

Pengaruh *Person Organization Fit* dan *Person Job Fit* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopontren MBS Water Suci Manyar Gresik

Mohammad Fa'iqur Rifqi¹, Lilis Sugi Rahayu Ningsih^{2*}

^{1,2}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasyim Asy'ari
Jl. Irian Jaya No. 55 Tebuireng, Cukir, Kec. Diwek, Kab. Jombang
e-mail: faiqur.fanani14@gmail.com¹, lilissugirahayu14@gmail.com²

Abstract

This study aims to determine the effect of Person Organization Fit and Person Job Fit on Employee Performance in the Kopontren MBS Water Suci Gresik. This type of research used in this research is quantitative with associative analysis. The sampling technique used was a simple random sampling technique with a sample size of 40 Kopontren MBS Water Suci Gresik employees. This study uses data collection techniques using questionnaires, interviews, documentation and observation. In analyzing data using statistical methods using validity and reliability, classic assumption tests, and hypothesis testing with multiple linear regression formula. The results showed that, (1) Person Organization Fit Influenced Employee Performance in the Kopontren MBS Water. (2) Person Job Fit has a Significant Effect on Employee Performance in MBS Water Co-Controllers. (3) Person Organization Fit and Person Job Fit Have Simultaneous Effect on Employee Performance in the Kopontren MBS Water.

Keywords: *Person Organization Fit; Person Job Fit; Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui Pengaruh Person Organization Fit Dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopontren MBS Water Suci Gresik. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan analisis asosiatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik simple random sampling dengan jumlah sampel 40 karyawan Kopontren MBS Water Suci Gresik. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dokumentasi dan observasi. Dalam menganalisis data menggunakan metode statistik dengan menggunakan uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan rumus regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, (1) Person Organization Fit Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopontren MBS Water. (2) Person Job Fit Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopontren MBS Water. (3) Person Organization Fit Dan Person Job Fit Berpengaruh Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopontren MBS Water.

Kata kunci: *Person Organization Fit; Person Job Fit; Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Perkembangan organisasi di era globalisasi sekarang ini, perusahaan baik itu perusahaan yang bergerak di bidang perindustrian, perdagangan, maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dunia usaha yang semakin berkembangnya dunia usaha, maka perusahaan dituntut untuk selalu *survive* dalam menghadapi segala tantangan, baik tantangan yang sudah ada maupun tantangan yang akan datang. Setiap perusahaan tentunya memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk melakukan setiap fungsi kegiatan yang ada dalam perusahaan. Manusia yang diterima secara luas merupakan aset paling penting dari organisasi (Farooqui dan Nagendra, 2014). Dalam organisasi, sebuah perusahaan, kebutuhan sumber daya manusia sangatlah penting karena menyangkut masalah operasional perusahaan. Maka sebab itu, pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM) (Fatmasari, 2017).

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yaitu memperoleh kualitas karyawan yang baik dan akan menjadi pilar dalam menentukan perkembangan sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sebagai penggerak suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan karyawan yang profesional dalam bidangnya, oleh karena itu, suatu organisasi dapat mengalami pertumbuhan dan berkelanjutan tergantung pada Kinerja karyawannya (Alfani dan Hadini, 2018).

Menurut Yulina dkk, (2015) Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah *Person-Organizational Fit* dan *Person Job Fit*. *Personal Organization Fit* salah satu pendekatan dalam proses menyeleksi karyawan untuk mencapai keberhasilan dalam memperhatikan perilaku karyawan, tidak hanya memperhatikan kesuksesan tugas pekerjaan karyawan saja (Masitoh,2019). Pentingnya peranan *personal organization fit* dapat dilihat dari kebijaksanaan perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya sehingga dapat berperan besar dalam bekerja sama dan mendukung strategi perusahaan. Proses untuk

mendapatkan, menyeleksi, dan menempatkan tenaga kerja telah menempati peran yang terpenting bagi perusahaan.

Person-job fit didefinisikan 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 untuk memenuhi permintaan tersebut (Bangun dkk, 2017). *Person job fit* secara langsung memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kesesuaian individu terhadap pekerjaan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada perusahaan (Juliati dkk, 2015).

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Hidayat, 2018).

Berdasarkan hasil dari penelitian di Kopontren MBS (Mambaus Sholihin) *Water Suci*, bahwasannya untuk karyawan di *MBS Water* merupakan dari santri yang mengabdikan, output yang diharapkan dengan melibatkan karyawan santri mengabdikan, yaitu dapat menjadikan pengalaman kerja dan pengetahuan dunia kerja untuk nantinya sebagai bekal ketika keluar dari pondok pesantren Mambaus Sholihin.

Pimpinan di Kopontren *MBS Water* meliputi direksi dan komisaris merupakan pengasuh serta keluarga dari kiai yang juga mengajar karyawan pada saat melakukan pendidikan di pesantren Mambaus sholihin. Sesuai dengan kebiasaan di lingkungan pesantren yaitu kepatuhan pada guru dan kiai dalam dunia pendidikan maka terbawa dalam lingkup instansi atau organisasi yang dalam hal ini merupakan Kopontren *MBS Water*.

Unit usaha air minum pesantren yang diberi nama *MBS Water* yang diketuai Saifullahil maslul dibawah pengawasan H. Agus Majjudin dan dibantu oleh empat puluh karyawan mempunyai empat produk yaitu gelas, botol kecil, botol besar dan galon dan dalam setiap harinya memproduksi enam ratus lima

puluh gelas, seratus botol dan enam puluh galon. Kopontren MBS *Water* mempunyai visi “Menjadi pondok pesantren yang unggul dan inovatif dalam menyelenggarakan pendidikan islam ala manhaj ahlisunnah wal jamaah dalam rangka membentuk kader muslim yang ‘alim sholeh dan kafi” dan mempunyai misi sebagai berikut : menyelenggarakan usaha-usaha dalam rangka kemandirian pondok pesantren.

Fenomena yang terjadi diatas yaitu karyawan diambil dari santri yang mengabdikan maka kesesuaian dengan organisasi tempat karyawan tersebut bekerja (Kopontren MBS *Water*) dapat dikatakan berbeda orientasi walaupun ada persamaannya seperti pengabdian yang dalam kurikulum pesantren diajarkan, akan tetapi lebih banyak perbedaan terlebih dalam hal pekerjaan yang dilakukan di tempat bekerja hanya terdapat 6 bagian (produksi, keuangan, pemasaran, gudang, pengadaan, serta laboratorium) dari hal tersebut tentu mempengaruhi faktor-faktor seperti kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan, kesesuaian karakteristik, atau pemenuhan kebutuhan karyawan.

Ketrampilan yang digunakan saat bekerja berbeda dengan ketrampilan yang didapat saat karyawan menjadi santri, serta tempat bekerja yaitu di koperasi dan hal itu merupakan bentuk organisasi baru bagi santri yang baru saja lulus dari pesantren berpengaruh terhadap *person job fit*, Dalam hal ketrampilan, kemampuan, ketrampilan sosial, kebutuhan individu, dan minat karyawan saat menjadi santri tidak menerima kurikulum kewirausahaan dalam pondok mambaus sholihin pengetahuan dan ketrampilan yang di berikan ialah di bidang agama serta pengetahuan umum yang minim seperti kurikulum yang ada di ujian nasional pada umumnya.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, pendekatan yang digunakan untuk menguji hipotesis. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini merupakan jenis kausal yaitu suatu hubungan antara sebab dan akibat, yang terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (yang dipengaruhi) (Sugiono, 2016:37). Pada

penelitian ini yang termasuk dalam populasi adalah seluruh karyawan tetap KOPONTREN MBS (Mambaus Sholihin) WATER Suci Gresik yang berjumlah 40 karyawan tetap. Berikut adalah data pengambilan sampel pada karyawan tetap KOPONTREN MBS (Mambaus Sholihin) WATER Suci Gresik.

Pengambilan sampel penelitian ini sejumlah 40 karyawan yang bekerja pada KOPONTREN MBS (Mambaus Sholihin) WATER Suci Gresik. Apabila populasi kurang dari 100 maka lebih baik diambil secara keseluruhan (Ferdinan, 2014 :171). Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh dimana teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiono, 2015 :85).

Indikator penelitian ini menggunakan dua variable independen (*Person Organization Fit* dan *Person JobFit*) serta variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Tabel 1. Indikator Penelitian

Variabel	Indikator
<i>Person Organization Fit</i> (X1)	1. kesesuaian nilai
	2. kesesuaian tujuan
	3. Pemenuhan kebutuhan karyawan
	4. Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian
<i>Person Job Fit</i> (X2)	1. kesesuaian <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)
	8. <i>personality traits</i> (sikap individu)
Kinerja karyawan (Y)	1. kuantitas
	2. Kualitas
	3. Komitmen
	4. Kehadiran
	5. Kemampuan

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Yaitu dimana peneliti ingin mengetahui pengaruh *person organization fit* dan *person job fit* terhadap kinerja karyawan pada Kopontren MBS (Mambaus Sholihin) water yang ada di Gresik. Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel dependen dengan beberapa variabel independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan teknik korelasi *product moment*. Dasar pengambilan keputusan data dikatakan Valid apabila $R_{hitung} > R_{tabel}$ dan dikatakan Tidak valid apabila $R_{hitung} < R_{tabel}$. Berdasarkan hasil uji olah data SPSS dapat di ketahui hasil uji dari variabel *Person Organization Fit* Dan *Person Job Fit* Terhadap Kinerja Karyawan pada tabel dibawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

<i>Person Organizations Fit</i>			
Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,435	0,312	Valid
X1.2	0,645	0,312	Valid
X1.3	0,567	0,312	Valid
X1.4	0,687	0,312	Valid
X1.5	0,545	0,312	Valid
X1.6	0,661	0,312	Valid
X1.7	0,472	0,312	Valid
X1.8	0,435	0,312	Valid
X1.9	0,645	0,312	Valid
X1.10	0,567	0,312	Valid
X1.11	0,567	0,312	Valid
<i>Person Job Fit</i>			
Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,647	0,312	Valid
X2.2	0,669	0,312	Valid
X2.3	0,717	0,312	Valid
X2.4	0,497	0,312	Valid
X2.5	0,458	0,312	Valid
X2.6	0,754	0,312	Valid
X2.7	0,608	0,312	Valid
X2.8	0,497	0,312	Valid
Kinerja Karyawan			
Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Y.1	0,878	0,312	Valid
Y.2	0,709	0,312	Valid
Y.3	0,878	0,312	Valid
Y.4	0,662	0,312	Valid
Y.5	0,709	0,312	Valid
Y.6	0,662	0,312	Valid
Y.7	0,581	0,312	Valid

Y.8	0,878	0,312	Valid
Y.9	0,878	0,312	Valid
Y.10	0,878	0,312	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

Tabel 2 di atas menjelaskan setiap item pernyataan dari tiap-tiap variabel memiliki nilai r hitung > dari r tabel, yang menyatakan bahwa item pernyataan variabel *person organizations fit*, *person job fit* dan kinerja karyawan memenuhi syarat uji validitas.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan adalah menggunakan rumus teknis *cronbach alpha*. Jika nilai diperoleh lebih besar dari 0,6, maka kuesioner tersebut telah reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai cronbach alpha	Keterangan
1	<i>Person Organization Fit</i>	0,783	Reliabel
2	<i>Person Job fit</i>	0,754	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,926	Reliabel

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan hasil uji olah data reliabilitas dari variabel *person organization fit* dan *person job fit* terhadap kinerja karyawan memberikan masing-masing nilai koefisien *cronbach alpha* yang lebih besar dari 0,6. Maka variabel *person organization fit* dan *person job fit* terhadap kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji ini digunakan untuk mencari seberapa besar nilai tiap-tiap variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4. Uji Analisis Regersi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	-13,787	7,102		-1,941	,060
Person Organization Fit	,507	,246	,325	2,065	,046
Person Job Fit	,869	,272	,503	3,200	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

Dari tabel diatas (tabel 4) diketahui uji persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -13,787 + 0,507 X_1 + 0,869 X_2$$

Keterangan:

- 1) Konstanta = -13,787

Jika variabel *person organization fit* dan *person job fit* diasumsikan sebesar -13,787 tetap maka kinerja karyawan akan tetap -13,787.

- 2) Koefisien = 0,507

Nilai koefisien *person organization fit* bernilai 0,507. Menyatakan jika ada kenaikan 1 skor untuk *person organization fit* akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,507.

- 3) Koefisien = 0,869

Nilai koefisien *person job fit* bernilai 0,869. Menyatakan jika ada kenaikan 1 skor untuk *person job fit* akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,869.

Uji Hipotesis

Uji Statistik t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara individual antara variabel independen (*Person Organization Fit* Dan *Person Job Fit*) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan) pada Kopontren MBS *Water Suci Manyar* Gresik.

Tabel 5. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	-13,787	7,102		-1,941	,060
Person Organization Fit	,507	,246	,325	2,065	,046
Person Job Fit	,869	,272	,503	3,200	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan hasil regresi linier berganda untuk uji t (parsial) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada variabel *Person Organization Fit* (X1) diperoleh t hitung sebesar $2,065 < 1.683$ dengan nilai signifikan $0,046 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti *Person Organization fit* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Pada variabel *Person Job Fit* (X2) diperoleh t hitung sebesar $3,200 > 1.683$ dengan nilai signifikan sebesar $0,003 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_2 ditolak, yang berarti secara parsial H_2 menyatakan bahwa *Person Job Fit* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Uji statistik F (Uji simultan F)

Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai f hitung > f tabel. Berikut ini adalah tabel yang digunakan untuk mengetahui nilai f dalam penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji Statistik F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1403,379	2	701,689	28,418	,000 ^b
	Residual	913,596	37	24,692		
	Total	2316,975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Person Job Fit, Person Organization Fit

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan data pada tabel di atas diketahui nilai Fhitung 28,418 sedangkan nilai Ftabel 3,23 maka nilai Fhitung \geq Ftabel, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_4 diterima, dapat disimpulkan bahwa *person organization fit* dan *Person Job Fit* berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Uji koefisien determinasi (R^2)

Berikut hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi (R)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,778 ^a	,606	,584	4,969

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

Dari hasil uji koefisien determinasi pada diatas nilai yang dijadikan acuan koefisien determinasi adalah nilai pada R square yaitu sebesar 60,6% artinya variabel *Person Organization Fit* Dan *Person Job Fit* Terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,606 (60,6%) sedangkan sisanya 39,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopontren MBS Water Suci

Berdasarkan hasil uji parsial hasil olah data diatas menunjukkan bahwa variabel *Person Organization Fit* memiliki nilai thitung sebesar 2,065 dengan nilai signifikan sebesar $0,046 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh *person organization fit* terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengamatan menunjukkan pada indikator pernyataan responden yang menjelaskan bahwa responden bekerja untuk untuk mendapatkan penghargaan/jabatan, sesuai dengan pengarahannya pimpinan. Memperkuat, karyawan bekerja untuk mendapatkan penghargaan/jabatan sekarang upaya untuk mendapatkan hasil yang produktif.

Pengaruh *Person Job Fit* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopontren MBS Water Suci

Berdasarkan hasil uji parsial hasil olah data diatas menunjukkan bahwa variabel *Person Job Fit* memiliki nilai thitung sebesar 3,200 dengan nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh *person job fit* terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengamatan menunjukkan pada indikator pernyataan responden yang menjelaskan bahwa responden kebutuhan individu dan sikap pribadi.

Pengaruh *Person Organization Fit* Dan *Person Job Fit* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopontren MBS Water Suci

Berdasarkan hasil output SPSS nilai Fhitung sebesar 28,418 dengan taraf signifikan sebesar 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, dapat disimpulkan bahwa *person organization fit* dan *person job fit* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai *person organization fit* dan *person job fit* terhadap kinerja karyawan studi kasus pada Kopontren MBS Water Suci Gresik dapat disimpulkan sebagai berikut:

Variabel *Person Organization Fit* berpengaruh positif Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kopontren MBS Water Suci Gresik. Pengaruh positif yang dihasilkan adalah semakin tinggi *Person Organization Fit* pada suatu organisasi maka akan semakin meningkat Kinerja Karyawan dalam bekerja. Variabel *Person Job Fit* memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang artinya *Person Job Fit* memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap Kinerja karyawan. Karena nilai koefisien bernilai 0,003 dapat dikatakan lebih rendah dari *Person Organization Fit* maka Kinerja Karyawan akan semakin menurun dalam bekerja. Variabel *Person Organization Fit* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Kopontren MBS Water Suci Gresik yang dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0,606 (60,6%) artinya variabel *Person Organization Fit* dan *Person Job Fit* mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 60,6% sedangkan sisanya 39,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian serta simpulan yang diperoleh, maka penulis mengajukan beberapa saran Kopontren MBS Water Suci Gresik : Hasil penelitian variabel *Person Organization Fit* didominasi oleh kesesuaian nilai. Pihak pimpinan sebaiknya meningkatkan kemampuan untuk memahami dan memadukan prinsip-prinsip organisasi dengan nilai-nilai karyawan agar mencapai tujuan perusahaan. hasil penelitian variabel *Person Job Fit* didominasi oleh nilai-

nilai kelebihan individu. Pihak pimpinan harus lebih meningkatkan interaksi dengan individu karyawan dalam hal pemenuhan kebutuhan. Hasil penelitian variabel kinerja karyawan didominasi oleh komitmen, sebaiknya pihak perusahaan selalu mempertahankan kelayakan karyawannya. Dan lebih meningkatkan kedisiplinan karyawan karena itu merupakan indikator variabel terendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfani, Muhammad Dkk. 2018. “*Pengaruh Person Job Fit Dan Person Organization Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan*”. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. Volume 2 No. 2.
- Arikunto, Suharsimi, 2014. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT.Rineka Cipta
- Bangun Dkk,2017. *Pengaruh Person-Job Fit Dan Person-Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb)*.
- Busro, Muhammad. 2018. “*Teori-Teori Management Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Farooqui , Safia, Asha Nagendra,2014. *The Impact Of Person Organization Fit On Job Satisfaction And Performance Of The Employees*.
- Farzaneh *Et Al.*, 2014. The impact of person-job fit and person-organization fit on OCB: The mediating and moderating effects of organizational commitment and psychological empowerment. Journal. Mälardalen University.
- Fatmasari, Tutut Wahyu,2017. “*Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pdam Kabupaten Ponorogo*”. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 5 Nomor 4 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Hidayat, Dian, 2018. *Person-Organizational Fit Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Rsup Dr Sardjito Yogyakarta)*. Skripsi. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Juliati, P., Y, Anggreani., R.N, Sulistari., Purnamasari, R., Tama, F.E.S., Manurung, R.M Dan Tesalonik, O. 2015. *Pengaruh Person Organization Fit Dan Person Job Fit Pada OCB. Management Dynamics Confrence. 7 Oktober. Hotel Grasia. Semarang.*
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, Depok: PT.Raja Grafindo Persada.
- Maria Dan Yuniawan, 2016. "Analisis Pengaruh Person-Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan: Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behaviour Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt Telkom Witel Pekalongan)". *Diponegoro Journal Of Management Volume 5, Nomor 1*. Universitas Diponegoro.
- Maria, Stefani Helena. 2016. *Analisis Pengaruh Person-Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan: Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behaviour Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt Telkom Witel Pekalongan)* Volume 5, Nomor 1.
- Masithoh, Dewi, 2019. "Pengaruh Person Organization Fit (PO-Fit), Kompensasi, Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT. BPRS Bumi Artha Sampang)". Skripsi. Yogyakarta. Universitas Islam Negeri Jogja.
- Putri, Aafiyah. 2015. Analisis Pengaruh Perubahan Profitabilitas Terhadap Perubahan Saham Pada Perubahan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2009-2013. Skripsi. Universitas Hasanuddin: Makassar.
- Robbins, Stephen P Dan Timothy A Judge. 2018. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosita. 2019. "Pengaruh Person-Organization Fit Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan". Skripsi. Surakarta. Insitut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Sholikhah, Zumrotus (2018) . *Edupreneurship Dalam Mengembangkan Karakter Kemandirian Santri (Studi Multi Kasus Di Pondok Pesantren Mukmin*

Mandiri Sidoarjo Dan Pondok Pesantren Mambaus Sholihin). Tesis Pascasarjana Universitas Islam Negeri Surabaya.

Sugiyono, (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung. Alfabeta.

Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung. Alfabeta.

Sugiyono, (2018:84). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung. Alfabeta.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Widyastuti, Niken .2015 “Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja SKPD Kabupaten Sintang Kalbar”. *Jurnal Maksipreneur*, Vol 4 No.02.

Yulina,Zaitul, Surya Dharma (2015). Pengaruh *Person-Organization* Fit Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai SKPD Di Kabupaten Pasaman Barat).*E-Journal Universitas Bung Hatta*.