

THE INFLUENCE OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND PERSON JOB FIT (P-J FIT) ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY ORGANIZATIONAL COMMITMENT
(STUDY AT THE REGIONAL SECRETARIAT OF BATANG REGENCY)

PENGARUH MODAL PSIKOLOGI DAN *PERSON JOB FIT (P-J FIT)* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL
(STUDI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BATANG)

Imam Prabowo¹, Euis Soliha²
Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang^{1,2}
imamprabowo480@gmail.com

ABSTRACT

The aim of the research is to examine the influence of Psychological Capital, Person Job Fit (P-J Fit) on Employee Performance and Organizational Commitment as mediating variables at the Regional Secretariat of Batang Regency. The results of the analysis show that there is an insignificant influence of Psychological Capital on organizational commitment, and Person Job Fit has a significant influence on Organizational Commitment, with an Adjusted R-square value of 0.362, a significance value of 0.110 and 0.000. This shows that Psychological Capital and P-J Fit have a significant influence. For the second analysis, there is an influence of Psychological Capital, P-J Fit and Organizational Commitment on Employee Performance with an Adjusted R-square value of 0.541 with significance values of 0.000 and 0.008 (significant) and 0.775 (not significant), respectively. This shows that Psychological Capital and P-J Fiti are significant to employee performance, while Organizational Commitment is not significant to employee performance. For the mediation test, the organizational commitment variable was unable to mediate the influence of Psychological Capital and P-J Fit on employee performance.

Keywords : *Psychological Capital, P-J Fit, Organizational Commitment And Performance.*

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk menguji pengaruh Modal Psikologi, *Person Job Fit (P-J Fit)* terhadap Kinerja Pegawai dan Komitmen Organisasional sebagai variabel mediasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batang. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan Modal Psikologi terhadap komitmen organisasional, dan *Person Job Fit* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional, dengan nilai *Adjusted R-square* sebesar 0,362, nilai signifikansi 0,110 dan 0.000. Ini menunjukkan bahwa *Modal Psikologi* dan *P-J Fit* memiliki pengaruh signifikan. Untuk analisis yang kedua terdapat pengaruh Modal Psikologi, *P-J Fit* dan Komitmen organisasional terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai *Adjusted R-square* sebesar 0,541 dengan nilai signifikansi masing-masing 0,000 dan 0.008 (signifikan) dan 0.775 (tidak signifikan). Ini menunjukkan bahwa untuk Modal Psikologi dan *P-J Fiti* signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Komitmen Organisasional tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Untuk uji mediasi variabel komitmen organisasional tidak mampu memediasi pengaruh Modal Psikologi dan *P-J Fit* terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci : Modal Psikologi, *Person Job Fit*, Organisasional Komitmen Dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai, khususnya Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Batang diharapkan dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat luas, khususnya masyarakat Kabupaten Batang, dengan demikian secara individu Pegawai di Kabupaten Batang diharapkan memiliki mental yang kuat

agar supaya dalam menjalankan tugas dapat memberikan

yang terbaik, dalam hal ini secara individu pegawai di Kabupaten Batang memiliki modal psikologi yang positif dan memiliki kesesuaian dengan pekerjaan yang sering disebut dengan

Person Job Fit (P-J Fit) keduanya merupakan kepribadian seorang pegawai di Kabupaten Batang guna menunjang kinerjanya. Disamping hal tersebut kinerja juga didukung dengan komitmen organisasional yang merupakan komitmen instansi pemerintahan.

Sejalan dengan perkembangan sumber daya manusia, Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Batang dituntut untuk memiliki kinerja tinggi, juga harus kuat menghadapi kemajuan teknologi yang semakin global, kepercayaan oleh masyarakat adalah kunci dari semua tingkah laku seorang aparat negara. Ciri-ciri tersebut didasarkan akan teori Modal Psikologi. Diharapkan dari teori ini, dapat mendukung pegawai lebih termotivasi memberikan kinerja terbaik bagi kemajuan institusi, dan pastinya sejalan dengan nilai-nilai yang telah ditetapkan suatu institusi.

Rumusan Masalah dan Metode Penelitian

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka melalui dalam penelitian ini rumusan masalah adalah “Bagaimana Pengaruh *Modal Psikologi*, dan *Person Job Fit (P-J Fita)* terhadap Komitmen Organisasional dan dampaknya pada Kinerja Pegawai (studi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batang)”.

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang Modal Psikologi, *Person Job Fit* dan terhadap Kinerja dimediasi Komitmen Organisasional di Sekretariat Daerah Kabupaten Batang. Untuk memperoleh informasi tersebut diatas maka peneliti menggunakan pendekatan, kuantitatif dan kualitatif.

Kaitannya dengan penelitian ini adalah mencari data yang berhubungan dengan Modal Psikologi, *Person Job*

Fit dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Batang. melalui penyebaran angket yang sudah diisi bobot nilai, kemudian hasilnya dianalisis untuk membuktikan hipotesis.

Kajian Teori Modal Psikologi

Modal Psikologi merupakan bagian dari *Positive Organizational Behavior*. Modal psikologis lebih bersifat terbuka terhadap perubahan dan lebih mengacu kepada individu itu sendiri dalam menentukan tujuannya di masa depan (Luthans & Youssef, 2007). Beberapa pendapat lain mengenai definisi dimensi-dimensi yang ada pada modal psikologis antara lain menurut Snyder (2000) mengenai *hope* yang merupakan keseluruhan kemampuan yang dimiliki individu untuk menghasilkan jalan mencapai tujuan yang diinginkan dibarengi dengan motivasi yang dimiliki.

Bandura (1995) mengartikan efikasi dirisebagai keyakinan individu tentang kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang dapat dilakukan untuk mencapai hasil tertentu. Santrock (2014) mengartikan resiliensi sebagai kemampuan bertahan atau mengatasi kesulitan dari peristiwa tidak menyenangkan dan berhasil beradaptasi dengan perubahan dan ketidakpastian. Scheier, Carver, dan Bridges (2001) mendefinisikan *optimism* sebagai kepercayaan bahwa setiap kejadian di masa mendatang akan memiliki hasil yang positif. Seligman (2008) menjelaskan bahwa optimisme adalah salah satu emosi positif yang berkaitan dengan masa depan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa modal psikologis adalah kapasitas psikologis individu yang bersifat positif dengan

karakteristik efikasi diri, optimism, harapan, dan resiliensi.

1. *Person Job Fit (P-J Fita) (P-J Fit)*

Person-job fit didefinisikan sejauh mana adanya kesesuaian antara kemampuan, harapan dan kinerja dari seorang individu dengan pekerjaan (Arora, 2000). Furnham (2003) menjelaskan lebih lanjut tentang definisi dari “*fit*” adalah ketika terdapat sebuah kesinambungan antara karakteristik individu seperti kemampuan, kepribadian dan temperamen dengan tuntutan pekerjaan yang sedang dilakukan. Kemudian menurut Kristof-Brown, Zimmerman dan Johnson (2005) terdapat dua jenis dasar pada *person-job fit* yaitu kesesuaian antara tuntutan dengan kemampuan individu (*demand-abilities fit*) dan kesesuaian antara kebutuhan dengan nilai-nilai individu (*supplies-values fit*).

Daniel dan Elizabeth (2007:214) menjelaskan bahwa terdapat dua pendekatan dimensi P-J fit, yaitu :

- a. ***Supply-Value Fit (S-V Fit)*** : Individu menentukan sendiri lingkungan atau pekerjaan mana yang dirasa sesuai dengan motif atau kebutuhan mereka.
- b. ***Demand-Abilities Fit (D-A Fit)*** : Sejauh mana keterampilan individu untuk memenuhi permintaan atas pekerjaan

2. **Komitmen Organisasional**

Konsep tentang komitmen pegawai terhadap organisasi ini (disebut pula dengan komitmen kerja), yang mendapat perhatian dari pimpinan maupun ahli perilaku organisasi, berkembang dari studi awal mengenai loyalitas pegawai yang diharapkan ada pada setiap pegawai. Komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan

suatu kondisi yang dirasakan oleh pegawai yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya.

Menurut Steers dan Porter (1983), suatu bentuk komitmen kerja yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi kerja yang bersangkutan. Mowday (1982) mendefinisikan komitmen kerja sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatannya dengan organisasi kerja. Sementara Mitchell (1982) memandang komitmen kerja sebagai suatu orientasi nilai terhadap kerja yang menunjukkan bahwa individu sangat memikirkan pekerjaannya, pekerjaan memberikan kepuasan hidup, dan pekerjaan memberikan status bagi individu.

3. **Kinerja**

Kinerja secara umum dipahami sebagai suatu catatan keluaran hasil pada fungsi jabatan atau seluruh aktivitas kerjanya dalam periode waktu tertentu. Secara singkat kinerja disebutkan sebagai suatu kesuksesan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan (As’ad 1995). Kinerja pegawai sendiri dalam pekerjaan yang sesungguhnya, tergantung pada kombinasi antara kemampuan usahanya dan kesempatan. Dikemukakan pula bahwa kinerja pegawai yang bersangkutan dengan peran yang disyaratkan dalam organisasi dan dilain pihak ada kinerja pegawai yang diluar peran tersebut yang bersifat spontan.

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai atau prestasi yang dicapai karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam suatu organisasi (Gomes, 1997), Handoko (1995) mengistilahkan kinerja (*performance*)

dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Menurut Henry Simamora (1995; 500) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan.

Deskripsi dari kinerja menyangkut 3 komponen penting yaitu : tujuan, ukuran dan penilaian. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel. Walaupun demikian, penentuan tujuan saja tidaklah cukup, sebab itu dibutuhkan ukuran apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja pegawai untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting.

Aspek ketiga dari definisi kinerja adalah penilaian, penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian bahwa kinerja dengan deskripsi tujuan, ukuran operasional dan penilaian reguler mempunyai peran penting dalam merawat dan meningkatkan motivasi personel.

A. Uji Model dan Pembahasan.

Dalam penelitian sebelum melakukan uji model telah dilakukan deskripsi responden dan deskripsi variabel, untuk deskripsi responden

dapat dilihat dari jenis kelamin yang lebih banyak adalah jenis kelamin laki-laki dibanding perempuan, untuk usia didominasi pegawai pada usia lanjut yaitu usia lebih dari 46 tahun, untuk tingkat pendidikan pegawai yang memiliki pendidikan Sarjana (S1) lebih banyak, dengan demikian pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batang, cukup tinggi tingkat pendidikan. Disamping deskripsi responden dapat dilihat deskripsi variabel, rata-rata jawaban dari keempat variabel yaitu, Modal Psikologi, P-J Fit, komitmen organisasional dan kinerja adalah setuju, walaupun masih ada jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Sebelum dilakukan uji model, terlebih dilakukan uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas data, dari ke empat variabel diperoleh Nilai *Kaiser Mayer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO) $> 0,5$, dan nilai *loading faktor* diatas 0,4, Sehingga dapat disimpulkan semua item pernyataan responden dari keempat variabel dinyatakan valid atau sah dan sampel yang dipilih sudah layak untuk dianalisis lebih lanjut, dan untuk uji reliabilitas, dari k empat variabel semuanya dinyatakan reliabel atau handal karena mempunyai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Keterhandalan variabel-variabel tersebut menunjukkan jika jawaban-jawaban responden terhadap indikator yang dipertanyakan adalah konsisten.

a. Uji Model

1). Uji Regresi

Hasil persamaan regresi, yaitu pengaruh Modal Psikologi, P-J Fit dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Pegawai Sekda seperti dalam tabel :

Hasil Analisis Regresi

Model Regresi	Keterangan	Nilai Beta standardized	Sig.	Keterangan
1	Pengaruh Modal Psikologi terhadap Komitmen organisasional	0.165	0.110	Tidak Signifikan
	Pengaruh <i>Person Job Fit</i> (P-J Fit) terhadap Komitmen organisasional	0.487	0.000	Signifikan
2	Pengaruh Modal Psikologi dan <i>Person Job Fit</i> (P-J Fit) terhadap Komitmen organisasional	Adjusted R Square 0.362	F Hitung 32.381 Sig. 0.000	Signifikan
	Pengaruh Modal Psikologi terhadap Kinerja Pegawai	0.558	0.000	Signifikan
3	Pengaruh <i>Person Job Fit</i> (P-J Fit) terhadap Kinerja Pegawai	0.258	0.008	Signifikan
	Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai	-0.023	0.775	Tidak Signifikan
4	Pengaruh Modal Psikologi, <i>Person Job Fit</i> (P-J Fit) dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai	Adjusted R Square 0.541	F Hitung 44.943 Sig. 0.000	Signifikan

Regresi model 1, Modal Psikologi terhadap komitmen organisasional memiliki koefisien regresi berpengaruh positif dengan nilai signifikansi lebih dari 0.05, sedangkan P-J Fit terhadap komitmen organisasional memiliki koefisien regresi berpengaruh positif dengan nilai signifikansi kurang dari 0.05, yang berarti dari variabel Modal Psikologi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan sedangkan variabel P-J Fit memiliki nilai signifikan terhadap komitmen organisasional.

Regresi model 2 menunjukkan Modal Psikologi dan P-J Fit terhadap kinerja pegawai Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Batang memiliki koefisien regresi positif dengan nilai signifikansi kurang dari 0.05, yang berarti variabel ini positif, dan signifikan, sedangkan komitmen organisasional terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Batang memiliki koefisien regresi bertanda negatif dengan nilai signifikansi lebih dari 0.05, yang berarti dari variabel komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Batang.

2) Uji Determinasi

Nilai Adjusted R-Square untuk model 1, sebesar 0.362 yang berarti pengaruh Modal Psikologi dan P-J Fit terhadap komitmen organisasional memiliki variasi pengaruh sebesar 36.2%, selebihnya sebesar 63.8% dipengaruhi variabel diluar variabel model 1, sedangkan untuk nilai Adjusted R-Square untuk model 2, sebesar 0.541 yang berarti pengaruh Modal Psikologi, P-J Fit dan komitmen organisasional terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Batang memiliki variasi pengaruh sebesar 54.1%, selebihnya sebesar 45.9% dipengaruhi variabel diluar variabel model 2.

3) Uji Simultan

Untuk uji Simultan (uji F) semua variabel baik model 1 dan 2 pengaruh variabel Modal Psikologi dan P-J Fit terhadap komitmen organisasional signifikan dibawah 5%, dan begitu juga dengan pengaruh variabel Modal Psikologi, P-J Fit dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Pegawai Sekda signifikan dibawah 5%.

4) Uji Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Sig.	Kesimpulan
I	Modal Psikologi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional	0,110	Hipotesis ditolak
II	P-J Fit berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional	0,000	Hipotesis diterima
III	Modal Psikologi berpengaruh positif terhadap kinerja	0,00	Hipotesis diterima
IV	P-J Fit berpengaruh positif terhadap kinerja	0,008	Hipotesis diterima
V	Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja	0,775	Hipotesis ditolak

5) Uji Mediasi (Sobel Test)

Untuk komitmen organisasional tidak dilakukan uji sobel test disebabkan hasil pengaruh komitmen organisasional terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Batang tidak signifikan. Atau dengan kata lain bahwa komitmen organisasional tidak mampu memediasi pengaruh Modal Psikologi dan P-J Fit terhadap Kinerja Pegawai.

Pembahasan

Modal Psikologi tidak terbukti berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasional dan terbukti bahwa Modal Psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, ini menunjukkan jika Modal Psikologi masih kurang mendapat perhatian pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Batang. Hal ini akan berguna untuk mendukung tugas pegawai baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberi kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan krasan/betah bekerja dan dapat memberikan dampak yang baik bagi individu Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Batang.

Person Job Fit (P-J Fit) berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional dan

kinerja. Hal ini sesuai dengan teori dari Judge & Ferris, (1997). *Person Job Fit* (P-J Fit) secara luas didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Kristof, 1996). Pada penelitian mengenai seleksi karyawan, *Person Job Fit* dapat diartikan sebagai kecocokan atau kesesuaian antara calon karyawan dengan atribut-atribut organisasi.

Komitmen organisasional sebagai variabel mediasi antara pengaruh Modal Psikologi dan P-J Fit terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Sekda, memberikan hasil bahwa komitmen organisasional tidak mampu memediasi pengaruh Modal Psikologi dan P-J Fit terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Batang.

PENUTUP

Kesimpulan

- Hasil pengujian adanya pengaruh yang positif dan tidak signifikan, Modal Psikologi dengan komitmen organisasional, bahwa perilaku Modal Psikologi diperlukan sebagai pendorong dalam melakukan pekerjaan sehingga akan memberikan dampak yang positif dalam peningkatan komitmen organisasional.
- Pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *Person Job Fit* (P-J Fit) terhadap variabel Komitmen Organisasional.
- Ada pengaruh langsung antara variabel Modal Psikologi terhadap peningkatan kinerja pegawai Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Batang.
- Ada pengaruh langsung antara *Person Job Fit* (P-J Fit) terhadap peningkatan kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Batang.
- Ada pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara komitmen

organisasional dan peningkatan kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Batang.

- f. Komitmen organisasional tidak mampu memediasi pengaruh Modal Psikologi dan P-J Fit terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Batang.

Saran

Memperhatikan kondisi yang ada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batang serta berdasarkan analisis data, pembahasan dan kesimpulan, maka penulis berusaha untuk memberikan saran-saran kearah kemajuan dimasa yang akan datang, bahwa dengan adanya Modal Psikologi, *Person Job Fit (P-J Fit)*, Komitmen Organisasional dan kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Batang, merupakan faktor-faktor yang harus diterima dalam rangka peningkatan kreatifitas pegawai dalam suatu organisasi, khususnya pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batang sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang mengarah pada peningkatan kinerja, walaupun pada kenyataannya adanya Modal Psikologi dari pegawai yang masih belum mampu mempengaruhi komitmen organisasional dan *Person Job Fit (P-J Fit)* berpengaruh langsung pada peningkatan pegawai, tetapi tidak berpengaruh langsung pada komitmen organisasional sebagai mediasi.

Perlu adanya patokan yang jelas mengenai peningkatan kinerja pegawai seperti kesejahteraan pegawai yang akan membuat pegawai semakin bersemangat dalam bekerja, adanya penghargaan dari atasan kepada bawahannya sebagai wujud nyata bentuk kepedulian atau perhatian dari atasan kepada bawahannya, sehingga pegawai tersebut akan semakin bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, tepat waktu

dan profesional dalam bekerja ataupun ada variable-variabel lain yang akan berpengaruh langsung pada peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abila, B. dan Nursanti, TD., (2018), Pengaruh Kompetensi dan Person Job Fit Terhadap Job Performance Pada Karyawan PT. DENTSU Indonesia,
- Alex, Nitisemito, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- 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* Volume 2 No. 2 Edisi September 2018. Halaman: 73-85.
- 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, Hal. 97-105
- As'ad, M. (1987). *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:
- Autry, C. W., Daugherty, P.J., 2003. Warehouse operation employees: linking person-organization fit, job satisfaction and coping response. *Journal of Business Logistic*, Vol. 24, 1, 171-197
- Bowen D. E., Ledford, G. E., & Nathan, B. R. 1991. *Hiring for the organization, not the job*. *Academy of Management Executive*, 5 (4), 35-49.

- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, Jakarta. PT. Indeks.
- Gibson, & et.al. (2012). *Organization: Structure, Behaviour and Process*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly.(1996). *Organisasi*, Edisi 8, Jilid Pertama. Jakarta: Penerbit Binapura Aksara.
- Handoko, Hani. (2012). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Khayrunnisa B. Muhammadin, Brasit, N. and Lasise, S. (2021), *The effect of Person Job Fit and Training on Employee Performance Through Job Satisfaction at PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara*,
- Kristof, A. L. (1996). *Person-Organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications*. *Personnel Psychology*, 49(1), 1–49.
- Kristof-Brown, A. L. (2000). *Perceived applicant fit: Distinguishing between recruiters' perceptions of person-job and person-organization fit*. *Personnel Psychology*, 53(3), 643–671.
- 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*. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342
- Livingstone, L. P., Nelson, D. L., & Barr, S. H. (1997). *Person-environment fit and creativity: An examination of supply-value and demand-ability versions of fit*. *Journal of Management*, 23(2), 119–146.
- Lunthans, F., Norman, S.M., Avolio, B.J., & Avey, J.B. (inpress). *The mediating role of psychological capital in the supportive organization climate-employee performance relationship*. *Journal of Organization Behavior*, in press.
- Luthan, F; Youssef, C.M.; & Avolio, B.J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. NY: Oxford University Press.
- Malthis, Robert L. and John H. Jackson. (2012). *Human Resource Management*, First Edition. Jakarta: Four Salemba.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama: Bandung.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meyer, J. and Allen, N. 1997. *Commitment in the Workplace*. SAGE Publications, Thousand Oaks, CA.
- Mowday, Porter, & Steers. (2012). *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. London: Academic Press Inc.
- Netemeyer, R.G, Boles, S. B., Mckee, D. O. (1997). *An Investigation Into The Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors in a Personal Selling Context*, *Journal of Marketing*, Vol. 61, pp. 85-98
- Nugraha, KW., Wardhani, ENK., (2022), *The Effect of Managerial Coaching, Person-Job Fit, And Motivation Toward Employee*

- Performance, Owner: Riset & Jurnal Akuntansi, Volume 6 Nomor 3, Juli 2022, Halaman: 2899-2911.
- Nursafitri, F., Helmy, I., (2022), Pengaruh Person-Job Fit dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi sebagai Mediasi (Studi pada Guru Tidak Tetap /GTT SMK Negeri 1 Alian), Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 4(1) Februari 2022, Halaman: 14-33
- Porter, L.W. and Steers, R.M. (1982). *Employee organization Link ages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. Academic Press, New York.
- Prawirosentono. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE
- Putri, RAR., Parmin (2022), Pengaruh Person Job Fit, Person Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasi dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Non PNS Kantor Samsat Kebumen), Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 4(5) Oktober 2022, Halaman : 597-612.
- Rahma, DH., Widawati, L., Utami, AT., (2022), Pengaruh Person-Job Fit terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Milenial, Bandung Conference Series: Psychology Science, Vol. 2 No. 2 (2022), Hal: 214-220.
- Rahmawati, S. (2021), Pengaruh Person Job Fit Dan Person Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Guru Tetap Smk Taman Karya Pertambangan Kebumen), Halaman: 1-12
- Robbins, S. P. dan T. A. Judge. (2009). *Organizational Behavior* (13th Edition). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. (2006). *Research Method for Business*. Jakarta: Salemba Empat
- Sekiguchi, T. (2004). *Person-Organization Fit And Person - Job Fit In Employee Selection: A Review Of The Litlerature*. Osaka Keidai Ronshu. Vol. 54 No. 6 pp 179– 196.
- Simamora, Henry. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN
- Soeprihanto.(2001). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Steers, R.M dan Porter, L.W. (1983). *Motivation and Work Behavior*, New York: Acadaemic Press.
- Surantoro, L., Much. Solichin, MR., (2020), Pengaruh Workplace Spirituality dan Person Job Fit Terhadap Intention to Stay Melalui Organizational Commitment sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai LAZIS Al Ihsan Jawa Tengah), Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2(6) Desember 2020. Halaman: 1057-1076.
- Wahjudhy, I, Ponixil, L., dan Logahan, JM., 2019, Analisis Pengaruh *Person Job Fit* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Pion Pring,
- Wirawan, (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat

- Wirawan, (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Teori, Aplikasi, dan Penelitian). Jakarta: Salemba Empat.
- Wulandari, WD., (2021), Linking Person Job Fit, Person Organization Fit and Organizational Culture to Employee Performance in Islamic Banks: The Mediating Role of Job Motivation, *Journal of Islamic Economic and Business Research*, Vol. 1 Number (2), Page 125-139, (December) 2021.
- Yani, NWMN., Nurmalasari, MR. (2023), Pengaruh person job fit terhadap komitmen organisasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja, *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, Volume 25 Issue 2 (2023) Pages 358-371.
- Zulfiqar A. RAJPER, Ikhtiar A. GHUMRO, & Riaz A. MANGI (2019), Linking person job fit to employee job performance amid employees of services sector: The role of burnout as mediator, *Journal of Social and Administrative Sciences*, , 6(4), 2019, p.188-199
- Zulfiqar Ali Rajper, Ikhtiar Ali Ghumro Riaz, Ahmed Mangi (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 Science*, · January 2020.