

**PENGARUH *PERSON JOB-FIT* DAN KEADILAN DISTRIBUTIF
TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI
(Studi pada Guru SMK Ma'arif 9 Kebumen)**

Vivi Mei Anggraeni

Manajemen SDM, Universitas Putra Bangsa Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia
E-mail: vivimeil705@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Person Job-fit* dan Keadilan Distributif terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. Variabel dalam penelitian terdiri dari tiga jenis variabel, yaitu variabel bebas yang meliputi *person job-fit* dan keadilan distributif. Variabel terikat yang meliputi kinerja dan variabel mediasi yaitu kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah guru GTY SMK Ma'arif 9 Kebumen yang berjumlah 34 orang. Teknik pengambilan sampel adalah *non-probability sampling* yaitu dengan sampel jenuh karena jumlah seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, analisis data yang digunakan adalah uji instrument validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis korelasi, analisis jalur, dan sobel test. Alat bantu pengelolaan data menggunakan *SPSS 25 for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *person job-fit* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan. Keadilan distributif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan. *Person job-fit* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Keadilan distributif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan dapat memediasi hubungan antara *person job-fit* dan kinerja. Kepuasan dapat memediasi hubungan antara keadilan distributif terhadap kinerja.

Kata kunci: *Person Job-Fit*, Keadilan Distributif, Kepuasan, Kinerja

Abstract

This study aims to examine the effect of Person Job-Fit and Distributive Justice on performance with job satisfaction as a mediating variable. The variables in this study consisted of three types of variable, namely the independent variable which included person job-fit and distributive justice. The dependent variable which included performance and the mediating variable, namely job satisfaction. The population in this study were 34 teachers of GTY SMK Ma'arif 9 Kebumen. The sampling technique is non-probability sampling, namely with a saturated sample because the entire population is used as a sample. Data collection techniques using questionnaires, data analysis used is instrument validity and reliability, classical assumptions, hypothesis testing, correlation analysis, path analysis, and sobel test data management tools using SPSS 25 for windows. The results showed that person job-fit had a positive and significant effect on satisfaction. Distributive justice had a positive and significant effect on satisfaction. Person job-fit had a positive and significant effect on performance. Distributive justice had a positive and significant effect on performance. Satisfaction had a positive and significant effect on performance. Satisfaction can mediate the relationship between

person job-fit and performance. Satisfaction can mediate the relationship between distributive justice and performance.

Keywords: *Person Job-Fit, Distributive Justice, Satisfaction, Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam suatu organisasi. Kunci keberhasilan organisasi adalah bagaimana anggota organisasi dapat memberikan peran dan kontributif positif pada pencapaian tujuan organisasi. Seperti halnya organisasi disuatu instansi pendidikan, bahwa sumber daya manusia menjadi penentu keberlangsungan organisasi dalam rangka mewujudkan pembangunan dengan menyelenggarakan proses pendidikan yang berkualitas. Semua organisasi pasti akan melakukan segala upaya untuk membenahi dan memotivasi karyawannya, salah satunya dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Untuk mencapai tujuan dari organisasi di lembaga pendidikan, maka hal ini perlu di lakukan oleh guru. Guru adalah sosok yang menempati posisi dan memegang peran penting dalam pendidikan.

Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan. Sehingga, guru dituntut untuk meningkatkan kualitas dalam melaksanakan tugasnya agar memiliki kinerja yang tinggi. Peningkatan kualitas maupun mutu pendidikan sangat perlu untuk meningkatkan kualitas guru. Untuk menghasilkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas ditentukan dan dapat dilihat dari kinerja guru yang merupakan tolak ukur dalam keberhasilan suatu pendidikan. Keberhasilan guru dalam meningkatkan kinerja dilihat dari kinerja guru khususnya pada saat menjalankan kegiatan belajar-mengajar.

SMK Ma'arif 9 Kebumen adalah salah satu sekolah swasta yang beralamat di jalan Raya Klirong, sekolah ini cukup populer di Kebumen dan diminati oleh banyak kalangan khususnya di daerah bagian Kebumen Selatan. Dalam memenuhi kebutuhan kegiatan belajar mengajar SMK Ma'arif 9 Kebumen mempunyai gedung yang representatif dan alat praktik serta fasilitas pendukung yang sangat memadai sehingga berhasil memperoleh predikat Akreditasi "A". Sekolah Menengah Kejuruan Ma'arif 9 Kebumen organisasi sangat mendukung guru-guru untuk terus meningkatkan kinerjanya dan akan memberikan penghargaan berupa beasiswa S2 kepada guru-guru yang berprestasi, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan visi dan misinya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Waka Kurikulum diketahui bahwa kinerja guru di sekolah SMK Ma'arif 9 Kebumen sudah memenuhi standar minimal

kinerja. Hal tersebut dibuktikan dengan guru melakukan penyusunan RPP, KBM sesuai RPP, Penilaian Ulangan Harian, Remedial, PTS (Penilaian Tengah Semester), dan PAS (Penilaian Akhir Semester) yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan. Berikut merupakan tabel petepatan pengumpulan RPP dalam 3 tahun terakhir:

Tabel I-1

Tahun Petepatan Waktu Pengumpulan RPP

No	Tahun Petepatan Waktu Pengumpulan RPP		
	2019	2020	2021
1.	85%	90%	90%

Sumber: SMK Ma'arif 9 Kebumen

Dari tabel diatas guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen dalam mengumpulkan RPP di tiga tahun terakhir ini rata-rata 90% pengumpulan RPP sudah tepat waktu yang dilakukan bertahap persemester. Pada penilaian kinerja guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen di jelaskan bahwa kinerja guru adalah kemampuan guru dalam menunjukkan kecakapan atau kompetensi yang dimilikinya dalam dunia kerja yang sebenarnya yaitu dengan melakukan pembelajaran siswa dalam kegiatan pembelajaran di kelas.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru adalah adanya kesesuaian antara nilai-nilai individu atau kepribadian dengan pekerjaannya atau disebut dengan *person job-fit*. Menurut Robbins dan Judge, (2008:171) kesesuaian kepribadian pekerjaan (*person job-fit*) didasarkan pada kesesuaian karyawan dengan pekerjaannya. Berdasarkan wawancara dengan Waka Kurikulum dan beberapa guru bahwa guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen jika diberikan tugas akan dilaksanakan dengan baik agar tujuan organisasi tercapai. *Person job-fit* atau kecocokan pada guru SMK Ma'arif 9 Kebumen tercemin dari rasa senang hati yang diekspresikan guru dalam bekerja yaitu guru merasa senang dan puas jika mampu memberikan kompetensi keahliannya kepada siswa siswinya. Selain itu guru juga merasa senang dan menikmati pada setiap kegiatan yang diadakan di sekolah. Pada SMK Ma'arif 9 Kebumen juga terdapat guru yang sudah bekerja lama sehingga terdapat kecocokan terhadap pekerjaannya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah keadilan distributif. Menurut Robbins dan Judge, (2011:258) mendefinisikan keadilan distributif adalah keadilan yang dirasakan oleh karyawan mengenai jumlah

dan alokasi hadiah (*reward*) antar individu. Berdasarkan wawancara dengan waka kurikulum di temukan bahwa keadilan distributif pada guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen sudah dikatakan adil, hal tersebut tercemin pada saat guru mendapatkan bonus yang berupa gaji 13 (G13). Untuk mendapatkan bonus gaji (G13) guru harus memenuhi batas-batas point yang sudah ditetapkan yaitu batas maksimal izin dalam satu tahun guru adalah 12 kali izin.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja ialah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan karyawan berupa senang atau tidak senang pada pekerjaan yang dilakukan dengan dilihat dari secara keseluruhan maupun dengan meninjau aspek-aspek kondisi yang ada pada pekerjaannya di organisasi tempatnya bekerja Spector, (2003). Berdasarkan wawancara dengan Kepala TU bahwa kepuasan kerja guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen dirasakan ketika menjalin hubungan baik dengan sesama rekan kerja, rasa senang pada guru setelah ia melakukan suatu pekerjaan dengan sungguh-sungguh, dan guru yang melaksanakan tugas tepat waktu. Artinya, dalam kepuasan kerja ada kesungguhan dalam bekerja, ada rasa senang dalam mengerjakan dan ada balikan (*feedback*) yang menguntungkan bagi guru yaitu berupa beasiswa S2 untuk guru yang berprestasi dan gaji 13. Sehingga hal ini menjadi pentingnya kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja.

Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang, dapat diidentifikasi bahwa kinerja guru SMK Ma'arif 9 Kebumen dikatakan baik, hal ini diduga disebabkan oleh *person job-fit*, keadilan distributif, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk menjawab pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *person job-fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja Guru pada SMK Ma'arif 9 Kebumen?
2. Apakah keadilan distributif berpengaruh terhadap kepuasan kerja Guru pada SMK Ma'arif 9 Kebumen?
3. Apakah *person job-fit* berpengaruh terhadap kinerja Guru pada SMK Ma'arif 9 Kebumen?
4. Apakah keadilan distributif berpengaruh terhadap kinerja Guru pada SMK Ma'arif 9 Kebumen?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru pada SMK Ma'arif 9 Kebumen?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh *person job-fit* terhadap kinerja Guru pada SMK Ma'arif 9 Kebumen?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh keadilan distributif terhadap kinerja Guru pada SMK Ma'arif 9 Kebumen?

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja guru merupakan kemampuan kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas sebagai seorang pengajar yang profesional. Kinerja guru dapat digambarkan sebagai tugas yang dilakukan oleh seseorang guru pada periode tertentu dalam sistem sekolah untuk mencapai tujuan organisasi Adeyemi, (2001). Departemen Pendidikan Nasional, (2008:22) (dalam Siti Hasri Ainun, Ansar, dan Sumarlin Mus) menyatakan bahwa indikator penilaian terhadap kinerja guru yaitu:

- 1) Perencanaan program kegiatan pembelajaran
- 2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran
- 3) Evaluasi atau penilaian pembelajaran

Kepuasan Kerja

Hasibuan, (2008:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, serta prestasi kerja. Indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan, (2008:202) dapat dilihat dari beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Menyenangi pekerjaannya
- 2) Mencintai pekerjaannya
- 3) Moral kerja positif
- 4) Kedisiplinan
- 5) Prestasi kerja

Person Job-Fit

Menurut Sasmita Rosari, (2009) teori *person job-fit* didasari dari kepribadian karyawan dengan pekerjaannya. Sehingga *person job-fit* di definisikan sebagai kesesuaian antara kemampuan seseorang pada tuntutan sebuah pekerjaan atau harapan seseorang dan karakter pekerjaan. Indikator menurut Allen dan Meyer, 1997 dalam Ozag dan Duguma (2010) yaitu:

- 1) Memahami dan menguasai bertugas
- 2) Kesesuaian tujuan
- 3) Mampu berinteraksi
- 4) Kesesuaian karakteristik
- 5) Kesesuaian pekerjaan

Keadilan Distributif

Menurut Robbins dan Judge, (2013) keadilan distributif adalah keadilan atas jumlah dan pemberian penghargaan yang di rasakan diantara karyawan, dimana karyawan menganggap adil sebuah organisasi ketika yakin akan hasil-hasil yang diterima telah sesuai dengan apa yang telah karyawan berikan kepada organisasi tersebut. Indikator keadilan distributif menurut Colquitt, (2012) yaitu:

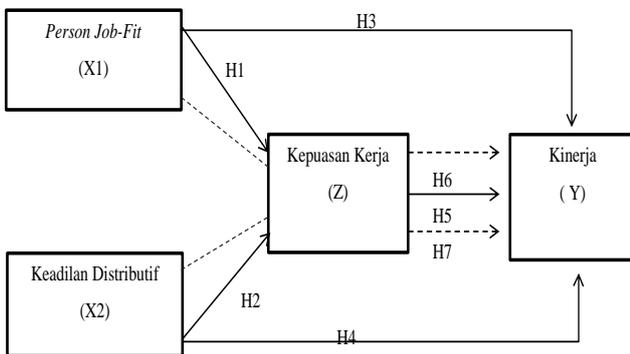
- 1) Persamaan
- 2) Kelayakan
- 3) Kontribusi

4) Kinerja

Model Empiris

Model empiris dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar II - 1 Model Empiris



Hipotesis

- H1**= *Person Job-Fit* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
- H2**= Keadilan Distributif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
- H3**= *Person Job-Fit* berpengaruh terhadap Kinerja
- H4**= Keadilan Distributif berpengaruh terhadap Kinerja
- H5**= Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja
- H6**= *Person Job-Fit* berpengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi
- H7**= Keadilan Distributif berpengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

METODE

Objek dan Subjek Penelitian

Objek penelitian adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, variabel yang akan diteliti antara lain adalah: *person job-fit*, keadilan distributif, kepuasan kerja. Sedangkan Subjek penelitian dapat berupa benda, hal atau orang. Dengan demikian subjek dalam penelitian ini adalah Guru GTY SMK Ma'arif Kebumen berjumlah 34 orang.

Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Sedangkan teknik pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui wawancara langsung dengan guru GTY SMK Ma'arif 9 Kebumen. Selain itu juga menggunakan kuesioner dan studi pustaka.

Populasi dan Sampel

Populasi mengaju pada kelompok orang, kejadian atau benda yang menarik yang peneliti inginkan untuk diteliti Sekaran (2011:240). Populasi dalam penelitian ini adalah Guru GTY Ma'arif 9 Kebumen yang berjumlah 34 orang. Sedangkan sampel menurut Sugiyono (2009:116)

mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil adalah semua anggota populasi atau semua guru tetap yayasan di SMK Ma'arif 9 Kebumen yang berjumlah 34 orang. Teknik penentuan sampel ini menggunakan non probability sampling dengan menggunakan sampel jenuh.

Teknik Analisis

Teknik analisis data merangkum sejumlah data besar yang dapat memperoleh informasi tentang pemahaman karakteristik responden atau sifat-sifat data menjawab permasalahan dalam kegiatan penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis statistika.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

No	Karakteristik	Kategori	frekuensi
1.	Jenis Kelamin	Laki- laki	19
		Perempuan	15
2.	Usia	20 – 30 Tahun	3
		31 – 40 Tahun	14
		41 – 50 Tahun	11
		> 50 Tahun	6
3.	Pendidikan	S1	32
		S2	2
4.	Lama Bekerja	6 – 10 Tahun	10
		11 – 20 Tahun	24

Berdasarkan tabel diatas merupakan penjelasan Karakteristik responden dalam penelitian ini yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja.

Hasil Analisis Statistik

Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas menggunakan *SPSS for windows 25* bahwa semua item pernyataan untuk variabel *person job-fit*, keadilan distributif, kepuasan, dan kinerja memiliki nilai *r* hitung > 0.338 (*r* tabel untuk N=34 dengan df=32 dan tingkat kepercayaan 95%) dan tingkat signifikansi < 0.05. Dengan demikian semua pernyataan bersifat valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

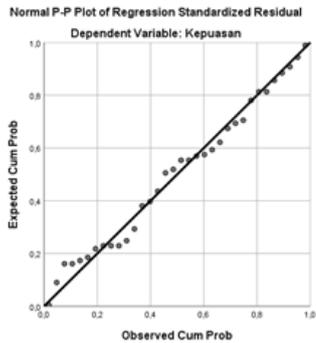
Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *SPSS for windows 25* diketahui bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach Alpha > dari 0,60. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semua alat ukur tiap variabel memiliki tingkat keandalan yang baik dan mampu menunjukkan hasil yang konsisten disetiap pengujian pada objek yang berbeda. Sehingga semua variabel dapat dikatakan reliabel dan handal yang bisa digunakan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

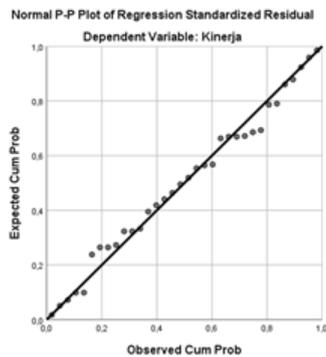
Gambar IV-2 Diagram Normalitas Substruktural I

Sumber : Data Primer Diolah, 2022



Gambar IV-3 Diagram Normalitas Substruktural II

Sumber : Data Primer Diolah, 2022



Berdasarkan pada gambar IV-2 dan gambar IV-3 diatas diketahui bahwa pada model substruktural I dan II titik-titik menyebar disekitar garis diagonal. Selain itu titik-titik juga mengikuti garis diagonal maka dapat diambil kesimpulan bahwa residual dari data yang digunakan bersifat normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel IV - 1

Hasil Uji Multikolinieritas Substruktural I Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Person Job-Fit	0,479	2,089
	Keadilan Distributif	0,479	2,089

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2022

Tabel IV - 2

Hasil Uji Multikolinieritas Substruktural II Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Person Job-Fit	0,340	2,945
	Keadilan Distributif	0,400	2,498
	Kepuasan	0,320	3,121

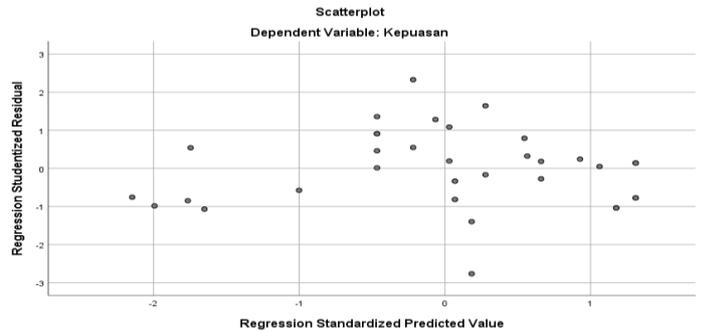
Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2022

Berdasar pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel pada model substruktural II memiliki nilai Tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak saling berkorelasi atau tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Gambar IV - 14

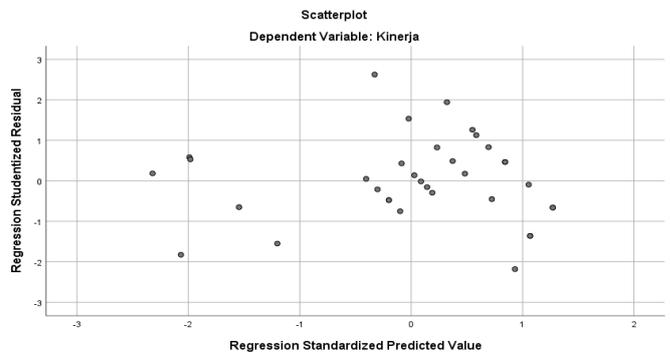
Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktural I



Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2022

Gambar IV - 3

Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktural II



Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2022

Berdasarkan pada gambar diatas diketahui bahwa *variance* pada model substruktural I dan II dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap ditunjukkan dengan titik-titik yang tersebar secara merata pada titik nol garis horizontal. Hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi bersifat homogen. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

Tabel IV - 14 Hasil Uji t Substruktural I Coefficients^a

Model	B	Std. Error		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
(Constant)	-3,203	2,636		-1,215	,233
Person Job-Fit	-,800	,224	,524	3,566	,001
Keadilan Distributif	,431	,175	,362	2,464	,019

a. Dependent Variable: Kepuasan
Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2022

Berdasarkan pada tabel IV-14, hasil analisis regresi secara rinci adalah sebagai berikut:

- Hubungan *Person job-fit* dan Kepuasan Kerja
Hasil uji t pada tabel IV-14 menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel *Person job-fit* (X1) sebesar $3,566 > 2,036$ (t table untuk $df = 32$ dan tingkat signifikansi 0,05) dan nilai signifikansinya $0,001 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *person job-fit* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan (Y1). Nilai tersebut menunjukkan bahwa **Hipotesis 1 Diterima**.
- Hubungan Keadilan Distributif dan Kepuasan Kerja
Hasil uji t pada tabel IV-14 menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Keadilan Distributif (X2) sebesar $2,464 > 2,036$ (t table untuk $df = 32$ dan tingkat signifikansi 0,05) dan nilai signifikansinya $0,019 < 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan (Y1). Nilai tersebut menunjukkan bahwa **Hipotesis 2 Diterima**.

Tabel IV -15 Hasil Uji t Substruktural II Coefficients^a

Mode	B	Standardize d		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
(Constant)	-,917	1,014		-,904	,373
Person Job-Fit	,245	,100	,274	2,446	,021
Keadilan Distributif	,263	,072	,377	3,657	,001
Kepuasan	,218	,067	,372	3,224	,003

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2022

Berdasarkan tabel IV-15, hasil analisis regresi secara rinci adalah sebagai berikut:

- Hubungan *Person Job-Fit* dan Kinerja
Hasil uji t pada tabel IV-15 menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel *person job fit* (X1) sebesar $2,446 > 2,039$ (t table untuk $df = 31$ dan tingkat signifikansi 0,05) dan nilai signifikansinya $0,021 < 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa *person job-fit* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Y2). Nilai tersebut menunjukkan bahwa **Hipotesis 3 Diterima**.
- Hubungan Keadilan Distributif dan Kinerja
Hasil t pada tabel IV-15 menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Keadilan Distributif (X2) sebesar $3,657 > 2,039$ (t table untuk $df = 31$ dan tingkat signifikansi 0,05) dan nilai signifikansinya $0,001 < 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Nilai tersebut menunjukkan bahwa **Hipotesis 4 Diterima**.
- Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja
Hasil t pada tabel IV-15 menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Kepuasan Kerja (Y1) sebesar $3,224 > 2,039$ (t table untuk $df = 31$ dan tingkat signifikansi 0,05) dan nilai signifikansinya $0,003 < 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Y2). Nilai tersebut menunjukkan bahwa **Hipotesis 5 Diterima**.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel IV -16

Hasil Output Koefisien Determinasi Substruktural I

Model	Model Summary ^b			
	R	R Squar e	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,824 ^a	0,680	0,659	2,28354

a. Predictors: (Constant), Keadilan Distributif, *Person Job-Fit*
b. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* pada model struktural I adalah 0,659 atau 65,9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel *person job-fit* dan keadilan distribusi terhadap kepuasan adalah sebesar 65,9%, sedangkan 34,1% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

Tabel IV-17

Hasil Output Koefisien Determinasi Substruktural II

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,934 ^a	0,872	0,859	,85820

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Keadilan Distributif, *Person Job-Fit*

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2022

Pengaruh *Person Job-Fit* Dan Keadilan Distributif Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square pada model struktural I adalah 0,859 atau 85,9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel *person job-fit*, keadilan distributif, dan kepuasan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 85,9%, sedangkan 14,1% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

Analisis Korelasi

Tabel IV - 18
Hasil Uji Korelasi

		Correlations	
		<i>Person Job-Fit</i>	Keadilan Distributif
<i>Person Job-Fit</i>	Pearson Correlation	1	0,722**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	34	34
Keadilan Distributif	Pearson Correlation	0,722**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2022

Berdasarkan pada tabel diatas, nilai korelasi antara *person job-fit* dengan keadilan distributif sebesar 0,722 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara *person job-fit* dengan keadilan distributif.

Analisis Jalur

Substruktural I

Tabel IV - 19
Hasil Uji R² Substruktural I
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,824 ^a	0,680	0,659	2,28354

a. Predictors: (Constant), Keadilan Distributif, *Person Job-Fit*

Tabel IV- 20
Hasil Uji Koefisien Jalur Substruktural I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,203	2,636		-1,215	,233
<i>Person Job-Fit</i>	,800	,224	,524	3,566	,001
Keadilan Distributif	,431	,175	,362	2,464	,019

a. Dependent Variable: Kepuasan
Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan pada tabel IV-19 dan tabel IV-20 maka dapat disusun sebuah persamaan sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,524 X_1 + 0,362 X_2 + e_1$$

Dimana:

$$e_1 = \sqrt{1 - 0,659}$$

$$e_1 = \sqrt{0,341}$$

$$e_1 = 0,538$$

Keterangan:

- Nilai koefisien beta variabel *person job fit* adalah sebesar 0,524. Hal tersebut menggambarkan bahwa setiap peningkatan persepsi para guru terhadap variabel *person job-fit* maka akan meningkatkan kepuasan kerjanya sebesar 0,524. Dengan kata lain semakin tinggi persepsi *person job-fit* semakin tinggi kepuasan kerja guru pada SMK Ma'arif 9 Kebumen.
- Nilai koefisien beta variabel keadilan distributif adalah sebesar 0,362. Hal tersebut menggambarkan bahwa setiap peningkatan persepsi para guru terhadap variabel keadilan distributif maka akan meningkatkan kepuasan kerjanya sebesar 0,362. Dengan kata lain semakin tinggi persepsi keadilan distributif maka semakin tinggi kepuasan guru pada SMK Ma'arif 9 Kebumen.
- Nilai residual atau error sebesar 0,538 menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada guru SMK Ma'arif 9 Kebumen dapat dijelaskan oleh variabel *Person Job-Fit* dan Keadilan Distributif.

Substruktural II

Tabel IV - 21
Hasil Uji R² Substruktural II

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	,934 ^a	,872	,859	,85820

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Keadilan Distributif, *Person Job-Fit*

Tabel IV - 22
Hasil Uji Koefisien Jalur Substruktural II

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	t		
1 (Constant)	-,917	1,014		-,904	-,373	
<i>Person Job-Fit</i>	,245	,100	,274	2,446	,021	
Keadilan Distributif	,263	,072	,377	3,657	,001	
Kepuasan	,218	,067	,372	3,224	,003	

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2022

Berdasarkan tabel IV-21 dan tabel IV-22 maka dapat disusun sebuah persamaan sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,274 X_1 + 0,377 X_2 + 0,372 Y_1 + e_2$$

Dimana:

$$e_2 = \sqrt{1 - 0,859}$$

$$e_2 = \sqrt{0,141}$$

$$e_2 = 0,375$$

Keterangan:

- Nilai koefisien beta variabel *person job-fit* adalah sebesar 0,274. Hal tersebut menggambarkan bahwa setiap peningkatan persepsi para guru terhadap variabel *person job-fit* maka akan meningkatkan kinerjanya sebesar 0,274. Dengan kata lain semakin tinggi persepsi *person job-fit* semakin tinggi kinerja guru pada SMK Ma'arif 9 Kebumen.
- Nilai koefisien beta variabel keadilan distributif adalah sebesar 0,377. Hal tersebut menggambarkan bahwa setiap peningkatan persepsi para guru terhadap variabel keadilan distributif maka akan meningkatkan kinerjanya sebesar 0,377. Dengan kata lain semakin tinggi persepsi keadilan distributif maka semakin tinggi kinerja guru pada SMK Ma'arif 9 Kebumen.
- Nilai koefisien beta variabel keadilan distributif adalah sebesar 0,377. Hal tersebut menggambarkan bahwa setiap peningkatan persepsi para guru terhadap variabel keadilan distributif maka akan meningkatkan kinerjanya sebesar 0,377. Dengan kata lain semakin tinggi persepsi keadilan distributif maka semakin tinggi kinerja guru pada SMK Ma'arif 9 Kebumen.
- Nilai Residual atau error sebesar 0,375 menunjukkan bahwa kinerja pada guru SMK Ma'arif 9 Kebumen dapat dijelaskan oleh variabel *Person Job-Fit*, Keadilan Distributif, dan Kepuasan Kerja.

Pengaruh *Person Job-Fit* Terhadap Kepuasan

Pengujian hipotesis pertama untuk mengetahui pengaruh *person job-fit* terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Person Job-Fit* berpengaruh secara positif dan signifikan pada kepuasan kerja pada guru SMK Ma'arif 9 Kebumen. Hasil tersebut ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 3,566 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Nilai tersebut menggambarkan bahwa guru mempersepsikan pekerjaannya saat ini sesuai dengan ketrampilan dan pengetahuan yang dimilikinya maka tingkat kepuasannya lebih tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian *person job-fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yang berarti bahwa *person job-fit* dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja guru SMK Ma'arif 9 Kebumen. Kesesuaian antara tugas pekerjaan yang diberikan dengan karakteristik guru maka performa pekerjaan guru meningkat. Maka hal ini akan menuntun para guru mendapatkan penghargaan, seperti kompensasi, adanya promosi jabatan serta terpenuhinya keinginan yang membuat guru memiliki perasaan positif berupa kepuasan atas pekerjaan yang telah dilakukan.

Hal ini menunjukkan bahwa guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen memiliki kesesuaian atau kecocokan terhadap pekerjaan yaitu guru merasa senang dan menikmati

pekerjaan sebagai guru, dengan kepuasan tercemrin melalui gaji, bonus, dan rekan kerja yang baik yang membuat guru merasa nyaman dalam melaksanakan kegiatan belajarnya dengan baik. Dengan kata lain bahwa kesesuaian atau kecocokan sebagai guru dengan pekerjaannya dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian Metik Asmike & Bagus Setiono (2020) bahwa terdapat hubungan yang signifikan antar *person job-fit* dengan kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *person job-fit* maka semakin tinggi kepuasan kerja, dan sebaliknya ketika semakin rendah *person job-fit* maka semakin rendah kepuasan kerja.

Pengaruh Keadilan Distributif Terhadap Kepuasan

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada guru SMK Ma'arif 9 Kebumen. Hasil tersebut ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 2,464 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,019. Nilai tersebut menggambarkan bahwa ketika keadilan diberikan secara distributif dengan baik kepada guru, hal tersebut berdampak peningkatan kepuasan guru pada SMK Ma'arif 9 Kebumen.

Hal ini menunjukkan bahwa organisasi atau sekolah dapat berlaku dengan adil kepada para guru, sehingga para guru akan memiliki persepsi yang positif terhadap sekolah. Para guru akan menilai bahwa kesejahteraan mereka dapat dipenuhi dengan bekerja di sekolah tersebut dan guru dapat merasakan perlakuan adil. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Anis Yasinta (2018) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara keadilan distributif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin baik keadilan distributif maka kepuasan kerja juga semakin meningkat.

Pengaruh *Person Job-Fit* Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh *person job-fit* terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *person job-fit* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Ma'arif 9 Kebumen. Hasil tersebut ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 2,446 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,021. Nilai tersebut menggambarkan bahwa ketika seorang guru mempersepsikan bahwa pekerjaannya sesuai dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dimilikinya maka guru tersebut cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Hal ini menunjukkan bahwa guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen memiliki kesesuaian jenis dan karakteristik pekerjaan sesuai dengan minat, pengetahuan, dan ketrampilan yang dimilikinya yang dapat membuat guru akan menampilkan kinerja terbaiknya. Selain itu latar pendidikan guru menjadi landasan kecocokan untuk memperoleh profesi sebagai guru. Dimana guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen mampu menguasai mata pelajaran dan memberikan lebih banyak motivasi belajar kepada para siswa yang dapat membuat tujuan sekolah atau organisasi dapat tercapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Irwan Samsir (2019) menunjukkan bahwa *person job-fit* terdapat pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti terdapat kesesuaian antara karakteristik seorang individu dengan jenis pekerjaannya.

Pengaruh Keadilan Distributif Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh keadilan distributif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Ma'arif 9 Kebumen. Hasil tersebut ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 3,657 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa keadilan distributif yang diberikan oleh yayasan atau sekolah berdampak pada meningkatnya kinerja dari guru pada SMK Ma'arif 9 Kebumen.

Keadilan distributif yang diberikan oleh organisasi atau sekolah SMK Ma'arif 9 Kebumen memberikan dampak positif bagi para guru yaitu dengan pemberian bonus berupa gaji (13) yang sesuai dengan capaian kinerja dan guru akan mendapatkan beasiswa S2 untuk guru yang berprestasi. Salah satu cara yang biasa dilakukan oleh para guru adalah dengan meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Siti Hidayah & Haryani (2013) yaitu mengatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis kelima dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 3,224 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003. Hasil tersebut menggambarkan bahwa ketika guru pada SMK Ma'arif 9 Kebumen merasa puas dengan yayasan dan pekerjaannya maka tingkat kinerjanya akan cenderung mengalami peningkatan.

Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang didapat yaitu ketika guru mendapat pimpinan dan rekan kerja yang mendukung. Dengan suasana kerja yang nyaman yang tercipta dari adanya hubungan baik dengan rekan kerja akan menjadikan pribadi yang lebih produktif. Dimana, ketika hubungan antar guru dan pimpinan terjalin dengan baik maka tingkat kepuasan kerja guru semakin baik pula. Kepuasan kerja berkaitan erat dengan kinerja karyawan, karena ketika kepuasan guru telah terpenuhi, maka akan berdampak baik pada kinerja guru yang lebih optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Sulaefi (2017) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pengaruh *Person Job-Fit* Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan

Pengujian hipotesis keenam dilakukan untuk mengetahui pengaruh *person job-fit* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian

menunjukkan bahwa kepuasan dapat memediasi hubungan antara *person job-fit* dengan kinerja. Hasil tersebut ditunjukkan dengan nilai z score pada penghitungan sobel tes sebesar sebesar 2,405 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,016. Hasil penghitungan analisis jalur juga menunjukkan bahwa nilai total pengaruhnya adalah 0,719. Hasil pengujian tersebut menggambarkan bahwa ketika para guru ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan bidang dan kemampuannya maka para guru akan cenderung merasa lebih puas, dimana kepuasan tersebut berdampak pada peningkatan kinerja guru.

Variabel kepuasan dapat memediasi hubungan antara variabel *person job-fit* dengan kinerja guru karena secara parsial terdapat alur hubungan yang kuat antara ketiga variabel tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *person job-fit* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan dengan nilai t hitung sebesar 3,566 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Dan kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Ma'arif 9 Kebumen dengan nilai t hitung sebesar 3,224 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003. Penelitian ini membuktikan ketika guru memiliki *person job-fit* yang tinggi maka akan meningkatkan kepuasan kerja guru yang pada akhirnya akan mendorong guru mencapai kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Irwan Samsir (2019) yang menjelaskan bahwa kepuasan dapat menjadi mediator dalam hubungan antara *person job-fit* dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kinerja Melalui Kepuasan

Pengujian hipotesis ketujuh dilakukan untuk mengetahui pengaruh keadilan distributif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan dapat memediasi hubungan antara keadilan distributif terhadap kinerja pada guru SMK Ma'arif 9 Kebumen. Hasil tersebut ditunjukkan dengan nilai z score sebesar 1,963 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,049. Nilai tersebut juga sejalan dengan nilai total pengaruh sebesar 0,497. Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketika sekolah dapat berlaku adil kepada setiap guru secara distribusi pendapatan, bonus, dan fasilitas maka para guru akan cenderung merasa puas, dimana tingkat kepuasan yang tinggi akan berdampak pada peningkatan kinerjanya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan dapat memediasi hubungan antara keadilan distributif dengan kinerja guru pada SMK Ma'arif 9 Kebumen. Hal tersebut terjadi karena terdapat jalur pengaruh antara keadilan distributif, kepuasan, dan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan guru SMK Ma'arif 9 Kebumen dengan nilai t hitung sebesar 2,464 dan tingkat signifikansi sebesar 0,019. Selain itu juga dinyatakan bahwa pengaruh variabel kepuasan pada variabel kinerja juga ditemukan adanya pengaruh yang signifikan dimana nilai t hitungnya adalah 3,224 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003.

Hasil penelitian ini cenderung mendukung hasil penelitian dari lutfi Hasanah (2020) yang menyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan adanya pengaruh mediasi.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai *person job-fit* dan keadilan distributif terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Person Job-Fit* berpengaruh secara positif dan signifikan pada Kepuasan Kerja guru pada SMK Ma'arif 9 Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Person Job-Fit* maka semakin tinggi pula kepuasan kerja Guru SMK Ma'arif 9 Kebumen.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keadilan Distributif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja guru pada SMK Ma'arif 9 Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keadilan distributif maka kepuasan kerja Guru SMK Ma'arif 9 Kebumen juga semakin meningkat.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Person Job-Fit* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja guru pada SMK Ma'arif 9 Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Person Job-Fit* maka semakin tinggi pula kinerja Guru SMK ma'arif 9 Kebumen.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keadilan Distributif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja guru pada SMK Ma'arif 9 Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keadilan distributif maka kinerja Guru SMK Ma'arif 9 Kebumen juga semakin meningkat.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja guru pada SMK Ma'arif 9 Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja Guru SMK Ma'arif 9 Kebumen.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan dapat memediasi hubungan antara *Person job-fit* dengan kinerja pada guru SMK Ma'arif 9 Kebumen. Hal ini berarti Kepuasan dapat memediasi antara variabel *Person Job-Fit* dengan variabel kinerja serta menunjukkan bahwa *Person Job-Fit* dapat dijadikan variabel yang mampu meningkatkan kinerja pada Guru SMK Ma'arif 9 Kebumen.
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan dapat memediasi hubungan antara Keadilan Distributif terhadap Kinerja guru pada SMK Ma'arif 9 Kebumen. Hal ini berarti Kepuasan dapat

memediasi antara variabel Keadilan Distributif dengan variabel kinerja serta menunjukkan bahwa Keadilan Distributif dapat dijadikan sebagai variabel yang mampu meningkatkan kinerja pada Guru SMK Ma'arif 9 Kebumen.

Saran

Penelitian yang dilakukan tidak lepas dari keterbatasan yang diharapkan dapat disempurnakan oleh penelitian selanjutnya. Semoga keterbatasan yang disampaikan penulis dapat bermanfaat untuk penelitian selanjutnya, adapun keterbatasan sebagai berikut:

1. Penelitian hanya dilakukan pada satu sekolah yaitu SMK Ma'arif 9 Kebumen dengan jumlah responden sebanyak 34 orang, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan sebagai hasil penelitian yang dapat mewakili seluruh lembaga pendidikan di Kabupaten Kebumen.
2. Dalam situasi pandemic COVID 19, peraturan sekolah memberlakukan tatap muka 50% sehingga menjadi kendala dalam pengumpulan data (survey).

DAFTAR PUSTAKA

- Afuan, M. 2021. *Determinasi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi, Keadilan Distributif dan Keadilan Interaksional*. Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial, 2(1).
- Agusta, Leonardo dan Sutanto, Eddy Madiono. 2013. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya*. AGORA. Vol.1 No.3, 121-131.
- Ainun, Siti Hasri., Ansar., & Mus, Sumarlin. 2021. *Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri Di Kecamatan Rappocini Kota Makassar* : Universitas Negeri Makassar.
- Alfani, M., & Hadini, M. 2018. *Pengaruh person job fit dan person organization fit terhadap organizational citizenship behavior dan kinerja karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin*. Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan, 2(2), 73-85.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian: Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmike, Metik & Setiono Bagus. 2020. *Pengaruh Person Job-Fit Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Outsource Bank BCA KCU Madiun)*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Vol.3 No.2.
- Brendt Putra, R. F. 2020. *Pengaruh Person job-fit terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada hotel pelangi malang* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Dewi, Ida Ayu.A.W., & Sudibya, I Gede.A. 2016. *Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan*

- Prosedural, Dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.5, No.9.
- Fanlia,Prima Jaya.,Sulaiman, dan Devi Rusvitawati 2019. *Pengaruh Person Job Fit (Pj Fit) dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Citra Putra Kebun Asri (CPKA)*. Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan Vol.3 No.1.
- Faryandi, A. 2017. *Analisis Pengaruh Keadilan Organisasional (Distributif, Prosedural dan Interaksional) terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening” di Bento Group* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Fauziyah, Fajru Achmi & Kistyanto, Anang. 2016. *Pengaruh Persepsi Keadilan Distributif pada Penilaian Kinerja Terhadap Linetja Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Penilaian Kinerja di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya*. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Kewirausahaan, Vol.5 No.1, 1-23.
- Ganto, Julimursyida. 2019. *Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal Administrasi Pendidikan, 26(1), 156-164.
- Ghozali, Imam. 2011. *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasanah. 2015. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru*. Manajer Pendidikan, Vol.9 No.1. Hal. 86-94
- Hidayah, Siti & Haryani. 2013. *Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan BMT Hudatama Semarang*. Jurnal Ekonomi, No.35.
- Irwan,Samsir.2019.*Person Job Fit, Komitmen Organisasi dan Pengawasan terhadap Kinerja karyawan rumah Sakit Bhayangkara Banjarmasin*. Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review. Vol.1, No.1
- Lesmana, Agus. 2021. *Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Terhadap Komitmen Organisasi*. Jurnal Ekonomak, 7(2).
- Lewis, R.Philipus. 2013.*Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Keadilan Interaksional Kompensasi Dan Komitmen Karyawan*. JRMB, 8(1).
- Lutfiyah, L., Oetomo, H. W., & Suhermin, S. 2020. *Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap person job fit dan kinerja karyawan pada pt andromedia*. Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 8(3), 684-699.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Palup, M., Tjahjono, H. K., & Nuri, R. 2014. *Pengaruh keadilan distributif karir dan keadilan prosedural karir terhadap perilaku retaliasi karyawan swasta di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) dengan kepuasan karir sebagai variabel pemediasian*. Jurnal Universitas Paramadina, 11(2), 1095-1111.
- Purwoko, Sidik. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kinerja Guru, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK*. Jurnal akuntabilitas Manajemen Pendidikan, Vol.6 No.2, 149-162.
- Putri, A. D. K., & Imaniyati, N. 2017.*Pengembangan profesi guru dalam meningkatkan kinerja guru (Professional development of teachers in improving the performance of teacher)*.Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, 2(2), 93-101.
- Rahayu, Lutviani. 2014.*Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 5 Magelang*. Economic Education Analysis Journal,3(3).
- Rakha,Fajar Brendt Putra.2020.*Pengaruh Person Job-fit Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Pelangi Malang*.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Robbins, Stephen P & Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta:Erlangga.
- Rudy, Irawan Samsir. 2019.*Person Job-Fit,Komitmen Organisasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Banjarmasin*. Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review,1(1).
- Sari, D.W.2021. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Person Job-Fit Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Guru PNS Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kebumen)* (Doctoral Dissertation, Universitas Putra Bangsa).
- Sarwono, Jonathan. 2005. *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS: Aplikasi dalam Riset Pemasaran, Keuangan, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kewirausahaan*. Bandung: Penerbit Andi.
- Siagian, D. dan Sugiarto. 2006. *Metode Statistika*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Sulaefi.2017.*Pengaruh Keadilan Distributif dan Prosedural Kompensasi terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Perawat Di RSU DR.H.RM.SOESELO, di Slawi Kabupaten Tegal Jawa Tengah*. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan. Vol.6, No.1 Hal.18-19.

Pengaruh *Person Job-Fit* Dan Keadilan Distributif Terhadap Kinerja
Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

- Sutrisno Hadi. 2004. *Metodologi Research 2*. Andi Offset. Yogyakarta
- Tjahjono, H. K. 2008. *Studi literatur pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural pada konsekuensinya dengan teknik Meta Analisis*. Jurnal psikologi, 35(1), 21-40.
- Wibawa, I. Made Darwis. 2019. *Meningkatkan Kinetja Guru Dalam Menyusun Silabus Dan Rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) Melalui Supervisi Kolegial*. Journal of Education Action Research, Vol.3 No.1, 66-71.
- Widyastuti, Titis., & Ratnaningsih, Ika Zenita. 2018. *Hubungan Antara Person Job-Fit Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Pusat Bank Jateng Semarang*. Jurnal Empati, Vol.7 No.3, 73-79.
- Yasinta, Anis. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTs Negeri 1 Bandar Lampung*.