: An Examination of The Mediating Role of Job Satisfaction. *IIMB Management Review*, 347-359.
- Kooij, D. T., & Boon, C. (2018). Perceptions of HR practices, person–organisation fit, and affective commitment: The moderating role of career stage. *Human Resources Management Journal*.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2007). *Organizational Behavior: An Interdisciplinary Field*. Arizona: Arizona State University.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization Fit: An Integrative Review of its conceptualizations, measurement and implications. *Personnel Psychology*, 1-49.
- Krstoff-Brown, A., Zimmerman, R., & Johnson, E. (2005). "Consequences of individuals" fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor FIT". *Personnel Psychology*.
- Lam, W., Huo, Y., & Chen, Z. (2018). Who is fit to serve? Person–job/organization fit, emotional labor, and customer service performance. *Human Resources Management*, doi.org/10.1002/hrm.21871.
- Latuconsina, A. S., Widodo, D. S., & Siswandoko, T. (2019). Effect Of Compensation And Work Environment To Employee Performance Through Job Satisfaction As A Variable

- Of Mediation In PT METISKA FARMA. *International Journal of Humanities and Applied Social Science*, 1–10.
- Lebas, M., & Euske, K. (2004). *A conceptual and operational delineation of performance*. New York: Cambridge University Press.
- Locke, E. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. Skokie Illinois: Rand McNally College Publishing.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach (14th Ed.)*. Information Age Publishing Inc.
- Macey, W., & Schneider, B. (2008). *The Meaning of Employee Engagement*. Society for Industrial and Organizational Psychology.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management*. Boston: Cengage Learning.
- Muhammadiyah, K. B. (2021). *Pengaruh Person Job Fit dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT.PLN (Persero) UP3 Makassar Utara*. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Nikkhah, Z., & Bagherieh-Mashhadi, A. (2017). The Impact of Person Organization Fit and Organizational Commitment on Counterproductive Work Behavior: An Empirical Study on Health Sector. *13th International Conference on Knowledge, Economy and Management Proceedings*, (pp. 69-76).
- Nuraji, I., & Zakiy, M. (2018). Pengaruh Person Job fit dan Person Organizational Fit Terhadap Organization Citizenship Behaviour (OCB) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*.
- Pramesti, N. K., & Astiti, D. P. (2020). Peranan komitmen organisasi dan person job fit terhadap turnover intention generasi Y pada karyawan di Indonesia. *Jurnal Psikologi Udayana*, 66-76.
- Prasetyaningrum, T., & Hendarsjah, H. (2022). The Mediation Role Of Job Satisfaction and Organizational Commitment In Influence Person Organization Fit (P-O Fit) and Employee Performance. *Business Review and Case Studies*.
- Pratama, E. N., Suwarni, E., & Handayani, M. A. (2022). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention with Person Organization Fit as Moderator Variable. *Aptisi Transactions On Management*, 74-81.
- Priyatin, & Helmy, I. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Person Job Fit Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perawat Tetap di RSU Permata Medika Kebumen). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.
- Purnawati, D., Sulistiowati, Christiana, M., & Kalis, I. (2022). Pengaruh Karakteristik Milenial, Budaya Kerja dan Person-Job Fit Terhadap Kinerja Melalui Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening Dalam Revolusi Industri 4.0. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*.
- Rifqi, M. F., & Ningsih, L. S. (2022). Pengaruh Person Organization Fit dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopontren MBS Water Suci Manyar Gresik. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 209-222.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior (15th Ed.)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Rohman, M. A. (2022). Perbandingan PP Nomor 46 Tahun 2011 Dan PP Nomor 30 Tahun 2019: Tinjauan Substansi Dan Implementasi Penilaian Kinerja PNS. *Jurnal Hukum dan HAM Wicarana, Vol. 1, No. 1, PNS*.
- Rumangkit, S., & Maryati, S. (2017). Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan IBI (Informatics Business Institute). *Optimum Jurnal Ekonomi dan Pembangunan*, 190-202.

- Sekiguchi, T. (2007). A contingency perspective of the importance of PJ fit and PO fit in employee selection. *Journal of Managerial Psychology*.
- Spector, P. (2021). *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Suwatno, H., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wexley, K., & Yukl, G. (2003). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Widodo, D. S. (2017). The influence of organizational culture, leadership, and compensation through work motivation on employee performance. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 13(2), 896–908.
- Widodo, D. S. (2020). *Manajemen Kinerja. Pdf. Cipta Media Nusantara*.
- Widodo, D. S. (2023). The nexus of entrepreneurial orientation and knowledge management on business performance of smes in west java: Role of competitive advantage. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(7), e1364–e1364.
- Widyana, I. K., & Bagia, I. W. (2022). Pengaruh Person-Job Fit dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*.