

**PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT* DAN *PERSON JOB FIT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MAHEERA
BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

**MEGA MAULINA
NPM: 1902120214**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 25 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MEGA MAULINA
NPM : 1902120214

Dengan judul:

**PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT DAN PERSON JOB FIT TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT.MAHEERA BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Pembimbing II

Tuwisna, SE., MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 25 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MEGA MAULINA
NPM : 1902120214

Dengan judul:

**PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT DAN PERSON JOB FIT TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT.MAHEERA BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 10 Agustus 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

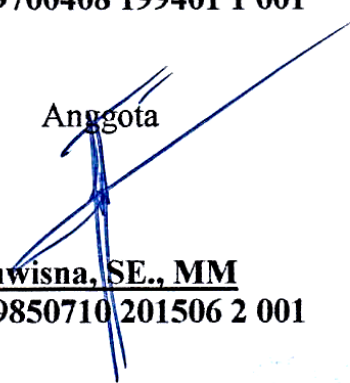
Sekretaris


Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001


Hj. Nadiya, SE., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota

Anggota


Tuwisna, SE., MM
NIK. 19850710 201506 2 001


Mimiasri, SE., MM
NIK. 19840211 200802 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 25 Agustus 2023

Yang Menyatakan




Mega Maulina

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Mega Maulina
NPM : 1902120214
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT DAN PERSON JOB FIT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.MAHEERA BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 25 Agustus 2023

Yang Menyatakan,


Mega Maulina

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Pengaruh Person Organization Fit dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Maheera Banda Aceh*”. Salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Agussalim, Ibunda Mariani, kakak Yuni Juwita, abang Irwansyah Putra dan Fauzan, bunda Marlina, dan yang selalu support Raja, Novan, Ilham, dan Kabir beserta keluarga besar tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE.M.Si.MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan selaku Pembimbing I yang telah

- memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
3. Ibu Tuwisna, SE.MM, Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan selaku Pembimbing II yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
 4. Ibu Suryani Murad, SE, M.SI, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
 5. Serta Sahabat yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, 17 Mei 2023
Hormat Saya,

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. RumusanMasalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. ManfaatPenelitian.....	7
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	8
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	9
2.1 Landasan Teoritis	9
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	10
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen	11
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan	14
2.1.2 <i>Person-Organization Fit</i>	15
2.1.2.1 Pengertian <i>Person-Organization Fit</i>	15
2.1.2.3 Indikator <i>Person-Organization Fit</i>	16
2.1.3 <i>Person-Job Fit</i>	17
2.1.3.1 Pengertian <i>Person-Job Fit</i>	17
2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi <i>Person-Job Fit</i>	18
2.1.3.3 Indikator <i>Person-Job Fit</i>	19
2.2. Penelitian Sebelumnya	20
2.3. Kerangka Pemikiran	22
2.4. Hipotesis.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1Desain Penelitian	24
3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian	24
3.1.2 Jenis Penelitian.....	24
3.1.3 Horizon Waktu	25
3.1.4.UnitAnalisis.....	25
3.2 Populasi dan Sampel	26
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.4 Operasional Variabel.....	27

3.5 Metode Analisis Data.....	29
3.6 Pengujian Data	29
3.6.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas	29
3.6.2 Pengujian Asumsi Klasik	31
3.7 Pengujian Hipotesis	32
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	35
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	35
4.2 Hasil Penelitian.....	36
4.2.1 Karakteristik Responden	36
4.2.2 Pengujian Data	38
4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	40
4.2.4 PengujianAsumsi Klasik	44
4.2.4.1 Uji Normalitas	44
4.2.4.2 Uji Multikolineritas	45
4.2.4.3 Uji Hetrokedastisitas.....	46
4.2.5 Pengujian Hipotesis	47
4.2.6 Analisis Korelasi	50
4.3 Implikasi Penelitian	51
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	53
5.1 Kesimpulan.....	53
5.2 Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA.....	55
DAFTAR LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	21
Tabel 3.1 Horizon Waktu	25
Tabel 3.2 Skala Pengukuran.....	27
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel	28
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	36
Tabel 4.2 Usia Responden	37
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	37
Tabel 4.4 Status Perkawinan Responden	38
Tabel 4.5 Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	38
Tabel 4.6 Uji Reabilitas Instrumen Penelitian	39
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan	40
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi <i>Person Organization Fit</i>	41
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi <i>Person job fit</i>	43
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolineritas	45
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Berganda	47
Tabel 4.12 Hasil Uji F (Simultan).....	49
Tabel 4.13 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi	50

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	22
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	44
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	46

**PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT* DAN *PERSON JOB FIT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MAHEERA
BANDA ACEH**

MEGA MAULINA
NPM: 1902120214

Pembimbing 1. Drs. Tarmizi Gadeng, SE.M.Si.MM
Pembimbing 2. Tuwisna, SE.MM

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *person organization fit* dan *person job fit* terhadap kinerja karyawan di PT Maheera kota Banda Aceh. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Metode yang digunakan adalah metode asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel secara parsial dan simultan. Penentuan sampel menggunakan teknik sensus. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 45 karyawan pada PT Maheera kota Banda Aceh dan bersedia menjadi responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *person organization fit* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Maheera Kota Banda Aceh. *person job fit* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada karyawan pada PT. Maheera Kota Banda Aceh. *Person organization fit* dan *person job fit* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Maheera Kota Banda Aceh. Peningkatan kinerja karyawan ditentukan oleh *person organization fit* dan *person job fit*, Semakin baik *person organization fit*, serta semakin baik pula *person job fit* maka semakin besar peluang bagi PT. Maheera Banda Aceh untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

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

**THE EFFECT PERSON ORGANIZATION FIT AND PERSON JOB FIT
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. MAHEERA
BANDA ACEH**

MEGA MAULINA
NPM: 1902120214

Advisor 1. Drs. Tarmizi Gadeng, SE.M.Si.MM
Advisor 2. Tuwisna, SE.MM

ABSTRACT

This study aims to examine the effect person organization fit and person job fit to performance employee in PT Maheera city of Banda Aceh. Data collection techniques using a questionnaire. The method used is an associative method which aims to determine the magnitude of the influence between variables partially and simultaneously. Determination of the sample using census techniques. The sample used in this study were 45 employees on PT Maheera city of Banda Aceh and is willing to be a respondent. The results of the research show that person organization fit in a manner Partial influential to employee performance at PT. Maheera City of Banda Aceh. person job fit in a manner Partial influential to employee performance on employees at PT. Maheera City of Banda Aceh. Person organization fit and person job fit in a manner simultaneous influential to employee performance at PT. Maheera City of Banda Aceh. Enhancement employee performance is determined by person organization fit and person job fit, the better the person organization fit, and the better the person job fit, the greater the opportunity for PT. Maheera Banda Aceh to improve employee performance.

Keywords : Person Organizational Fit, Person Job Fit, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Penelitian

Memiliki bisnis yang maju dan terus berkembang adalah impian dari semua pengusaha. Namun kelanjutan usaha bisnis menjadi salah satu isu yang menarik dikaji saat ini mengingat tidak sedikit dari usaha bisnis yang berhenti usaha dan mengalami kebangkrutan. Persaingan cenderung membuat usia harapan hidup perusahaan-perusahaan bisnis semakin mengalami penurunan. Untuk itu menghadapi dinamika bisnis yang semakin berubah pengusaha memerlukan strategi bisnis yang relevan dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia yang terdiri dari karyawan/ti, manajer dan supervisor menjadi modal utama dalam pengembangan unit usaha. Keberadaan SDM dengan berbagai level usia, keahlian, pendidikan dan kemampuan akan memberi kontribusi nyata dalam kegiatan operasional perusahaan. Mereka akan terlibat secara intensif dalam kegiatan proses produksi barang dan jasa, penjualan dan pemasaran produk, pengelolaan keuangan, penataan produk dan interior toko, hingga kegiatan pelayanan konsumen. Bagaimana sebuah unit bisnis akan maju dan berkembang akan ditentukan oleh peran dan keberadaan sumber daya manusia. Kondisi ini tidak hanya terjadi pada usaha-usaha berskala besar namun juga usaha-usaha berskala kecil dan menengah di seluruh daerah di Indonesia.

PT. Maheera Banda Aceh adalah satu dari puluhan klinik kecantikan di Kota Banda Aceh yang meraih peluang usaha di tengah meningkatnya kebutuhan

dan perubahan gaya hidup wanita untuk melakukan perawatan wajah di Kota Banda Aceh. Menghadapi persaingan dan perilaku konsumen yang semakin sensitif dalam memilih klinik jasa kecantikan, membuat perusahaan ini terus termotivasi untuk memperhatikan dan meningkatkan kinerja SDM sesuai dengan tuntutan. Kinerja SDM menjadi kekuatan usaha untuk memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pelanggan dan mengatasi berbagai masalah yang dihadapi pelanggan, sehingga keputusan dan loyalitas pelanggan untuk memanfaatkan perusahaan kecantikan dan skincare terus bertambah dari waktu ke waktu.

Kinerja karyawan pada PT. Maheera Banda Aceh suatu hasil kerja yang diperlihatkan oleh karyawan secara kuantitas dari jumlah konsumen/pasien yang telah dilayani dan diberikan tindakan medis dan non medis maupun secara kualitas sebagaimana teridentifikasi dari tingkat loyalitas konsumen/pasien yang datang kembali memanfaatkan jasa kecantikan pada perusahaan ini karena adanya rasa kepuasan yang mereka rasakan. Hasil survei awal yang dilakukan pada tanggal 9 Februari 2023 terhadap 10 karyawan pada PT. Maheera Banda Aceh dapat diketahui bahwa umumnya atau 75,0% dari jumlah karyawan pada PT. Maheera Banda Aceh telah bekerja sesuai dengan standar perilaku dan beban kerja yang ditetapkan. Hanya 25,0% dari jumlah karyawan yang masih bekerja di bawah beban kerja yang diharapkan sebagaimana terlihat dari kurangnya inisiatif dan kesiap-siagaan dalam melayani konsumen sehingga setiap aktivitas harus menunggu perintah dari pimpinan atau dokter yang melakukan tindakan medis. Kinerja karyawan pada PT. Maheera Banda Aceh tidak selalu dapat dipertahankan secara permanen karena banyaknya harapan serta perubahan perilaku kerja yang

semakin dinamis. Banyak faktor yang ikut menentukan kinerja karyawan/ti pada PT. Maheera Banda Aceh termasuk diantaranya adalah *person organization fit* (P-O Fit) dan *person job fit*

Person-Organizational Fit atau kecocokan individu dengan organisasi didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang dan organisasi memiliki karakteristik yang sama dan sesuai dalam memenuhi kebutuhannya masing-masing. Kompatibilitas antara karyawan/ti dan organisasi pada PT. Maheera Banda Aceh terjadi ketika antara individu dan pemilik PT. Maheera Banda Aceh memiliki karakteristik mendasar yang sama. *Person-organizational fit* pada PT. Maheera Banda Aceh bisa sangat beragam, bisa kecocokan dari aspek budaya perusahaan, kebijakan perusahaan, kebijakan pimpinan dan sistem organisasi lainnya sementara *person-job fit* lebih terfokus pada karakteristik pekerjaan.

Tingkat kesesuaian individu dengan perusahaan sangat tergantung dari persepsi karyawan serta bagaimana perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Semakin baik kebutuhan karyawan terpenuhi maka akan semakin sesuai kehidupan kerja karyawan dan karyawan akan melakukan pengabdian yang lebih baik untuk mencapai tujuan PT. Maheera Banda Aceh. Karyawan/ti dan PT. Maheera Banda Aceh akan saling tertarik jika terdapat kesesuaian antara satu dengan yang lainnya seperti sistem jam masuk, istirahat dan pulang kerja yang sangat terkendali namun pada waktu atau hari lain karyawan memiliki jadwal kerja yang sedikit longgar seperti pada hari jumat dan sabtu atau adanya shif kerja yang memberi peluang bagi karyawan untuk beristirahat pada hari-hari tertentu.

Begitu juga pada sisi lain, perusahaan menetapkan pencapaian target dan standar layanan pelanggan yang harus di capai oleh karyawan/ti, namun

perusahaan akan memberi insentif tambahan yang lebih besar jika target dan standar layanan pelanggan akan tercapai sebagaimana yang diharapkan. Atau karyawan/ti akan menerima gaji yang di bawah standar namun banyak insentif kesejahteraan lain yang diterima seperti asuransi kerja dan perjalanan wisata. Kondisi tersebut akan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kemudian berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Hasil survei awal yang dilakukan pada tanggal 9 Februari 2023 terhadap 10 karyawan pada PT. Maheera Banda Aceh dapat diketahui bahwa sebahagian besar atau sebanyak 7% dari jumlah karyawan PT. Maheera Banda Aceh mengatakan tugas-tugas yang dilimpahkan perusahaan kepada karyawan sudah sesuai dengan keahlian dan pengalaman kerja karyawan. Selebihnya 3% dari jumlah karyawan PT. Maheera Banda Aceh mengatakan tugas-tugas yang dilimpahkan perusahaan kepada karyawan masih kurang sesuai dengan keahlian dan pengalaman kerja karyawan. Kondisi ini akan berdampak pada kepuasan dan kinerja karyawan dalam bekerja.

Hasil survei awal yang dilakukan pada tanggal 9 Februari 2023 terhadap 10 karyawan pada PT. Maheera Banda Aceh dapat diketahui bahwa sebahagian besar atau sebanyak 5% dari jumlah karyawan PT. Maheera Banda Aceh mengatakan prosedur kerja yang ditetapkan serta fasilitas pendukung yang disediakan perusahaan ini sudah sesuai dengan harapan karyawan. Bahkan 2% dari jumlah karyawan mengatakan prosedur kerja yang ditetapkan serta fasilitas pendukung yang disediakan PT. Maheera Banda Aceh melebihi dari apa yang diharapkan karyawan. Hanya 3% dari jumlah karyawan PT. Maheera Banda Aceh

mengatakan prosedur kerja yang ditetapkan serta fasilitas pendukung yang disediakan perusahaan masih kurang sesuai dengan harapan karyawan.

Sementara *person-job fit* adalah keadaan yang menggambarkan adanya kesesuaian antara kemampuan karyawan pada PT. Maheera Banda Aceh dengan tuntutan dan karakteristik pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Adanya kesesuaian antara kebutuhan individu dengan apa yang dapat diberikan oleh pekerjaan itu kepada karyawan seperti tugas yang jelas, tugas yang dapat diselesaikan dengan mudah berdasarkan keahlian dan pengalamannya, tugas yang otonomi yang dapat dilakukan berdasarkan keputusan karyawan sendiri. Karakteristik pekerjaan ini akan dapat memberikan kepuasan dan kesenangan dan kemudian berdampak pada kinerja karyawan.

PT. Maheera Banda Aceh dalam mencapai laba akan melaksanakan berbagai bentuk aktivitas pekerjaan dan tugas yang harus dikerjakan karyawan. Mulai dari tugas membuka dan membersihkan klinik pada waktu pagi hari, mengatur dan mempersiapkan fasilitas pelayanan, kegiatan melayani konsumen ketika datang memanfaatkan jasa kecantikan dan skincare hingga kegiatan mencatat uang masuk dan uang keluar serta membuat laporan pada akhir hari kerja. Masing-masing karyawan melakukan pekerjaan yang berbeda. Namun ada aspek-aspek pekerjaan yang tidak disukai oleh karyawan karena tugas-tugas yang tidak sesuai dengan kepribadinnya seperti seorang karyawan lebih senang atau terbiasa bekerja sendiri sebagai operator computer namun tiba-tiba di tugaskan untuk melayani konsumen dengan berbagai perilaku dan kebutuhan. Ketika kepribadian dan pekerjaan yang karyawan lakukan tersebut terasa tidak cocok

maka akan memunculkan ketidakpuasan dalam diri karyawan untuk bekerja sehingga berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan.

Penerimaan karyawan pada PT. Maheera Banda Aceh dari berbagai jenjang pendidikan serta melalui proses seleksi telah membuat karyawan pada perusahaan jasa kecantikan dan skincare ini ditempatkan pada Bagian/Bidang Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya masing-masing. Penerimaan karyawan membuat karyawan yang memiliki pengetahuan dan keahlian dalam bidang keuangan misalnya akan ditempatkan untuk mengurus kas masuk dan kas keluar. Begitu juga para medis dan non medis yang memiliki pengetahuan tentang kecantikan dan skincare, maka akan dipekerjakan pada bagian treatment atau tindakan medis dan nonmedis. Begitu juga karyawan dengan keahlian di bidang pemasaran maka akan dipekerjakan sebagai *customer service* atau tenaga pelayanan konsumen. Kondisi tersebut akan dapat memberi kesesuaian yang seimbang dalam pekerjaan karyawan dan berpengaruh pada kinerja mereka.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul **"Pengaruh *Person Organization Fit* dan *Person Job Fit* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Maheera Banda Aceh"**.

1.2. Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh *person organization fit* terhadap kinerja karyawan pada PT. Maheera Banda Aceh?

2. Seberapa besar *person job fit* terhadap kinerja karyawan pada PT. Maheera Banda Aceh?
3. Seberapa besar pengaruh *person organization fit* dan *person job fit* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Maheera Banda Aceh?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebelumnya maka yang menjadi tujuan penelitian adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *person organization fit* terhadap kinerja karyawan pada PT. Maheera Banda Aceh.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *person job fit* terhadap kinerja karyawan pada PT. Maheera Banda Aceh.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *person organization fit* dan *person job fit* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Maheera Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

- a. Bagi PT. Maheera Banda Aceh.

Memberikan sumbangan pemikiran untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kebijakan keseimbangan tugas dan organisasi.

b. Bagi Masyarakat Ilmiah

Meningkatkan wawasan berfikir para masyarakat ilmiah khususnya pihak akademisi tentang pengaruh *person-organization fit* dan *person job fit* terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Penulis

Meningkatnya kemampuan berfikir penulis dalam memahami pengaruh *person-organization fit* dan *person job fit* terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi dokumen akademik dalam melengkapi temuan-temuan empiris di bidang manajemen pemasaran dan dapat menjadi referensi untuk penelitian lanjutan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada pengaruh variabel pengaruh *person-organization fit* dan *person job fit* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan objek penelitian adalah karyawan PT. Maheera Banda Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memiliki peran penting bagi organisasi. Jika kinerja yang ditampilkan karyawan rendah, maka akan mengakibatkan organisasi dalam mencapai tujuan menjadi terhambat. Kinerja pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu dan yang disesuaikan dengan tugas dan tanggungjawabnya (Ahmadi, 2021:3).

Kinerja menurut Anindita (2019) merupakan kegiatan dan hasil yang dapat dicapai individu atau sekelompok orang didalam melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya dapat mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan organisasi pada periode tertentu. Kemudian kinerja secara luas menurut Kessi (2019 :41) Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang. Kinerja secara tersirat juga disebut sebagai unjuk kerja atau hasil pelaksanaan kerja. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target dan sasaran kerja yang telah ditentukan.

Kinerja menurut Sinaga *et al.*, (2020:13) adalah tingkat prestasi atau hasil nyata seseorang karyawan yang dihitung secara periodik baik dari aspek kualitas maupun kuantitas berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya sebagai hasil dari wewenang dan tanggungjawab. Kemudian Sutrisno (2017:164) menjelaskan kinerja adalah kemampuan individu dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada didalam pekerjaannya. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil upaya yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadi serta persepsi seseorang terhadap perannya dalam pekerjaan.

Kinerja menurut Mitchel 2008 dalam Sari *et al.*, (2021:4) adalah sikap, nilai, moral, serta alasan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja atau bertindak didalam profesinya. Warella *et al.*, (2021:20) menjelaskan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam suatu periode tertentu sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya yang telah ditetapkan berdasarkan peraturan yang berlaku dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sementara Mangkunegara (2017:132) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan dapat diukur dengan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, dimensi-dimensi kinerja tersebut antara lain kualitas, kuantitas, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Kemudian menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2017: 7), kinerja adalah merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Hal ini berarti kinerja merupakan implementasi dari rencana

yang telah disusun. Seberapa jauh tujuan tersebut dapat dicapai mencerminkan hasil kerja, atau prestasi kerja.

2.1.1.2 Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak sekali faktor yang mempengaruhi kinerja. Namun umumnya kinerja berkaitan dengan lingkungan dan faktor individu. Faktor individu berkaitan dengan watak, kelakuan dan kualifikasi pribadi dari karyawan yang dapat diimplementasikan melalui kompetensi dan motivasi. Sementara faktor lingkungan terutama berkaitan dengan lingkungan kerja seperti sarana dan prasarana, rekan kerja, tingkat persaingan, kepemimpinan dan komunikasi (Ahmadi, 2021:3) .

Peningkatan kinerja karyawan di instansi pemerintahan menurut Sedarmayanti, (2013:229) dalam Silitonga (2020:8) dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta melalui pendidikan dan pelatihan. Menurut Tika (2012) dan Gibson (2000) dalam Sari *et al.*, (2021:4) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikelompokkan menjadi faktor individu, faktor psikologi dan faktor organisasi adalah sebagai berikut:.

1. Faktor individu meliputi kemampuan, ketrampilan, keahlian, latar belakang demografis.
2. Faktor psikologi yang terdiri dari sub variabel persepsi, sikap, kepribadian, proses pembelajaran, motivasi, stres kerja, dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi digolongkan dalam subvariabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur organisasi, deskripsi pekerjaan, desain pekerjaan, sistem pengawasan dan karir serta konflik kekuasaan.

Kemudian Byar dan Rue (Sutrisno, 2017:152) mengatakan bahwa dua faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor yang dimaksud adalah:

1. Faktor individu
 - a. Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
 - b. Abilitys yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
 - c. Role yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasakan perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Faktor lingkungan
 - a. Kondisi fisik
 - b. Peralatan
 - c. Waktu
 - d. Material
 - e. Pendidikan
 - f. Supervisi
 - g. Desainer struktur organisasi
 - h. Pelatihan
 - i. Keberuntungan

Sinaga (2020:103) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi, dukungan organisasi, dukungan manajemen. Kompetensi lebih luas meliputi pengetahuan, keterampilan dan perilaku kerja. Menurut Steers (Sutrisno, 2017:151) kinerja merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor antara lain:

1. Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja
3. Tingkat karakteristik individu

Walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri, dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga faktor tersebut sangat menentukan hasil kerja, yang pada gilirannya membantu prestasi secara keseluruhan. Disamping faktor individu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor organisasi. Menurut Kasmir (2016:90) faktor faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan dan Keahlian
Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan, semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka

akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

2. **Pengetahuan**
Maksudnya pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik.
3. **Rencana Kerja**
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan, artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
4. **Kepribadian**
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian dan karakter yang berbeda satu sama lainnya.
5. **Karakteristik individu Kerja**
Karakteristik individu kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya misalnya dari pihak perusahaan, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik, maka dari itu karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6. **Kepemimpinan**
Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan menerima bawahannya untuk mengajarkan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. **Gaya Kepemimpinan**
Merupakan perilaku atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
8. **Budaya Organisasi**
Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.
9. **Kepuasan Kerja**
Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan sesuatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.
10. **Fasilitas kerja**
Merupakan suasana atau kondisi disekitar tempat lokasi kerja, fasilitas kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama karyawan.
11. **Loyalitas**
Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjelaskan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja, komitmen ini diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakannya, karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.1.3 Indikator Kinerja

Djeremi *et al.* (2014), dalam Warella *et al.*, (2021:18) menjelaskan indikator yang menjadi ukuran dari kinerja adalah sebagai berikut:

1. Efektifitas dan efisiensi yaitu, suatu tujuan tertentu akhirnya tercapai berarti kegiatan yang dilakukan efektif, tetapi apabila melakukan kegiatan yang tidak dicari atau tidak ada tujuannya walaupun hasilnya memuaskan maka kegiatan tersebut tidak efisien.
2. Otoritas (wewenang) yaitu, perintah anggota kepada anggota yang lain untuk melakukan kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
3. Disiplin yaitu, mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin anggota kerja berarti kegiatan anggota yang bersangkutan sesuai perjanjian kerja dengan organisasi dimana ia bekerja.
4. Inisiatif yaitu, kreatifitas dalam membentuk ide dalam merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
5. Lingkungan kerja yaitu, lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Karyawan yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik

Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2017:179) mengajukan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu

1. Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauhmana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan: pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.
3. Inisiatif: tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4. Kecekatan mental: tingkat kemampuan/kecepatan dalam menerima instruksi pekerjaan dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap: sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketetapan waktu dan kehadiran.

2.1.2 *Person-Organization Fit*

2.1.2.1 *Pengertian Person-Organization Fit*

Person organization fit merupakan kecocokan antara individu dengan organisasinya, mulai dari pemikiran sampai visi dan misi, dikarenakan organisasi sangat berperan penting terhadap nilai yang dimiliki pada setiap individu yang memiliki pengaruh terhadap tingkat kinerja individu tersebut. Sehingga diperlukannya faktor yang mendukung penyesuaian yang baik antara individu dengan organisasinya. Jadi dapat disimpulkan *person organization fit* merupakan suatu kecocokan yang dirasakan antara karyawan yang bekerja didalam suatu perusahaan yang dibuktikan adanya kesesuaian nilai, tujuan, pemenuhan kebutuhan karyawan serta karakteristik kepribadian (Kooij and Boon, 2018).

Person organization fit menurut Anindita (2019) adalah kecocokan karyawan dengan organisasinya. *Person organization fit* adalah kesesuaian nilai, kesesuaian sasaran dan kecocokan antara kebutuhan karyawan. Menurut Edwards & Bilsberry (2010) dalam Risdayanti (2018:275), *Person-Organization Fit* yaitu kecocokan karyawan dengan organisasi yang berhubungan dengan ukuran nilai-nilai dan perilaku seseorang terhadap kesesuaian dengan budaya organisasi atau perusahaan.

Konsep *Person Organization Fit (P-O Fit)* (*P-O Fit*) menurut Hartini (2021:6) menyangkut sejauhmana orang merasa bahwa karakteristik (kepribadian dan nilai-nilai) sesuai dengan lingkungan mereka. *Person Organization Fit (P-O*

Fit) merupakan keseusian antara harapan dan kebutuhan karyawan dengan karakteristik organisasi. Kristof (2007) dalam Dewi (2019:65) menjelaskan *Person Organization Fit (P-O Fit)* (*P-O Fit*) didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu.

Lebih luas menurut Dewi (2019:65) *Person Organization Fit (P-O Fit)* (*P-O Fit*) adalah sebagai kesesuaian atau kesamaan karakteristik individu dengan atribut atau nilai-nilai organisasi yang memiliki fungsi sepadan dengan budaya organisasi. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2004:191), dalam Alfani dan Muhammad (2018) definisi. *Person Organization Fit (P-O Fit)* adalah kecocokan individu dengan organisasi yaitu penyesuaian antara individu dengan faktor-faktor organisasi atau perusahaan. *Person Organization Fit (P-O Fit)* salah satu metode seleksi yang memperhitungkan kesesuaian antara individu dengan nilai-nilai organisasi, dan suatu teknik yang menempatkan proses seleksi sebagai media dalam menyesuaikan karakteristik individu dengan organisasi.

2.1.2.2 Indikator *Person-Organization Fit*

Menurut Kristof (2007) dalam Dewi (2019:65), *Person Organization Fit (P-O Fit)* (*P-O Fit*) dapat diartikan dalam empat konsep, yaitu,

1. Kesesuaian nilai (*value congruence*), adalah hubungan antara nilai individu dengan nilai organisasi;
2. Kesesuaian tujuan (*goal congruence*), adalah kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi dalam hal ini adalah dengan pemimpin dan rekan sejawat;
3. Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfillment*) adalah kesesuaian antara kebutuhan-kebutuhan karyawan dengan sistem dan struktur organisasi
4. Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (*culture personality congruence*) adalah kesesuaian antara kepribadian (*non nilai*) dari setiap individu dan iklim atau kultur organisasi.

Menurut Bowen, et.al (1997:48) dalam Alfani dan Muhammad (2018) indikator-indikator seleksi dengan metode *Person Organization Fit (P-O Fit)* adalah sebagai berikut:

1. Kesesuaian pengetahuan karyawan dengan nilai-nilai organisasi,
2. Kesesuaian keterampilan karyawan dengan nilai-nilai organisasi,
3. Kesesuaian kemampuan karyawan dengan nilai-nilai organisasi
4. Kesesuaian kebutuhan karyawan dengan lingkungan nilai-nilai organisasi
5. Kesesuaian antara nilai-nilai personal calon karyawan dengan nilai-nilai organisasi.

2.1.3 Person Job Fit

2.1.3.1 Pengertian Person Job Fit

Person-job fit diartikan sebagai cocoknya kemampuan dari individu dengan tuntutan dari sebuah pekerjaan (Edwards, 1991 dalam Wahyuni dan Diana, 2021:19). Kristof dan Brown (2000) dalam Wuryaningrat (2020:43) mendefinisikan *person job fit* sebagai kesesuaian individu dengan pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang dimiliki dengan deskripsi pekerjaannya.

Person job fit menurut Wuryaningrat (2020: 44) berbicara mengenai kesesuaian antara pengetahuan, kemampuan dan keahlian (KSA) karyawan dengan deskripsi pekerjaannya. Lebih lanjut Wahyuni dan Diana (2022:19) menjelaskan *person-job fit* didefinisikan sebagai kompatibilitas antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan di tempat kerja.

Person job fit mengukur bagaimana karakteristik individu memenuhi tuntutan lingkungan kerja khususnya terhadap pekerjaan mereka (Lu et al. 2014 dalam (Anindita, 2019). *Person-job fit* menurut Rifqi dan Lilis (2022), *Person job fit* merupakan 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.

Person job fit menurut Anindita (2019) mengacu pada kompatibilitas karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaannya. Kemudian Wahyuni dan Diana (2021:19) menjelaskan secara luas *person job-fit* adalah teori kesesuaian kepribadian-pekerjaan (*person job-fit*) adalah milik dari John Holland, teori ini didasarkan dari kesesuaian karyawan dengan pekerjaannya. Holland dalam penelitiannya menyatakan bahwa ketika kepribadian dan pekerjaan sangat cocok maka akan memunculkan kepuasan kerja dalam diri karyawan akan meningkat seperti contohnya orang yang realistis berada dalam situasi yang realistis lebih sesuai dari pada orang yang realita berada dalam situasi yang konvensional.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Person Job Fit*

Adapun menurut pendapat Asmike & Setiono dalam Permata Sari (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi *Person job fit* antara lain:

1. Pengetahuan teknis, keterampilan khusus, dan kemampuan personal seorang karyawan terhadap hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan, keterampilan khusus yang diperlukan untuk menjalankan suatu pekerjaan, serta kemampuan karyawan untuk bekerja merupakan faktor yang sangat penting untuk dimiliki karyawan, sehingga akan melahirkan suatu untuk kerja sesuai standart minimal yang ditetapkan perusahaan.
2. Keterampilan sosial
Keterampilan sosial merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk berinteraksi dan menjalin hubungan yang baik dengan lingkungannya, agar dia dapat beradaptasi terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungan pekerjaannya.
3. Kebutuhan-kebutuhan personal, nilai-nilai dan minat atau keinginan
Kebutuhan-kebutuhan personel menjadi faktor utama yang menyebabkan seseorang memutuskan untuk melamar pekerjaan.
4. Sifat-sifat personal

Sifat atau karakter dari seorang karyawan dalam lingkungan kerja, seperti kejujuran, keterbukaan, kemampuan untuk bekerja sama dan beradaptasi dengan orang lain, komitmen terhadap pekerjaan, serta stabilitas emosi juga turut diperhitungkan oleh perusahaan, sehingga calon karyawan menjadi seorang karyawan yang bekerja tinggi.

2.1.3.3 Indikator *Person Job Fit*

Dimensi-Dimensi Person-Job Fit menurut Kristof *et al.* (2005) dalam Wahyuni dan Diana (2021:19) menyatakan bahwa person-job fit terdapat dua dimensi, yaitu :

1. *Demand-abilities fit*

Demand-abilities fit adalah pengetahuan, kemampuan yang dimiliki oleh pekerja cocok dengan apa yang diperlukan oleh bidang tersebut. Sekiguchi (2004) menyatakan bahwa dimensi demand-abilities fit meliputi tuntutan pekerjaan yang dibutuhkan cocok dengan kemampuan individu dalam rangka menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan persyaratan kerja yang ditawarkan oleh organisasi. Tuntutan pekerjaan meliputi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan (knowledge, skills, dan abilities). Kemampuan (abilities) meliputi pendidikan, pengalaman, dan bakat dari individu atau pengetahuan, keterampilan dan kemampuan

2. *Need-supplies fit*

Need-supplies fit adalah keadaan dimana kebutuhan dari pekerja dan apa yang mereka harapkan tercapai pada saat mereka bekerja (kepuasan pribadi karena pekerjaan tersebut). Sekiguchi (2004) menyatakan bahwa dimensi need-supplies fit merupakan keinginan dari individu cocok dengan karakteristik serta atribut pekerjaan sehingga mampu memenuhi keinginan individu. Keinginan individu mencakup pencapaian tujuan, kebutuhan psikologis, kepentingan dan nilai-nilai. Job Supplies meliputi karakteristik pekerjaan, gaji dan atribut pekerjaan lainnya.

Indikator *Person-job fit* sebagaimana dikutip dalam penelitian Rifqi dan Lilis (2022) terdiri dari:

1. Kesesuaian knowledge (pengetahuan)
2. Skill (keterampilan)
3. Abilities (kemampuan)
4. Personal needs (kebutuhan individu)
5. Values (nilai-nilai)
6. Interest (minat)

2.1 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian Anindita (2019) dengan judul analisis pengaruh *person organization fit* dan *person job fit* terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Person Organization Fit memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Person Job Fit tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian Saputo (2021), dengan judul kecocokan karyawan dengan organisasi (*person-organization fit*) meningkatkan *organizational citizenship behavior (ocb)* dan kinerja karyawan UMKM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Person-Organization Fit berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan. *Organizational Citizenship Behavior* juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Widyana dan I Wayan (2022) dengan judul pengaruh *person-job fit* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) *person-job fit* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hubungan pengaruh sebesar 93,60%, (2) *person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan hubungan pengaruh sebesar 95,70%, (3) *person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hubungan pengaruh sebesar 46,60%, dan (4) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hubungan pengaruh sebesar 46,40% pada PT BPR Indra Candra.

Penelitian Rifqi dan Lilis (2022) dengan judul pengaruh *person organization fit* dan *person job fit* terhadap kinerja karyawan pada Kopontren

MBS Water Suci Manyar Gresik. 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.

Penelitian Berahmawati dan Eva (2019) dengan judul pengaruh person job fit dan person organization fit terhadap kinerja karyawan PPKS Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh person job fit dan person organization fit terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

Hasil penelitian serta perbedaan dan persamaanya disajikan dalam bentuk Tabel sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

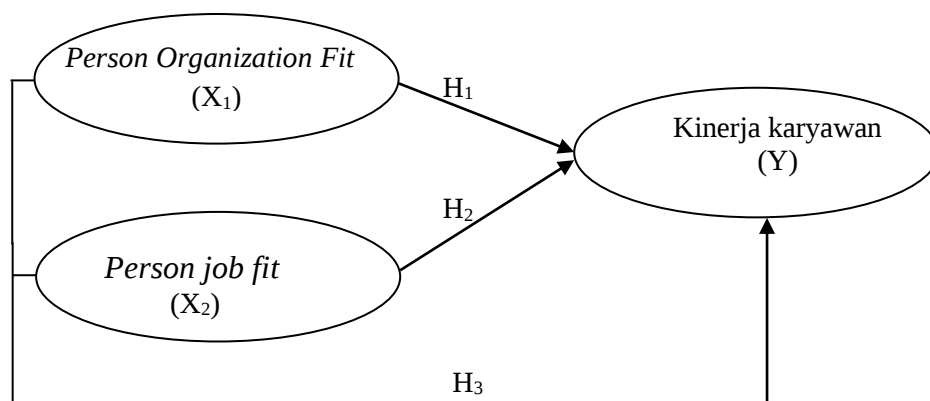
No	Judul/ Peneliti	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Analisis Pengaruh <i>Person Organization Fit</i> Dan <i>Person Job Fit</i> Terhadap Kinerja Pegawai (Anindita, 2019)	Model analisis regresi linier berganda	Person Organization Fit memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Person Job Fit tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.	- Variabel terikat kinerja - Variabel bebas <i>Person-Organization Fit</i>, dan <i>Person job fit</i>. - Model analisis	- Lokasi dan objek penelitian - Sampel penelitian.
2	Kecocokan karyawan dengan organisasi (person-organization fit) dan organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan UMKM. (Saputo, 2021)	Model analisis regresi linier berganda	Person-Organization Fit berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Organizational Citizenship Behavior juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	- Variabel terikat kinerja - Variabel bebas <i>Person-Organization Fit</i>	- Lokasi dan objek penelitian - Sampel penelitian. - Variabel COB

No	Judul/ Peneliti	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
3	Pengaruh Person-Job Fit dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Widyana dan I Wayan, 2022)	Model analisis regresi linier berganda	person-job fit dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	- Variabel terikat kinerja - Variabel bebas <i>Person-Job Fit</i>	- Lokasi dan objek penelitian - Sampel penelitian. - Variabel kpeuasan kerja
4	Pengaruh person organization fit dan person job fit terhadap kinerja karyawan pada Kopontren MBS Water Suci Manyar Gresik. (Rifqi dan Lilis, 2022)	Model analisis regresi linier berganda	person organization fit dan person job fit berpengaruh terhadap kinerja karyawan	- Variabel terikat kinerja - Variabel bebas Person job fit dan person organization fit. .	- Lokasi dan objek penelitian - Sampel penelitian. - Model anlalsisi -
5	Pengaruh person job fit dan person organization fit terhadap kinerja karyawan PPKS Medan (Berahmawati dan Eva, 2019)	Model analisis regresi linier berganda .	adanya pengaruh person job fit dan person organization fit terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.	- Variabel terikat kinerja - Variabel bebas Person job fit dan person organization fit.	- Lokasi dan objek penelitian - Sampel penelitian. - Model anlalsisi -

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pendapat para ahli serta penelitian sebelumnya, maka kerangka konseptual model penelitian dapat dilihat pada Gambar 2.1

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Model Penelitian



Sumber : Model penelitian di kembangkan berdasarkan penelitian Rifqi dan Lilis (2023).

2.4 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang penelitian, tujuan penelitian dan studi kepustakaan maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah

H₁: Diduga *Person organization fit* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Maheera Banda Aceh.

H₂: Diduga *Person job fit* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Maheera Banda Aceh.

H₃: Diduga *Person organization fit* dan *person job fit* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Maheera Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah masalah yang terkait dengan keputusan mengenai tujuan penelitian, lokasi dilaksanakannya penelitian, jenis penelitian yang sesuai dan sejauh mana dimanipulasi dan dikendalikan oleh peneliti, aspek temporal (horizon waktu), dan tingkat di mana data akan dianalisis (unit analisis). (Sekaran, 2017: 117-118).

3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Maheera Banda Aceh yang berlokasi di Jl. T. Iskandar Ulee Kareng. Lamglumpang, Kota Banda Aceh. Objek penelitian ini adalah karyawan. Sementara subjek dalam penelitian ini adalah *person-organization fit*, *person job fit* dan kinerja karyawan.

3.1.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan yang akan diteliti, maka penelitian ini termasuk penelitian korelasional, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara variable yang diteliti. Menurut Sukardi (2019: 166) *Correlational study* atau penelitian korelasi adalah suatu penelitian yang melibatkan tindakan pengumpulan data guna menentukan, apakah ada hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas berupa *person job fit* dan *person-organization fit*.
2. Variabel terikat berupa dan kinerja karyawan

3.1.3 Horizon Waktu

Waktu yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah studi satu tahap (*one shot study*). Studi ini merupakan penelitian yang datanya dikumpulkan sekaligus. Data yang dikumpulkan dapat berupa data dari satu atau beberapa subyek penelitian yang mencakup satu atau beberapa periode waktu (hari, minggu, bulan atau tahun). Tipe ini lebih menekankan pada frekuensi tahap pengumpulan data, yaitu satu tahap dan sekaligus (Indriantoro dan Supomo, 2018:94). Horizon waktu penelitian dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1
Horizon Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Januari 2023				Februari 2023				Mei 2023				Juni 2023				Juli 2023			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survei Awal																				
2	Penyusunan proposal																				
3	Pemeriksaan dan revisi proposal																				
4	Pengurusan dan pengajuan proposal ke prodi untuk diseminarkan																				
5	Seminar proposal																				
6	Perbaikan dan pengesahan hasil seminar																				
7	Penelitian dan penyusunan skripsi																				
8	Pemeriksaan dan revisi skripsi																				

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis dalam penelitian. Unit analisis merupakan elemen yang mempengaruhi proses pemilihan, pengumpulan dan analisis data (Indriantoro dan Supomo, 2018:94). Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu karyawan pada PT. Maheera Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi (*population*) mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin di investigasikan (Sekaran, 2017:121). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Maheera Banda Aceh yang berjumlah sebanyak 45 karyawan pada PT. Maheera kota Banda Aceh. Penarikan sampel berpedoman pada pendapat Arikunto (2013:134) yang mengatakan bahwa jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Studi atau Penelitiannya disebut studi populasi atau studi sensus (Arikunto, 2013 :135).

Dengan demikian teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non probability* dengan sampling jenuh (*sensus*). Metode penarikan sampel jenuh apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus (Sugiyono, 2019: 61-63)

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Guna memperkuat hasil penelitian ini maka penulis mengambil data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018: 142).

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Kuesioner skala model *likert* 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Arikunto (2019)

2. Data Sekunder

Penulis juga mengumpulkan data sekunder untuk membantu menunjang kualitas penelitian. Data sekunder yang penulis kumpulkan dari sejumlah buku-buku, jurnal-jurnal, dan sumber bacaan lain yang ada kaitannya dengan pembahasan skripsi ini.

3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini melibatkan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan dua variabel bebas yaitu *person-organization fit* dan *person job fit*. Karakteristik variabel penelitian dapat dijelaskan pada Tabel 3.4

Tabel 3.4
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
Dependen					
1	Kinerja (Y)	hasil kerja yang di capai oleh seseorang karyawan dalam suatu periode tertentu sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya yang telah ditetapkan berdasarkan peraturan yang berlaku dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (Warella <i>et al.</i> , 2021:20)	1. Efektifitas dan efisiensi 2. Otoritas (wewenang) 3. Disiplin 4. Inisiatif 5. Lingkungan kerja	Likert	A1-A5
Independen					
2	<i>Person Organization Fit</i> (X ₁)	kecocokan individu dengan organisasi yaitu penyesuaian antara individu dengan faktor-faktor organisasi atau perusahaan (Alfani dan Muhammad, 2018)	1. Kesesuaian pengetahuan karyawan dengan nilai organisasi, 2. Kesesuaian keterampilan karyawan dengan nilai-nilai organisasi, 3. Kesesuaian kemampuan karyawan dengan nilai-nilai organisasi 4. Kesesuaian kebutuhan karyawan dengan lingkungan nilai-nilai organisasi 5. Kesesuaian antara nilai-nilai personal karyawan dengan nilai-nilai organisasi.	Likert	B1-B5
3	<i>Person job fit</i> (X ₂)	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 (Rifqi dan Lilis, 2022)	1. Kesesuaian knowledge (pengetahuan) 2. Skill (keterampilan) 3. Abilities (kemampuan) 4. Personal needs (kebutuhan individu) 5. Values (nilai-nilai) 6. Interest (minat)		C1-C6

3.5 Metode Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh *person-organization fit* dan *person job fit* terhadap kinerja karyawan maka digunakan analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X₁ = *Person Organization Fit*

X₂ = *Person job fit*

β_{1,2} = Koefisien Regresi

α = Intercep

ε = Epsilon

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas dan Reabilitas

1) Pengujian Validitas

Uji instrumen validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Priyanto, 2016: 18). Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2019:110). Pengujian validitas terhadap kuesioner dengan menggunakan *korelasi pearson's product moment* dengan bantuan SPSS for windows.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations* dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df)= $n-k$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah item. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2019: 45).

2) Reliabilitas

Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang diisi responden yang terpilih. Untuk melihat keandalan kuesioner tersebut, maka akan ditentukan terlebih dahulu nilai reliabilitas dan validitasnya. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran tanpa bias (bebas kesalahan) dan menjamin pengukuran yang konsisten dalam lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrument (Sekaran, 2017:40).

Konsep dasar reliabilitas adalah konsistensi, yaitu untuk melihat bagaimana konsistensi data yang dikumpulkan (Indriantoro dan Bambang, 2018:180). Dengan melihat dan menentukan tingkat reliabilitas terhadap instrumen penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibutuhkan dengan semua skala variabel yang ada. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan pada koefisien alpha, maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik. Menurut Priyanto (2016: 26) reliabilitas instrumen yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan di atas 0,6 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

3.6.2 Pengujian Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error yang berdistribusi normal. Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal yaitu distribusi tidak menyimpang ke kiri atau ke kanan (kurva normal) (Purnomo, 2017:108). Beberapa metode uji normalitas menurut (Purnomo, 2017:108) yaitu

1. Uji One Sample Kolmogorof Smirnov
2. Dengan menggunakan Grafik Normal PP Plot

Dengan menggunakan Grafik Normal PP Plot maka dapat melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada Grafik Normal PP Plot. Sebagai dasar pengambilan keputusan jika titik menyebar di sekitar garis atau mengikuti garis diagonal maka nilai residual dikatakan normal. (Purnomo, 2017:108)

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas atau kolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variabel bebas. Pengujian yang baik adalah tidak terjadi kolinieritas atau multikolinearitas. Ragnar Frisch mendefinisikan multikolinieritas sebagai hubungan linier yang sempurna di antara sebagian atau semua variabel bebas pada suatu model regresi. Ada beberapa model untuk menjelaskan multikolinieritas dalam data penelitian dan salah satunya dengan menggunakan variance inflation factor (VIF). Batas

variance inflation factor (VIF) adalah lebih besar dari 10 atau dengan kata lain >10 , jika nilai VIF di peroleh > 10 maka dapat di simpulkan bahwa terjadi gejala variance inflation factor (VIF). (Ismail, 2018:218).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain bersifat tetap atau ajeg, keadaan ini disebut sebagai homoskedastisitas. Sebaliknya jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain bersifat berubah atau berbeda maka kondisi data tersebut disebut heteroskedastisitas.

Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas (Ismail, 2018:218).

3.7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-tes) dan secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) masing-masing pada tingkat keyakinan (*convidend interval*) 95%.

3.7.1. Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi secara parsial atau individu pengaruh variabel *person-organization fit* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), dan pengaruh variabel *person job fit* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

H_{o1} : *Person-organization fit* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Maheera Banda Aceh.

H_{a1} : *Person-organization fit* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Maheera Banda Aceh.

H_{o2} : *Person job fit* secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Maheera Banda Aceh.

H_{a2} : *Person job fit* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Maheera Banda Aceh.

3.7.2 Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi secara simultan atau secara bersama-sama antara variabel *person-organization fit* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), dan pengaruh variabel *person job fit* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Kriteria pengambilan keputusan pada tingkat signifikansi 5% adalah :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

Ho₄: *Person-organization fit* dan *person job fit* secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Maheera Banda Aceh.

Ha₄: *Person-organization fit* dan *person job fit* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Maheera Banda Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

PT Maheera ini merupakan klinik yang berbasis perawatan kulit dan kecantikan yang difokuskan untuk wajah dan tubuh. Mempunyai nama lengkap PT Maheera Beauty yang beralamat di jalan T. Iskandar No 4 Lamglumpang (Depan Kimia Farma Ulee Kareng) kota Banda Aceh. PT. Maheera didirikan oleh ibu dr. Desi Saputri pada tahun 2018 dengan nomor izin kepemilikannya 356/A.1/DU/REK/IDI-BNA/2018.

PT. Maheera Beauty mempunyai slogan “*Healty Skin Beautiful Skin*” yang maksudnya jika mempunyai kulit sehat maka akan mempunyai kulit yang cantik. Berkat ketekunan dan ketangguhannya seorang wanita tangguh ibu Desi Saputri dalam membesarkan usahanya, serta pelayanan yang baik PT. Maheera masih bertahan sampai sekarang ini. Melihat antusias konsumen yang sangat banyak dari berbagai kota khususnya daerah barat, maka sekarang PT. Maheera sudah membuka cabang di kota meulaboh, Aceh Barat. PT. Maheera sekarang mempunyai 60 karyawan dimana 45 di PT. Maheera Banda Aceh dan 15 Karyawan di PT. Maheera Meulaboh. Serta kedepannya PT. Maheera akan membuka cabang lagi di kota Medan.

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Maheera Beauty yang beralamat di jalan T.Iskandar No 4 Lamglumpang (Depan Kimia Farma Ulee Kareng) kota Banda Aceh. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 45 orang karyawan PT. Maheera. Adapun hasil penelitian ini meliputi karakteristik responden, pengujian data, distribusi frekuensi jawaban responden dan diakhiri dengan pengujian hipotesis.

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data mengenai identitas pribadi para responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penyajian data mengenai karakteristik responden ini berguna untuk memberikan informasi/keterangan mengenai data pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia responden, pendidikan dan status perkawinan responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Pria	4	8.9
2	Wanita	41	91.1
Jumlah		45	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berdominan memiliki jenis kelamin wanita sebanyak 41 orang responden (91.1%) dan pria sebanyak 4 orang responden (8.9%). Dengan banyaknya karyawan yang berjenis kelamin wanita maka akan berdampak baik pada kinerja karena pada umumnya wanita itu disiplin dan teliti dalam bekerja.

Tabel 4.2
Usia Responden

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	20-29 Tahun	27	60,0
2	30-39 Tahun	13	28,9
3	40-49 Tahun	5	11,1
4	≥ 50 Tahun	0	0
Jumlah		45	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berdominan berusia 20-29 tahun sebanyak 27 orang (60,0%), 30-39 tahun sebanyak 13 orang (28,9%), 40-49 tahun sebanyak 5 orang (11,1%), dan ≥ 50 tahun sebanyak 0 orang (0%)..

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1	SMA	3	6,7
2	Diploma	6	13,3
3	Sarjana	32	71,1
4	Pasca Sarjana	4	8,9
Jumlah		45	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berdominan adalah sarjana sebanyak 32 orang (71,1%), diploma sebanyak 6 orang (13,3%), pasca sarjana sebanyak 4 orang (8,9%), dan SMA sebanyak 3 orang (6,7%). Dengan dominannya pegawai yang berpendidikan S1 maka akan berdampak baik bagi PT. Maheera kota Banda Aceh, karena rata-rata pegawai sudah mempunyai ilmu mengenai pekerjaan yang dijalannya.

Tabel 4.4
Status Perkawinan Responden

No	Status Perkawinan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Belum Menikah	24	53.3
2	Sudah Menikah	16	35.6
3	Pernah Menikah	5	11.1
Jumlah		45	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berdominan adalah belum menikah sebanyak 24 orang (53.3%%), sudah menikah sebanyak 16 orang (35.6%), yang pernah menikah sebanyak 5 orang (11.1%).

4.2.2 Pengujian Data

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel Tabel 4.5
Uji Validitas Kuesioner Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item PernyataanKuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=45)	Hasil Uji
1	Kinerja Karyawan (Y)	Efektifitas dan efisiensi	0,546	0,294	Valid
2		Otoritas (wewenang)	0,863	0,294	Valid
3		Disiplin	0,656	0,294	Valid
4		Inisiatif	0,618	0,294	Valid
5		Lingkungan kerja	0,714	0,294	Valid
1	<i>Person Organization Fit</i> (X ₁)	Kesesuaian pengetahuan karyawan dengan nilai organisasi	0,576	0,294	Valid
2		Kesesuaian keterampilan karyawan dengan nilai organisasi	0,455	0,294	Valid
3		Kesesuaian kemampuan karyawan dengan nilai organisasi	0,798	0,294	Valid
4		Kesesuaian kebutuhan karyawan dengan lingkungan organisasi	0,416	0,294	Valid

No	Variabel Penelitian	Item Pernyataan Kuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=45)	Hasil Uji
5		Kesesuaian antara nilai personal karyawan dengan nilai organisasi	0,652	0,294	Valid
1	<i>Person job fit</i> (X ₂)	knowledge (pengetahuan)	0,566	0,294	Valid
2		Skill (keterampilan)	0,603	0,294	Valid
3		Abilities (kemampuan)	0,672	0,294	Valid
4		Social skills (keterampilan sosial)	0,299	0,294	Valid
5		Personal needs (kebutuhan individu)	0,524	0,294	Valid
6		Values (nilai-nilai)	0,613	0,294	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai rhitung lebih besar dari nilai r tabel (0,294) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk semua variabel dinyatakan valid.

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *cronbach's alpha*. Instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai $\alpha \geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Tabel 4.6
Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reabilitas	<i>Cronb.Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,855	0,60	Handal
<i>Person Organization Fit</i> (X ₁)	0,790	0,60	Handal
<i>Person job fit</i> (X ₂)	0,789	0,60	Handal

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan nilai *reliabilitas tes* untuk variabel *Person Organization Fit* (X₁) dengan nilai 0,790, *Person job fit* (X₂) dengan nilai 0,789, dan kinerja karyawan (Y) dengan nilai 0,855. Seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai reliabilitas tes lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel/handal.

4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap item-item pertanyaan variabel *Person Organization Fit*, *Person job fit* dan kinerja karyawan.

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

No	Kinerja Karyawan (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya selalu bekerja sesuai dengan target waktu dan pencapaian yang di harapkan	28	62.2	17	37.8	0	0	0	0	0	0	4.62
2	Saya selalu bekerja sesuai dengan kebijakan dan wewenang yang telah ditentukan	24	53.3	15	33.3	6	15.3	0	0	0	0	4.40
3	Saya selalu disiplin dalam bekerja sesuai prosedur dan aturan-aturan yang berlaku.	24	53.3	19	42.2	2	4.4	0	0	0	0	4.49
4	Saya memiliki ide-ide dan cara yang lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	18	40.0	16	35.6	11	24.4	0	0	0	0	4.16
5	Saya merasa nyaman dengan lingkung kerja di PT. Maheera	26	57.8	14	31.1	5	11.1	0	0	0	0	4.47
	Nilai Rerata											4.42

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kinerja karyawan pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu Saya selalu bekerja sesuai dengan target waktu dan pencapaian yang di harapkan diperoleh jawaban rata-rata 4,62(4) yang berarti setuju, Saya selalu bekerja sesuai dengan kebijakan dan wewenang yang telah ditentukan diperoleh jawaban rata-rata 4,40(4) yang berarti setuju, Saya selalu disiplin dalam bekerja sesuai prosedur dan aturan-aturan yang berlaku diperoleh jawaban rata-rata 4,49(4) yang berarti setuju, Saya memiliki ide-ide dan cara yang lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan diperoleh jawaban rata-rata 4,16(4) yang berarti setuju, Saya merasa nyaman dengan lingkung kerja di PT. Maheera diperoleh jawaban rata-rata 4,47(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rerata sebesar 4,42(4) yang berarti setuju.

2. Distribusi Frekuensi Variabel *Person Organization Fit*

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel *Person Organization Fit* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi *Person Organization Fit*

No	<i>Person Organization Fit</i> (X ₁)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya memiliki pandangan yang sama dengan perusahaan tentang kebijakan-kebijakan yang harus di benahi	20	44.4	17	37.8	8	17.8	0	0	0	0	4.27
2	Deskripsi pekerjaan yang di limpahkan perusahaan kepada saya sesuai dengan keterampilan saya	17	37.8	15	33.3	13	28.9	0	0	0	0	4.09
3	Target pekerjaan yang di tetapkan perusahaan kepada	23	51.1	18	40.0	4	8.9	0	0	0	0	4.42

	saya sesuai dengan kemampuan saya											
4	Kondisi lingkungan kerja yang saya hadapi tidak menyimpang dari hati nurasni saya	18	40.0	23	51.1	4	8.9	0	0	0	0	4.31
5	Budaya kerja yang berlaku dalam perusahaan adalah suatu kebiasaan yang pernah saya hadapi	17	37.8	23	51.1	5	15.1	0	0	0	0	4.27
	Nilai Rerata											4.27

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel *Person Organization Fit* pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu Saya memiliki pandangan yang sama dengan perusahaan tentang kebijakan-kebijakan yang harus di benahi diperoleh jawaban rata-rata 4,27(4) yang berarti setuju, deskripsi pekerjaan yang di limpahkan perusahaan kepada saya sesuai dengan keterampilan saya diperoleh jawaban rata-rata 4,09(4) yang berarti setuju, target pekerjaan yang di tetapkan perusahaan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya diperoleh jawaban rata-rata 4,42(4) yang berarti setuju, kondisi lingkungan kerja yang saya hadapi tidak menyimpang dari hati nurasni saya diperoleh jawaban rata-rata 4,31(4) yang berarti setuju, Budaya kerja yang berlaku dalam perusahaan adalah suatu kebiasaan yang pernah saya hadapi diperoleh jawaban rata-rata 4,27(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel *Person Organization Fit* diperoleh nilai rerata sebesar 4,27(4) yang berarti setuju.

3. Distribusi Frekuensi Variabel *Person Job Fit*

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel *Person job fit* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi *Person Job Fit*

No	<i>Person Job Fit (X₂)</i>	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Tugas-tugas yang saya kerjakan sesuai dengan spesifikasi pengetahuan Saya	22	48.9	16	35.6	7	15.6	0	0	0	0	4.33
2	Tugas-tugas yang saya kerjakan sesuai dengan keterampilan yang saya miliki	17	37.8	15	33.3	13	28.9	0	0	0	0	4.09
3	Tugas-tugas yang saya kerjakan sesuai dengan keahlian yang saya miliki	24	53.3	17	37.8	4	8.9	0	0	0	0	4.44
4	Pekerjaan yang saya lakukan dapat memenuhi kebutuhan hidup Saya secara layak	19	42.2	25	55.6	1	2.2	0	0	0	0	4.40
5	Pekerjaan yang saya kerjakan memiliki nilai-nilai yang penting bagi kehidupan kerja saya	17	37.8	23	51.1	5	15.1	0	0	0	0	4.27
6	Bidang dan Bagian tempat saya bekerja adalah Bidang/Bagian kerja yang saya minati	16	35.6	18	40.0	11	24.4	0	0	0	0	4.11
Nilai Rerata												4.27

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel *Person job fit* pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu tugas-tugas yang saya kerjakan sesuai dengan spesifikasi pengetahuan Saya diperoleh jawaban rata-rata 4.33(4) yang berarti sangat setuju, tugas-tugas yang saya kerjakan sesuai dengan keterampilan yang saya miliki diperoleh jawaban rata-rata 4.09(4) yang berarti setuju, tugas-tugas yang saya kerjakan sesuai dengan keahlian yang saya miliki diperoleh jawaban rata-rata 4.44(4) yang berarti setuju, Pekerjaan yang saya lakukan dapat memenuhi kebutuhan hidup Saya secara layak diperoleh jawaban rata-rata 4.40(4) yang berarti setuju, Pekerjaan yang saya

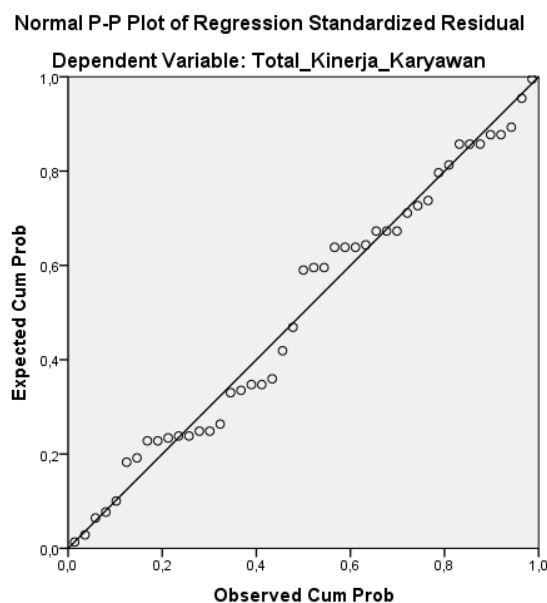
kerjakan memiliki nilai-nilai yang penting bagi kehidupan kerja saya diperoleh jawaban rata-rata 4.27(4) yang berarti setuju, Bidang dan Bagian tempat saya bekerja adalah Bidang/Bagian kerja yang saya minati diperoleh jawaban rata-rata 4.11(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel *Person job fit* diperoleh nilai rerata sebesar 4.27 (4) yang berarti setuju.

4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil penelitian (2023)

Berdasarkan gambar 4.1 diatas diketahui bahwa data yang digunakan menunjukan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitargaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonall atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4.2.4.2 Uji Multikolineritas

Untuk uji multikolineritas pada penelitian ini adalah nilai variance inflation factor (VIF). Hasil uji multikolineritas dapat dilihat table 4.10 :

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Total_Person_Organization_Fit	,170	5,886
Total_Person_Job_Fit	,170	5,886

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

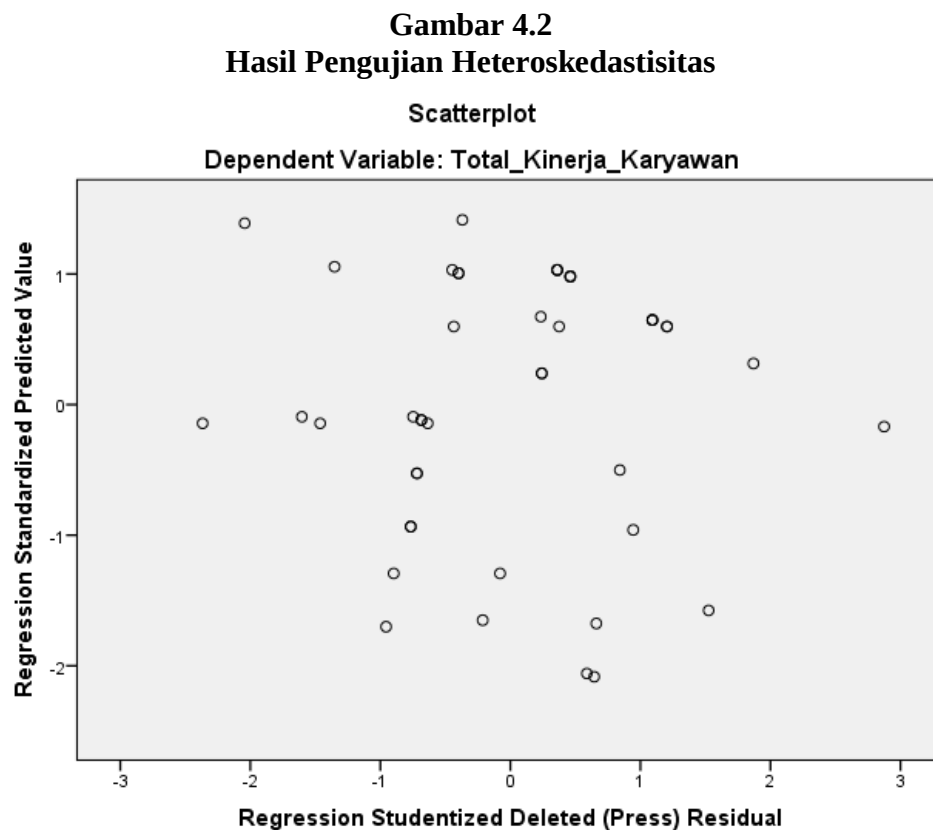
Sumber : Hasil penelitian (2023)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas terlihat bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai tolerance yang lebih dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variable independen. Hasil perhitungan nilai *variance inflactior factor*(VIF) juga menunjukan hal yang sama, tidak ada satu variable independent yang memiliki nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak ada

multikoloneritas antar variable independent dalam model regresi pada penelitian ini.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian pada heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.2.



Sumber : Hasil penelitian (2023)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas diketahui bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *Person Organization Fit* (X_1) dan *Person job fit* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,673	1,668		1,603	,116
Total_Person_Organization_Fit	,841	,177	,826	4,751	,000
Total_Person_Job_Fit	,759	,156	,765	3,376	,009

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Primer (2023)

Berdasarkan table 4.11 diatas terlihat bahwa data output dari analisis regresi linier berganda yang di analisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,673 + 0,841X_1 + 0,759X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut:

- a. Nilai Konstanta $b_0 = 2,673$

Berarti apabila variabel *Person Organization Fit* (X_1) dan *Person job fit* (X_2), tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata kinerja karyawan (Y) akan bernilai 2,673.

- b. Koefisien regresi $b_1 = 0,841$

Person Organization Fit (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,841. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel

Person Organization Fit (X_1) akan menyebabkan variabel kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,841 satuan.

c. Koefisien regresi $b_2 = 0,759$

Person job fit (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,759. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan *Person job fit* (X_2) sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,759 satuan.

1. Uji t (Parsial)

Untuk menguji pengaruh *Person Organization Fit* (X_1) dan *Person job fit* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.11. Dapat diketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$., diperoleh hasil sebagai berikut:

a. *Person Organization Fit* (X_1)

Pada variabel *Person Organization Fit* (X_1) diperoleh $t_{hitung} (4,751) > t_{tabel} (2,018)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel *Person Organization Fit* (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Maheera kota Banda Aceh tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik *Person Organization Fit* (X_1), semakin baik kinerja karyawan (Y)

b. *Person job fit* (X_2)

Pada variable *Person job fit* (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} (3,376) > t_{tabel} (2,018)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel *Person job fit* (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Maheera kota Banda Aceh tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik *Person job fit* (X_2), semakin baik kinerja karyawan (Y) dan sebaliknya

2. Uji F (Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) di dalam model secara serentak(simultan). Jadi dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh *Person Organization Fit* (X_1) dan *Person job fit* (X_2), secara serentak (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.12
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	242,553	2	121,276	76,426	,000 ^b
	Residual	66,647	42	1,587		
	Total	309,200	44			

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Total_Person_Job_Fit, Total_Person_Organization_Fit

Sumber: Data primer(2023)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.12 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $76,426 \geq F_{tabel}$ sebesar 3,220 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi oleh *Person Organization Fit* (X_1) dan *Person job fit* (X_2). Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *Person Organization Fit* (X_1) dan *Person job fit* (X_2) secara serentak (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Maheera kota Banda Aceh.

4.2.6 Analisis Korelasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara serentak yang menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel X secara serentak dengan variabel Y. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Tabel 4.13
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.784	.774	1,260

a. Predictors: (Constant), Total_Person_Job_Fit, Total_Person_Organization_Fit

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

Sumber: Data primer (2023)

a. Analisis Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2018), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00–0,199=sangat rendah

0,20–0,399=rendah

0,40–0,599=sedang

0,60–0,799=kuat

0,80–1,000=sangat kuat

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.14 diatas diperoleh angka R sebesar 0,886. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara *Person Organization Fit* (X_1) dan *Person job fit* (X_2) dengan kinerja karyawan (Y).

b. Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,784 atau 78,4%. Koefisien determinasi (Uji R^2) pada tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel *Person Organization Fit* (X_1) dan *Person job fit* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 78,4%, sedangkan 21,6% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3 Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisa menyatakan *Person Organization Fit* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya PT. Maheera Banda Aceh dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan *Person Organization Fit* seperti, menciptakan kerjasama mengenai kebijakan-kebijakan yang harus di benahi oleh karyawan serta lebih memahami budaya kerja yang ada di PT. Maheera Banda Aceh. Hal ini berpengaruh penting dalam meningkatkan *Person Organization Fit* pada PT. Maheera Banda Aceh. Selanjutnya hasil alaisa yang menyatakan *Person*

job fit berpengaruh terhadap kinerja karyawan, peningkatan *Person job fit* dapat dilakukan dengan cara meningkatkan ketrampilan karyawannya agar dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Maheera Banda Aceh.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Person Organization Fit* dan *Person job fit* terhadap kinerja karyawan di PT Maheera kota Banda Aceh, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Person Organization Fit* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Maheera kota Banda Aceh.
2. *Person job fit* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Maheera kota Banda Aceh.
3. *Person Organization Fit* dan *Person job fit* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Maheera kota Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diusulkan beberapa saran antara lain:

1. Bagi kepala PT. Maheera Banda Aceh agar memperhatikan karyawan dalam melakukan pekerjaan supaya menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang telah ditentukan dan dengan ide-ide yang mereka miliki.
2. Bagi setiap PT. Maheera Banda Aceh agar lebih memperhatikan budaya yang ada berlaku di dalam perusahaan agar dapat meningkatkan kinerjanya.

3. Bagi karyawan PT. Maheera Banda Aceh agar lebih memperhatikan tugas-tugas yang diberikan agar sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji variabel lain yang sekiranya yang belum diteliti dan berpengaruh atau berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, beban kerja dan lainnya.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Alfani, Muhammad dan Muhammad Hadini (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* Vol 2 No. 2 Hal 73-85
- Ahmadi, (2021) *Optimalisasi Motivasi & Kinerja Pegawai: Memahami Faktor-faktor Yang Mempengaruhinya*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani
- Anindita, Anastasya (2019) Analisis Pengaruh *Person Organization Fit* Dan *Person Job Fit* Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* Volume 8 Nomor 1 Hal 97 -105.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian*. Reneka Cipta, Jakarta.
- Berahmawati dan Eva F (2019) dengan judul pengaruh person job fit dan person organization fit terhadap kinerja karyawan PPKS Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis* Vol 1, No 3
- Dewi, Nuning Nurna (2019) *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Dosen Perguruan*. Surabaya: Media Sahabat Cendikia
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hartini · (2021) *Person Organization Fit (P-O Fit), Quality Of Work Life, Dan Keadilan Organisas*. Pekalongan: Nasya Expanding Management
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis. Untuk Akuntansi Dan Manajemen*, Yogyakarta: BPFE UGM
- Ismail, Fajri (2018) *Statistika Untuk Penelitian Pendidikan dan Ilmu-Ilmu Sosial* Jakarta: Prenada Media Group
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kessi, Andi Makkulawu Panyiwu (2019) *Motivasi, Kompetensi, Dan Penguasaan Teknologi Informasi Pada Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen*. Makasar: Jakad Media Publishing.
- Kooij, Dorien T. A. M. and Corine Boon. (2018). "Perceptions of HR Practices, Person–organization Fit, and Affective Commitment: The Moderating

Role of Career Stage.” *Human Resource Management Journal* Vol 28 No 1. Hal 61–75.

Mangkunegara, A. P (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Rifqi, Mohammad Fa’iqur dan Lilis Sugi Rahayu Ningsih (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* Vol 4 No 2, Halaman 209-222.

PERMATA SARI, A. N. I. T. A. (2022). *PENGARUH PERSON JOB FIT DAN JOB CRAFTING TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DIMEDIASI WORK ENGAGEMENT PADA PEGAWAI KANTOR WALIKOTA MEDAN* (Doctoral dissertation).

Sari, Anak Agung Istri Kirana., Ida Bagus Suryana Putra dan I Made Sunistha (2021) *Anteseden Kinerja Pegawai*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

Saputo (2021), Kecocokan Karyawan dengan Organisasi (Person-Organization Fit) Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan UMKM. *Journal of Business Management Education* Vol 6, No 2, Hal 1-13.

Sekaran Uma dan Roger Bougie (2017) *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.

Silitonga, Eddy Sanusi (2020) *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka

Sinaga, Sari., Abdurozzaq Hasibuan dan Efendi. (2020). *Manajemen Prestasi kerja dalam Organisasi*, Jakarta: Yayasan Kita.

Sugiyono. (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung :

Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.

Sukardi. (2013). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan. Praktiknya*. Jakarta : Bumi Aksara

Widyana1, I Kadek Dean dan I Wayan Bagia (2022) Person-Job Fit dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata* Vol 5, Issue 2.

Wibowo. (2017). *Manajemen Prestasi kerja* , Rajawali Pers, Jakarta.

Warella, Samuel Y, Erika Revida, · Leon A Abdillah(٢٠٢١) *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis

Wahyuni, Purbudi dan **Diana Anggraini**(٢٠٢١) *Perilaku Organisasional Teori Dan Aplikasi Penelitian*.Yogyakarta: Deepublish

Wuryaningrat, Nikolas (2020) *Kemampuan Inovasi Industri Kreatif Di Indonesia* NTB; Forum Pemuda Aswaja

LAMPIRAN I

Kuesioner Penelitian

PENGARUH *PERSON-ORGANIZATION FIT* DAN *PERSON JOB FIT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MAHEERA BANDA ACEH

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Usia : ☐ 20-29 Tahun ☐ 40-49 Tahun
☐ 30-39 Tahun ☐ ≥ 50 Tahun
4. Pendidikan : ☐ SMA ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana
5. Status Perkawinan: ☐ Belum Menikah
☐ Sudah Menikah
☐ Pernah Menikah

Daftar Pertanyaan

Petunjuk Pengisian: Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

A. Kinerja Karyawan (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu bekerja sesuai dengan target waktu dan pencapaian yang di harapkan					
2	Saya selalu bekerja sesuai dengan kebijakan dan wewenang yang telah ditentukan					
3	Saya selalu disiplin dalam bekerja sesuai prosedur dan aturan-aturan yang berlaku.					
4	Saya memiliki ide-ide dan cara yang lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
5	Saya merasa nyaman dengan lingkung kerja di PT. Maheera					

LAMPIRAN I

B. Person-Organization Fit (X_1)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki pandangan yang sama dengan perusahaan tentang kebijakan-kebijakan yang harus di benahi					
2	Deskripsi pekerjaan yang di limpahkan perusahaan kepada saya sesuai dengan keterampilan saya					
3	Target pekerjaan yang di tetapkan perusahaan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya					
4	Kondisi lingkungan kerja yang saya hadapai tidak menyimpang dari hati nurasni saya					
5	Budaya kerja yang berlaku dalam perusahaan adalah suatu kebiasaan yang pernah saya hadapi					

C. Person-Job Fit (X_2)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Tugas-tugas yang saya kerjakan sesuai dengan spesifikasi pengetahuan saya					
2	Tugas-tugas yang saya kerjakan sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					
3	Tugas-tugas yang saya kerjakan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
4	Pekerjaan yang saya lakukan dapat memenuhi kebutuhan hidup Saya secara layak					
5	Pekerjaan yang saya kerjakan memiliki nilai-nilai yang penting bagi kehidupan kerja saya					
6	Bidang dan Bagian tempat saya bekerja adalah Bidang/Bagian kerja yang saya minati					

LAMPIRAN II TABULASI DATA

No	Data Responden				Kinerja Karyawan (Y)						Person Organization Fit (X1)						Person job fit (X2)						
	JK	US	PN	LMS	P1	P2	P3	P4	P5	ΣY	P1	P2	P3	P4	P5	ΣX1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	ΣX2
1	1	3	3	2	4	4	5	4	5	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	4	25
2	2	1	4	1	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	4	5	28
3	2	1	4	3	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	4	5	4	5	4	27
4	2	3	3	2	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	4	21	5	4	4	5	4	4	26
5	1	2	1	3	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	4	23	5	4	5	4	4	4	26
6	2	2	4	4	5	5	5	3	5	23	5	3	5	4	5	22	5	3	5	5	5	3	26
7	2	4	3	3	4	3	4	4	3	18	3	4	3	4	3	17	3	4	4	4	3	4	22
8	2	2	3	2	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	4	5	28
9	2	3	3	3	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	5	29
10	2	4	2	3	4	4	4	3	4	19	4	3	4	3	3	17	4	3	4	4	3	3	21
11	2	1	1	1	4	4	4	3	4	19	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	4	25
12	2	1	3	2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	3	4	22	5	5	5	5	4	5	29
13	2	4	2	3	5	5	4	5	5	24	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	5	5	29
14	1	2	3	1	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	4	21	5	4	4	5	4	4	26
15	2	2	3	2	5	5	4	5	4	23	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	5	30
16	2	2	3	4	5	3	3	3	3	17	3	3	4	3	4	17	3	3	3	4	4	3	20
17	2	3	1	2	4	4	4	3	4	19	4	3	4	3	4	18	4	3	4	4	4	3	22
18	2	1	4	3	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	5	29
19	1	2	3	1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
20	2	2	3	3	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	4	4	5	5	5	4	27
21	2	2	3	2	5	3	5	4	3	20	3	3	3	4	4	17	5	5	3	3	4	5	25
22	1	3	2	2	4	4	5	4	4	21	3	4	4	4	4	19	3	3	4	4	4	3	21

LAMPIRAN II TABULASI DATA

23	2	2	3	2	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	4	23	4	4	5	5	4	4	26
24	2	1	3	2	5	5	5	5	4	24	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	4	5	29
25	2	2	3	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	5	5	4	4	4	5	27
26	2	3	3	2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	4	4	5	5	5	4	27
27	2	3	3	2	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	4	21	5	5	4	4	4	5	27
28	2	2	3	1	5	5	5	5	5	25	5	3	5	5	5	23	5	3	5	5	5	3	26
29	2	2	3	2	5	5	5	5	5	25	3	3	5	5	5	21	3	3	5	5	5	3	24
30	2	1	4	1	4	4	4	3	4	19	4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	4	3	22
31	1	4	3	2	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	5	23	4	5	5	4	5	5	28
32	2	3	4	2	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	5	29
33	1	2	2	1	4	3	4	4	3	18	3	4	4	4	3	18	3	4	4	4	3	4	22
34	2	3	3	2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	5	5	29
35	2	4	3	2	5	3	3	3	4	18	3	3	3	4	3	16	3	3	3	4	3	3	19
36	2	2	3	1	4	4	4	3	4	19	4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	4	3	22
37	2	3	3	2	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	4	23	4	5	5	5	4	5	28
38	1	1	3	3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
39	1	3	2	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	5	4	25
40	1	4	3	3	5	5	5	3	5	23	5	3	5	5	5	23	5	3	5	5	5	3	26
41	2	3	3	3	5	5	5	4	5	24	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	4	28
42	1	2	3	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
43	1	4	3	2	5	5	5	3	5	23	5	3	5	5	4	22	5	3	5	5	4	4	26
44	2	2	3	2	5	3	4	3	3	18	3	3	3	4	3	16	3	3	3	4	3	4	20
45	2	3	2	2	4	4	5	4	4	21	4	5	4	4	4	21	4	5	4	4	4	4	25

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Kinerja_Karyawan_P1 Kinerja_Karyawan_P2 Kinerja_Karyawan_P3 Kinerja_Karyawan_P4
Kinerja_Karyawan_P5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,855	,858	5

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_Karyawan_P1	17,51	5,528	,546	,361	,856
Kinerja_Karyawan_P2	17,73	4,018	,863	,820	,768
Kinerja_Karyawan_P3	17,64	4,962	,656	,452	,830
Kinerja_Karyawan_P4	17,98	4,340	,618	,401	,846
Kinerja_Karyawan_P5	17,67	4,455	,714	,726	,813

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Person_Organization_Fit_P1 Person_Organization_Fit_P2 Person_Organization_Fit_P3
Person_Organization_Fit_P4 Person_Organization_Fit_P5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,790	,797	5

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Person_Organization_Fit_P1	17,09	4,401	,576	,421	,748
Person_Organization_Fit_P2	17,27	4,518	,455	,237	,795
Person_Organization_Fit_P3	16,93	4,200	,798	,688	,678
Person_Organization_Fit_P4	17,04	5,180	,416	,212	,794
Person_Organization_Fit_P5	17,09	4,537	,652	,553	,725

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Person_Job_Fit_P1 Person_Job_Fit_P2 Person_Job_Fit_P3 Person_Job_Fit_P4
Person_Job_Fit_P5 Person_Job_Fit_P6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,789	,785	6

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Person_Job_Fit_P1	21,31	6,083	,566	,349	,751
Person_Job_Fit_P2	21,56	5,662	,603	,906	,742
Person_Job_Fit_P3	21,20	6,073	,672	,636	,728
Person_Job_Fit_P4	21,24	7,598	,299	,399	,809
Person_Job_Fit_P5	21,38	6,513	,524	,483	,761
Person_Job_Fit_P6	21,53	5,800	,613	,906	,739

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Kinerja_Karyawan_P1 Kinerja_Karyawan_P2 Kinerja_Karyawan_P3
Kinerja_Karyawan_P4 Kinerja_Karyawan_P5
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Statistics						
		Kinerja_Karyawan an P1	Kinerja_Karyawan an P2	Kinerja_Karyawan an P3	Kinerja_Karyawan an P4	Kinerja_Karyawan an P5
N	Valid	45	45	45	45	45
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,62	4,40	4,49	4,16	4,47
Std. Deviation		,490	,720	,589	,796	,694
Sum		208	198	202	187	201

Frequency Table

Kinerja_Karyawan_P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	17	37,8	37,8	37,8
	5	28	62,2	62,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Kinerja_Karyawan_P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	13,3	13,3	13,3
	4	15	33,3	33,3	46,7
	5	24	53,3	53,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Kinerja_Karyawan_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4,4	4,4	4,4
	4	19	42,2	42,2	46,7
	5	24	53,3	53,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Kinerja_Karyawan_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	24,4	24,4	24,4
	4	16	35,6	35,6	60,0
	5	18	40,0	40,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Kinerja_Karyawan_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	11,1	11,1	11,1
	4	14	31,1	31,1	42,2
	5	26	57,8	57,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Person_Organization_Fit_P1 Person_Organization_Fit_P2
Person_Organization_Fit_P3 Person_Organization_Fit_P4 Person_Organization_Fit_P5
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Statistics						
		Person_Organiz ation Fit P1	Person_Organiz ation Fit P2	Person_Organiz ation Fit P3	Person_Organiz ation Fit P4	Person_Organiz ation Fit P5
N	Valid	45	45	45	45	45
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,27	4,09	4,42	4,31	4,27
Std. Deviation		,751	,821	,657	,633	,654
Sum		192	184	199	194	192

Frequency Table

Person_Organization_Fit_P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	17,8	17,8	17,8
	4	17	37,8	37,8	55,6
	5	20	44,4	44,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Person_Organization_Fit_P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	28,9	28,9	28,9
	4	15	33,3	33,3	62,2
	5	17	37,8	37,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Person_Organization_Fit_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8,9	8,9	8,9
	4	18	40,0	40,0	48,9
	5	23	51,1	51,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Person_Organization_Fit_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8,9	8,9	8,9
	4	23	51,1	51,1	60,0
	5	18	40,0	40,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Person_Organization_Fit_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	11,1	11,1	11,1
	4	23	51,1	51,1	62,2
	5	17	37,8	37,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Person_Job_Fit_P1 Person_Job_Fit_P2 Person_Job_Fit_P3 Person_Job_Fit_P4
Person_Job_Fit_P5 Person_Job_Fit_P6
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Statistics						
		Person_Job_Fit_	Person_Job_Fit_	Person_Job_Fit_	Person_Job_Fit_	Person_Job_Fit_
		P1	P2	P3	P4	P5
		P6				
N	Valid	45	45	45	45	45
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,33	4,09	4,44	4,40	4,27
Std. Deviation		,739	,821	,659	,539	,654
Sum		195	184	200	198	192

Frequency Table

Person_Job_Fit_P1				
		Frequency	Percent	Cumulative
			Valid Percent	Percent
Valid	3	7	15,6	15,6
	4	16	35,6	51,1
	5	22	48,9	100,0
Total		45	100,0	

Person_Job_Fit_P2				
		Frequency	Percent	Cumulative
			Valid Percent	Percent
Valid	3	13	28,9	28,9
	4	15	33,3	62,2
	5	17	37,8	100,0
Total		45	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Person_Job_Fit_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8,9	8,9	8,9
	4	17	37,8	37,8	46,7
	5	24	53,3	53,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Person_Job_Fit_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,2	2,2	2,2
	4	25	55,6	55,6	57,8
	5	19	42,2	42,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Person_Job_Fit_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	11,1	11,1	11,1
	4	23	51,1	51,1	62,2
	5	17	37,8	37,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Person_Job_Fit_P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	24,4	24,4	24,4
	4	18	40,0	40,0	64,4
	5	16	35,6	35,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Total_Kinerja_Karyawan
/METHOD=ENTER Total_Person_Organization_Fit Total_Person_Job_Fit
/SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SDRESID)
/RESIDUALS NORMPROB(ZRESID) .
```

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,886 ^a	,784	,774	1,260

- a. Predictors: (Constant), Total_Person_Job_Fit, Total_Person_Organization_Fit
- b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	242,553	2	121,276	76,426	,000 ^b
	Residual	66,647	42	1,587		
	Total	309,200	44			

- a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan
- b. Predictors: (Constant), Total_Person_Job_Fit, Total_Person_Organization_Fit

Coefficients^a

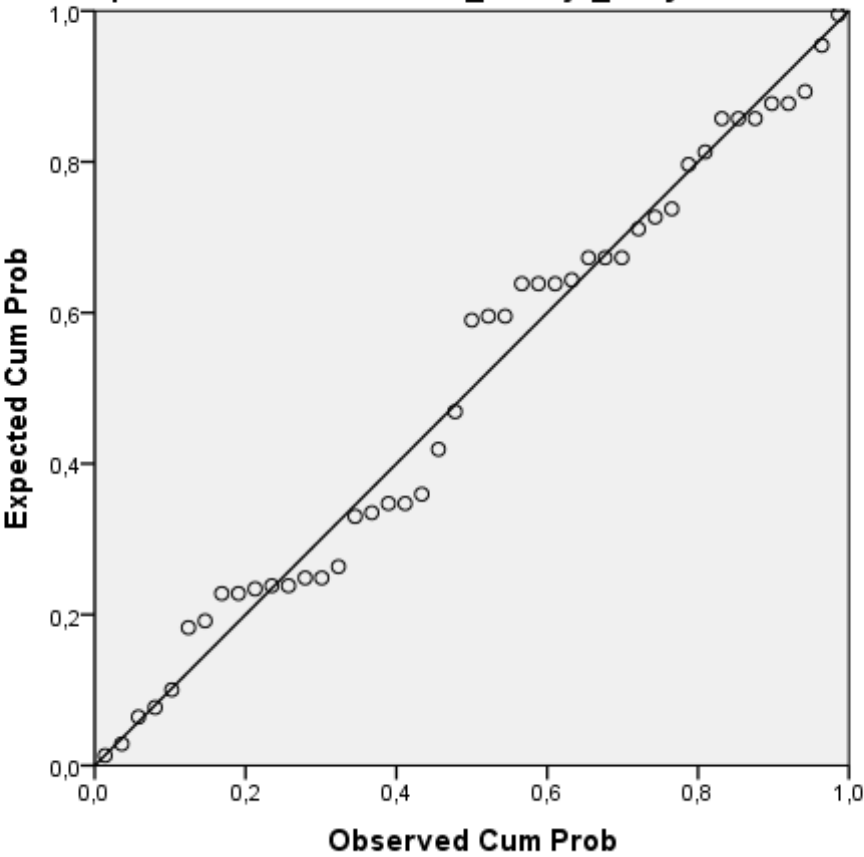
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,673	1,668		1,603	,116		
	Total_Person_Organization_Fit	,841	,177	,826	4,751	,000	,170	5,886
	Total_Person_Job_Fit	,759	,156	,765	3,376	,009	,170	5,886

- a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

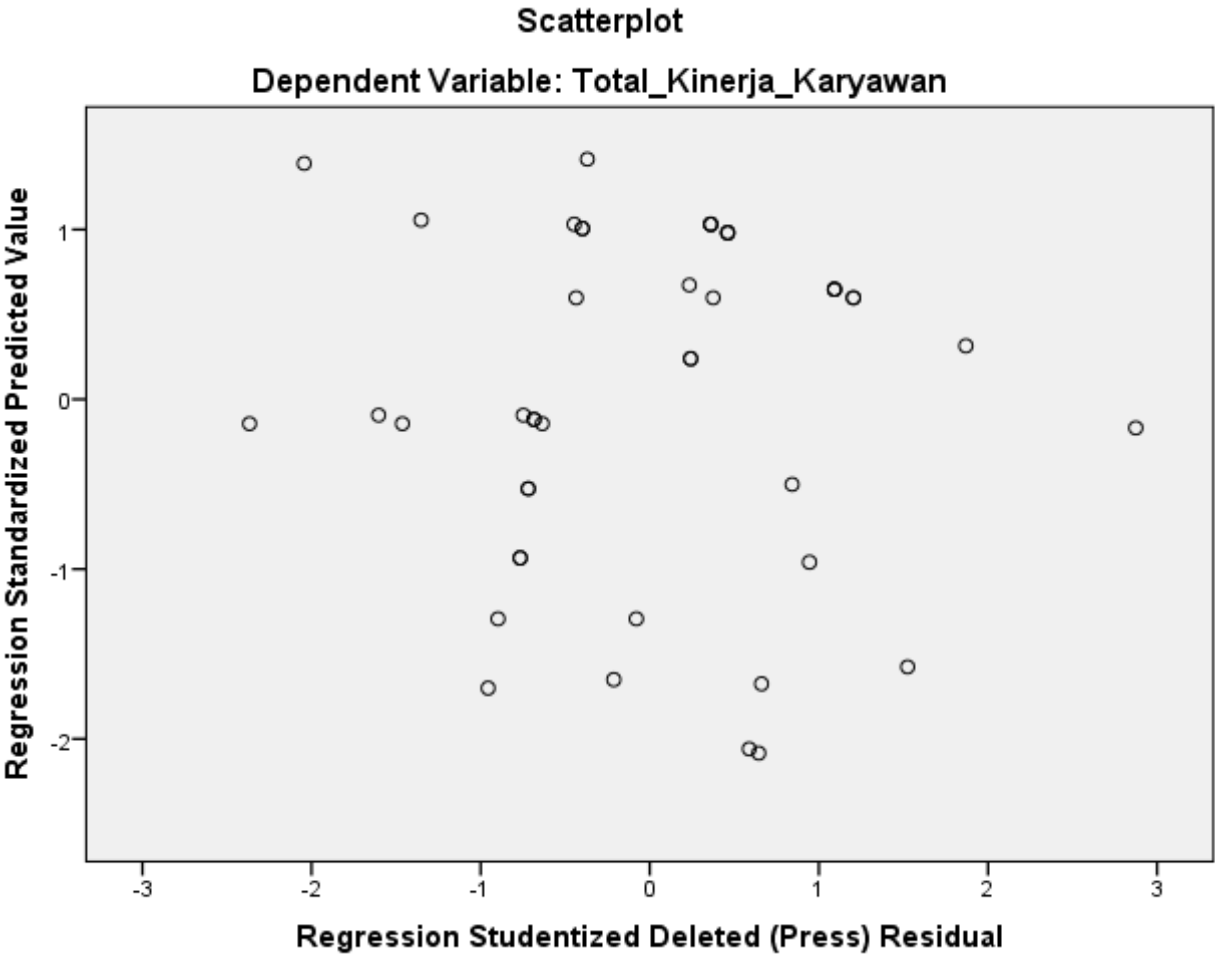
LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan



LAMPIRAN III OUTPUT SPSS



LAMPIRAN IV

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95 %

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	91	0.203
12	0,576	36	0,329	92	0.202
13	0,553	37	0,325	93	0.201
14	0,532	38	0,320	94	0.200
15	0,514	39	0,316	95	0.199
16	0,497	40	0,312	96	0.198
17	0,482	41	0,308	100	0,194
18	0,468	42	0,304	125	0,176
19	0,456	43	0,301	150	0,159
20	0,444	44	0,297	175	0,148
21	0,433	45	0,294	200	0,138
22	0,423	46	0,291	300	0,113
23	0,413	47	0,288	400	0,098
24	0,404	48	0,284	500	0,088
25	0,396	49	0,281	600	0,080
26	0,388	50	0,279	700	0,074

Note: n = Jumlah Sampel

Untuk uji validitas..lihat ditabel corrected item-Total Corerelation>

LAMPIRAN IV

Nilai t tabel Keyakinan 95 %

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

LAMPIRAN IV

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

LAMPIRAN IV