

Puji Rahayu

Afiliasi (S1 Manajemen, STIE Putra Bangsa) dan Alamat e-mail (Pujiirahayuu04@gmail.com)

Much. Riyadus Sholichin, S.E., M.M

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Person Job Fit* dan *Person Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Guru SMK Tamtama 2 Prembun. Variabel yang diteliti pada penelitian ini adalah *person job fit*, *person organization fit*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 36 responden, dengan menggunakan metode sample jenuh dengan bantuan alat statistik. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Hipotesis diuji menggunakan program *SPSS 23.00 for windows*. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *person job fit* tidak berpengaruh pada kepuasan kerja, *person organization fit* berpengaruh pada kepuasan kerja, *person job fit* tidak berpengaruh pada komitmen organisasi, *person organization fit* tidak berpengaruh pada komitmen organisasi, dan kepuasan kerja tidak berpengaruh pada komitmen organisasi.

Kata Kunci : *person job fit*, *person organization fit*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi

Abstract

This study aims to examine the effect of Person Job Fit and Person Organization Fit on Organizational Commitment through Job Satisfaction as an Intervening Variable in Vocational School Teachers at Tamtama 2 Prembun. The variables studied in this study were person job fit, person organization fit, job satisfaction and organizational commitment. . The number of samples taken was 36 respondents, using the saturated sample method with the help of statistical tools. Data were collected through questionnaires. The hypothesis was tested using SPSS 23.00 for windows. The results of the analysis show that the person job fit variable has no effect on job satisfaction, person organization fit has no effect on job satisfaction, person job fit has no effect on organizational commitment, person organization fit has no effect on organizational commitment, and job satisfaction has no effect on organizational commitment.

Keywords: person job fit, person organization fit, job satisfaction and organizational commitment

PENDAHULUAN

Sekolah memberikan pelayanan pendidikan dengan tenaga pendidik yang terlatih dan terdidik untuk memberikan pembelajaran yang sesuai dengan tingkat pendidikan yang ditempuh. Peranan dan fungsi sekolah sangat kompleks untuk membangun masa depan sebuah bangsa. Karena pendidikan merupakan objek untuk mengembangkan kemampuan, kreativitas dan potensi diri dari peserta didik itu sendiri.

Komitmen organisasi menurut Robbins (2008) adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Pentingnya komitmen bagi setiap karyawan seperti yang dikatakan Riley (2006) bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional akan terus bertahan dan kemudian terlibat dalam upaya memperjuangkan visi, misi serta tujuan organisasi sehingga layaklah

bahwa setiap organisasi berharap untuk dapat mencapai keunggulan bersaing melalui dukungan komitmen karyawan terhadap organisasinya.

Organisasi atau perusahaan dapat mencapai tujuannya dikarenakan komitmen dari para anggotanya atau karyawannya, mereka dapat bekerja dengan dilandasi oleh komitmen yang tinggi terhadap organisasi atau perusahaan. Hal ini tidak dapat dipungkiri juga akan meningkatkan kinerja mereka. Dessler (2007) mengatakan bahwa memiliki tujuan tanpa komitmen adalah sia-sia maka karyawan yang diberdayakan memberikan komitmen ini secara mental, emosional dan fisik. Komitmen pada SMK Tamtama 2 Prembun baik, dibuktikan dengan semua guru SMK Tamtama 2 prembun selalu mengikuti peraturan yang ada, melakukan pekerjaan sesuai target yang sudah ditentukan.

Menurut As'ad (2004) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi kepuasan yang dirasakan. Sebaliknya bila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka makin rendah tingkat kepuasannya.

Karyawan yang merasa puas pasti akan memiliki komitmen yang kuat dan juga berusaha keras untuk bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Namun, apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi akan menimbulkan kekecewaan, tidak bergairah untuk bekerja dan komitmen terhadap organisasi akan menurun, maka harus diciptakan suasana yang mendorong kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pada SMK tamtama 2 prembun baik, dengan adanya kenaikan gaji setiap tahunnya, dan lingkungan yang baik.

Hal lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah *person job fit*.

Person job fit menurut Newto, Hickey, dan Marris (2009) yaitu melibatkan kesesuaian orang dan persyaratan yang secara langsung terkait dengan pekerjaan tertentu. Seseorang akan bekerja sesuai dengan kenyamanan dengan profesi yang akan dijalankan. Pada saat mencari pekerjaan seseorang pasti akan melihat kemampuan dan minat terhadap profesi yang akan dilamarnya. Walaupun tidak sedikit orang yang menjadikan sebuah profesi awal menjadikan sebagai batu loncatan saja, tetapi mereka pasti akan tetap mencari profesi yang sesuai dengan diri mereka.

Guru merupakan profesi yang sangat mulia, karena dalam melakukan pekerjaannya harus mengutamakan sikap sabar. Seorang guru harus memiliki kemampuan untuk menguasai perilaku banyak orang. Oleh sebab itu menjadi seorang guru harus memiliki keyakinan dalam diri mereka untuk melakukan pekerjaan mulia ini. Guru SMK Tamtama 2 Prembun memiliki rasa senang mengajar dan menyukai dunia pendidikan. Walaupun mereka harus menghadapi puluhan sifat yang berbeda dalam kelas membuat guru merasa tertantang dan menyukai hal tersebut. Menjadi profesi guru merupakan kebanggaan bagi mereka sendiri karena mendapatn kehormatan. Mereka merasa bangga dengan menjadi seorang guru karena bisa berbagi ilmu pengetahuan dan pengalaman yang didapatkan selama belajar.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah *person organization fit*, dimana dibutuhkan adanya kesesuaian antara karyawan dan organisasi yang dapat berupa kesesuaian nilai yang dianut karyawan dengan nilai yang diterapkan dalam suatu organisasi. Seorang karyawan akan merasa nyaman dan bekerja dengan baik jika merasa organisasi sesuai dengan diri mereka. Guru SMK Tamtama 2 Prembun memiliki keinginan menjadi seorang guru bukan karena paksaan orang lain, selain itu mereka bekerja sesuai dengan kemampuan mereka.

Person organization fit pada SMK Tamtama 2 Prembun dikategorikan baik dengan adanya kesamaan antara nilai individu dengan nilai kelompok. Memiliki rasa nyaman dengan perusahaan karena peraturan yang ada dalam diri mereka sebagian besar sama dengan peraturan sekolah. Rasa di hargai dalam sekolah dengan adanya pemberian timbal baik yang sesuai dengan hasil kinerja. Rasa nyaman itu juga membuat mereka ingin terus berkarir di SMK tamtama Prembun.

Berdasarkan uraian yang ada diatas terjadinya komitmen organisasi. Dan banyak faktor yang mempengaruhi oleh *person job fit* dan *person organization fit*. Dan ditemukan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dengan adanya hal ini penulis berniat meneliti dengan judul "***Person Job Fit dan Person Organization Fit terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening***".

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas. Salah satu masalah yang ada dalam SMK Tamtama 2 Prembun adalah adanya komitmen guru yang bertahan pada organisasi dan tanggungjawab yang baik dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini di buktikan dengan lamanya usia kerja yang ada, taat pada peraturan sekolah dan selalu ikut serta dalam semua kegiatan yang dilakukan oleh sekolah.

Berdasarkan rumusan masalah di atas penelitian merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah *person job fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja SMK Tamtama 2 Prembun ?
2. Apakah *person organization fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja SMK Tamtama 2 Prembun ?
3. Apakah *person job fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasi SMK Tamtama 2 Prembun?
4. Apakah *person organization fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasi SMK Tamtama 2 Prembun?

5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi ?
6. Apakah *person job fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja ?
7. Apakah *person organization fit* berpengaruh pada komitmen organisasi melalui kepuasan kerja ?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui *person job fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada guru di SMK Tamtama 2 Prembun.
2. Untuk mengetahui *person organization fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada guru di SMK Tamtama 2 Prembun.
3. Untuk mengetahui *person job fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru pada guru di SMK Tamtama 2 Prembun.
4. Untuk mengetahui pengaruh *person organization fit* terhadap komitmen organisasi pada guru SMK Tamtama 2 Prembun.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada guru SMK Tamtama 2 Prembun.
6. Untuk mengetahui pengaruh *person job fit* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada Guru SMK Tamtama 2 Prembun.
7. Untuk mengetahui pengaruh *person organization fit* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

Kajian Pustaka

Komitmen organisasi, menurut Robbins (2008) adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi sertatujua-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Menurut Luthans (2006) ada tiga indikator dari komitmen organisasi, yaitu:

1. Memiliki kepercayaan serta menerima tujuan dan nilai organisasi.
2. Berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi.

3. Memiliki keyakinan yang kuat untuk berusaha sebagai anggota organisasi

Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006) yaitu hasil persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Menurut Robbins (2002:36) ada empat indikator dalam kepuasan kerja, sebagai berikut:

1. Kerja yang menantang secara mental
2. Penghargaan yang sesuai
3. Kondisi kerja yang mendukung
4. Kolega yang suportif

Person Job Fit

Menurut Newto, Hickey, dan Marris (2009) yaitu melibatkan kesesuaian orang dan persyaratan yang secara langsung terkait dengan pekerjaan tertentu. Menurut Daniel dan Elizabet (2007:214) indikator yang digunakan untuk *person job fit* adalah

1. Nilai
2. Tujuan
3. Kebutuhan psikologi
4. Minat
5. Gaji
6. KSAO (*Knowledge, Skill, Attitude, Others*)

Person Organization Fit

Menurut Kristof (2007) secara luas didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai – nilai organisasi dengan nilai – nilai individu. Indikator yang digunakan untuk *person organization fit* adalah

1. Kesesuaian nilai
2. Kesesuaian Tujuan
3. Pemenuhan kebutuhan karyawan
4. Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian

METODE

Obyek dalam penelitian ini adalah *person job fit*, *person organization fit*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dan Subyek penelitian ini adalah guru SMK Tamtama 2 Prembun sebanyak 36 orang.

Variabel Dependen pada penelitian ini adalah komitmen organisasi. Untuk variabel interveningnya adalah kepuasan kerja.

Sedangkan untuk variabel independennya adalah *person job fit* dan *person organization fit*.

Metode yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data survey ialah dengan metode kuesioner (angket), dimana metode ini digunakan untuk memperoleh data dengan mengajukan seperangkat pertanyaan maupun pernyataan tertulis kepada responden. Pertanyaan atau pernyataan yang digunakan adalah pertanyaan atau pernyataan yang telah disediakan jawabannya sehingga responden menjawab sesuai dengan keadaan yang ada. Setelah data dari penyebaran kuesioner terkumpul, kemudian dilakukan proses scoring yaitu pemberian nilai yang berupa angka pada jawaban untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan skala Likert. Jawaban setiap item instrument menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative, Sugiyono, (2008 : 143).

- | | |
|------------------------|----------|
| 1. Sangat Setuju | skor = 5 |
| 2. Setuju | skor = 4 |
| 3. Ragu-ragu | skor = 3 |
| 4. Tidak Setuju | skor = 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju | skor = 1 |

Untuk keperluan analisis kuantitatif dalam penelitian ini, maka jawaban tersebut dimodifikasi sebagai berikut :

- | | |
|------------------------------|----------|
| 1. Sangat Setuju (SS) | skor = 4 |
| 2. Setuju (S) | skor = 3 |
| 3. Tidak Setuju (TS) | skor = 2 |
| 4. Sangat Tidak Setuju (STS) | skor = 1 |

Pemberian skor pada jenis skala likert diberikan skor 1 sampai 4, skor diberikan berdasarkan pada setiap jawaban yang telah diisikan responden sebagai sampel dalam penelitian. Pengurangan alternatif jawaban netral didasarkan pada alasan yang dikemukakan oleh Sutrisno (2004:91):

1. Kategori netral mempunyai arti ganda sehingga sulit diartikan sesuai atau tidak sesuai. Kategori yang mempunyai arti ganda tentu tidak diharapkan dalam suatu instrumen penelitian.

2. Tersedianya jawaban ditengah dapat menimbulkan kecenderungan memilih jawaban tengah-tengah tersebut bagi subyek yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawaban.
Maksud kategori SS-S-TS-STTS adalah untuk melihat kecenderungan pendapat subyek ke salah satu kutub.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah (Responden)	Prosentase (%)
1.	Laki-laki	25	69%
2.	Perempuan	11	31%
Total		36	100 %

Pendidikan Terakhir

NO	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Responden)	Prosentase (%)
1.	D3	1	2,7%
2.	S1	25	69,4%
3	S2	9	27,9%
Total		36	100%

Tabel 3. Respondenn Berdasarkan Masa Kerja

NO	Masa Kerja	Jumlah (Responden)	Prosentase (%)
1.	1-10 Tahun	11	30,5 %
2.	11-20Tahun	7	19,4 %
3.	21-30Tahun	13	36,1 %
4.	> 30 Tahun	5	14 %
Total		36	100 %

NO	Usia	Jumlah (Responden)	Prosentase (%)
1.	25 – 30 Tahun	4	11,1 %
2.	31 – 35 Tahun	7	19,4 %
3.	36 – 40 Tahun	5	13,8 %
4.	41 – 45 Tahun	2	5,8 %
5.	46 – 50 Tahun	13	36,1 %
6.	> 51 Tahun	5	13,8 %
Total		36	100%

Tabel 4. Respondenn Berdasarkan Usia

Analisis Statistik

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Person Job Fit

Variabel	Butir	Rhitung	r _{tabel}	Keterangan
<i>Person Job Fit</i>	1	0.548	0,329	Valid
	2	0.773	0,329	Valid
	3	0.668	0,329	Valid
	4	0.471	0,329	Valid
	5	0.581	0,329	Valid
	6	0.472	0,329	Valid

Dari tabel diatas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom $r_{hitung} >$ dari nilai r_{tabel} (0, 329) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan variabel *person job fit* dikuesioner dinyatakan valid (sah).

Tabel 6. Uji Validitas Person Organization Fit

Variabel	Butir	r _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
<i>Person Organisasi Fit</i>	1	0.813	0,329	Valid
	2	0.664	0,329	Valid
	3	0.891	0,329	Valid
	4	0.775	0,329	Valid

Dari tabel diatas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom $r_{hitung} >$ dari nilai r_{tabel} (0,329) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan variabel *person organization fit* dikuesioner dinyatakan valid (sah).

Tabel 7. Uji Validitas Kepuasan Kerja

Variabel	Butir	rhitung	rtabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	1	0.738	0,329	Model
	2	0.672	0,329	
	3	0.832	0,329	
	4	0.790	0,329	

Dari tabel diatas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom $r_{hitung} >$ dari nilai r_{tabel} (0,329) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan variabel kepuasan kerja dikuesioner dinyatakan valid (sah).

Tabel 8. Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	Butir	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Komitmen Organisasi	1	0.659	0,329	Valid
	2	0.720	0,329	Valid
	3	0.665	0,329	Valid
	4	0.720	0,329	Valid

Dari tabel diatas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom $r_{hitung} >$ dari nilai r_{tabel} (0,329) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan variabel kepuasan kerja dikuesioner dinyatakan valid (sah).

Tabel 9. Uji Reliabilitas

Variabel	Cornbach's alpha	R Kritis	Keterangan
Person Job Fit (X1)	0,624	0,60	Reliabel
Person Organization fit (X2)	0,795	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y1)	0,748	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y2)	0.635	0,60	Reliabel

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas terhadap 4 instrumen menunjukkan hasil reliabel, karena masing-masing instrumen memiliki nilai *Cornbach's alpha* $>$ dari 0,6

Uji Asumsi Klasik Uji Multikolonieritas

Tabel 10. Hasil Uji Multikolonieritas Substruktur I

Model	Collinearity Statistics	Tolerance	VIF
1 (Constant)			
Person Job Fit	.806		1.241
Person Organization Fit	.806		1.241

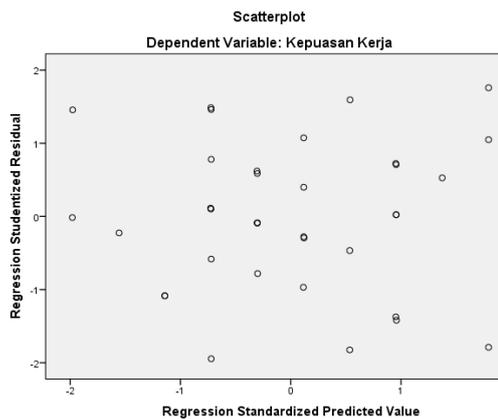
Dari diatas, menunjukkan bahwa pada bagian *collinearity Statistics* menunjukkan angka VIF tidak lebih besar dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1. Berdasarkan hasil uji multikolonieritas substruktur I di atas, maka dapat diketahui bahwa tidak terdapat multikolonieritas, sehingga model dapat dipakai.

Tabel 11. Multikolonieritas Substruktur II

Model	Collinearity Statistics	Tolerance	VIF
1 (Constant)			
Person Job Fit	.767		1.304
Person Organization Fit	.669		1.495
Kepuasan Kerja	.829		1.206

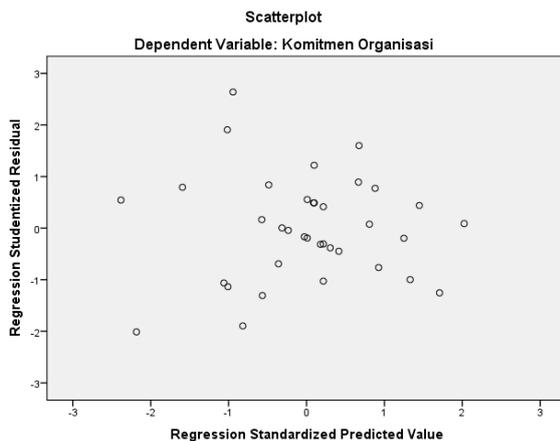
Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa pada bagian *collinearity Statistics* menunjukkan angka VIF tidak lebih besar dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1. Berdasarkan hasil uji multikolonieritas substruktur II di atas, maka dapat diketahui bahwa tidak terdapat multikolonieritas, sehingga model dapat dipakai.

Gambar 1. Uji Heterokedastisitas Substruktural I



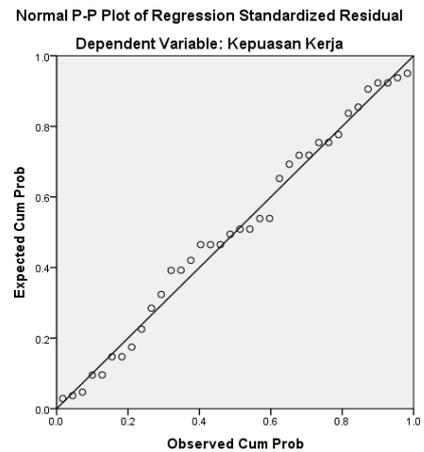
Berdasarkan Gambar di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi substruktural I dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 2. Uji Heterokedastisitas Substruktural II



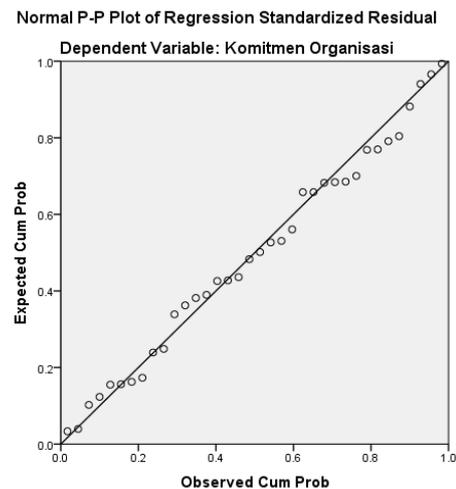
Berdasarkan Gambar IV-2 di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi substruktural I dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 3. Uji Normalitas Substruktural I



Berdasarkan gambar uji normalitas diatas titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi substruktural I memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4. Uji Normalitas Substruktural II



Berdasarkan gambar uji normalitas diatas titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi substruktural I memenuhi asumsi normalitas.

Uji Koefisien Jalur Substruktural I

berdasarkan tabel untuk hasil *coeficient* di atas

Uji Koefisien Jalur Substruktur II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	10.761	3.668			2.934	.006
Person Job Fit	-.279	.214	-.229		1.299	.203
Person Organization Fit	.555	.214	.459		2.601	.014

dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y_1 = -0,229X_1 + 0,459X_2 + \epsilon_1$$

Dimana $\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,171} = 0,829$

Kemudian nilai-nilai P_1 , P_2 dan ϵ_1 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Koefisien regresi variabel *person job* (P_1) = -0,229 . Koefisien regresi untuk X_1 sebesar -0,229 artinya setiap penambahan satu skala likert pada variabel *person job fit* (X_1), maka akan menambah kepuasan kerja sebesar -0,229.
- b. Koefisien regresi variabel *person organization fit* (P_2) = 0,459. Koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,459 artinya setiap penambahan 1 satuan skala likert pada variabel *person organization fit* (X_2), maka akan menambah kepuasan kerja sebesar 0,459.
- c. Error (ϵ_1) = 0,829

Error (ϵ_1) sebesar 0,829 menunjukkan Kepuasan Kerja (Y_1) yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel *person job fit* (X_1) dan *person organization fit* (X_2), diabaikan atau sama dengan nol.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.256	3.865		.584	.564
	Person Job Fit	.365	.206	.306	1.769	.086
	Person Organization Fit	.371	.220	.313	1.688	.101
	Kepuasan Kerja	-.102	.163	-.104	-.624	.537

Berdasarkan tabel IV-13 untuk hasil *coeficient* di atas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y_1 = 0,306X_1 + 0,313X_2 + 0,104Y_1 + \epsilon_2$$

Dimana $\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,265} = 0,735$

Kemudian nilai-nilai P_1 , P_2 dan ϵ_1 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Koefisien regresi variabel *person job fit* (P_1) = 0,306. Koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,306 artinya setiap penambahan 1 satuan skala likert pada variabel *person job fit* (X_1), maka akan menambah komitmen organisasi sebesar 0,306.
- b. Koefisien regresi variabel *person organization fit* (P_2) = 0,313. Koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,313 artinya setiap

penambahan 1 satuan skala likert pada variabel *person organization fit* (X_2), maka akan menambah komitmen organisasi sebesar 0,313.

c. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (P_3) = -0,104. Koefisien regresi untuk Y_1 sebesar -0,104 artinya setiap penambahan 1 satuan skala likert pada variabel kepuasan kerja (Y_1), maka akan menambah komitmen organisasi sebesar -0,104.

d. Error (ϵ_2) = 0,735
 Error (ϵ_2) sebesar 0,735 menunjukkan Komitmen organisasi (Y_2) yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel *person job fit* (X_1) *person organization fit* (X_2), dan kepuasan kerja diabaikan atau sama dengan nol.

Perhitungan Pengaruh

Untuk menghitung pengaruh antar variabel langsung dan tidak langsung adalah sebagai berikut :

a. Pengaruh Langsung (*Dirrect Effect* atau *DE*)

Untuk menghitung pengaruh langsung atau DE, digunakan formula sebagai berikut :

1) Pengaruh variabel *person job fit* terhadap kepuasan kerja

$$X_1 \rightarrow Y_1 = -0,229$$

2) Pengaruh variabel *person organization fit* terhadap kepuasan kerja

$$X_2 \rightarrow Y_1 = 0,459$$

3) Pengaruh variabel *person job fit* terhadap komitmen organisasi

$$X_1 \rightarrow Y_2 = 0,306$$

4) Pengaruh variabel *person organization fit* terhadap komitmen organisasi

$$X_2 \rightarrow Y_2 = 0,313$$

5) Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

$$Y_1 \rightarrow Y_2 = -0,104$$

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau *IE*)

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung atau IE, digunakan formula sebagai berikut :

1) Pengaruh variabel *person job fit* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan

$$\text{kerja } X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (-0,229 X - 0,104) = 0,023816$$

2) Pengaruh variabel *person organization fit* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja

$$3) X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,459 X - 0,104) = -0,047736$$

c. Pengaruh Total (*Total Effect*)

1) Pengaruh variabel *person job fit* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = -0,229 + -0,104 = -0,333$$

2) Pengaruh variabel *person organization fit* terhadap komitmen kerja melalui kepuasan kerja

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,459 + -0,104 = 0,355$$

3) Pengaruh variabel *person organization fit* terhadap komitmen organisasi

$$X_1 \rightarrow Y_2 = 0,306$$

4) Pengaruh variabel *person organization fit* terhadap komitmen organisasi

$$X_2 \rightarrow Y_2 = 0,313$$

5) Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

$$Y_1 \rightarrow Y_2 = -0,104$$

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 13. Hasil Uji t Substruktur I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	10.761	3.668		2.934	.006
Person Job Fit	-.279	.214	-.229	-	.203
Person Organization Fit	.555	.214	.459	2.601	.014

$df = 36 - 2 = 32$, (lihat t_{tabel}) diperoleh angka t_{tabel} sebesar 1,690

a. Hubungan *Person Job Fit* dan Kepuasan Kerja

Hasil Uji t pada tabel menunjukkan bahwa tingkat signifikan untuk variabel *person job fit* (X_1) sebesar $0,203 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t hitung

sebesar $-1.299 > t$ tabel 1,690, maka dapat dikatakan bahwa *person job fit* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga ditolak.

b. Hubungan *Person Organization Fit* dan Kepuasan Kerja.

Hasil Uji t pada tabel menunjukkan bahwa tingkat signifikan untuk variabel *person organization fit* (X_2) sebesar $0,014 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar $2,601 > t$ tabel 1,690, maka dapat disimpulkan bahwa *person organization fit* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga diterima.

Hasil Uji t pada tabel IV – 15 menunjukkan bahwa tingkat signifikan untuk variabel *person organization fit* (X_2) sebesar $0,101 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar $1,688 < t$ tabel 1,692, maka dapat dikatakan bahwa *person organization fit* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga berdasarkan nilai signifikan pengaruh variabel *person organization fit* terhadap komitmen organisasi ditolak dan berdasarkan nilai t pengaruh *person organization fit* terhadap komitmen organisasi ditolak.

c. Hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi

Hasil Uji t pada tabel IV – 15 menunjukkan bahwa tingkat signifikan untuk variabel kepuasan kerja (X_1) sebesar $0,537 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar $-0,624 < t$ tabel 1,692, maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga berdasarkan nilai signifikan pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi ditolak dan berdasarkan nilai t pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi ditolak.

Tabel 14. Hasil Uji t Substruktur 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.256	3.865			.584	.564
Person Job Fit	.365	.206	.306		1.769	.086
Person Organization Fit	.371	.220	.313		1.688	.101
Kepuasan Kerja	-.102	.163	-.104		-.624	.537

$df = 36 - 3 = 33$, (lihat t_{tabel}) diperoleh angka t tabel sebesar 1,692.

a. Hubungan *Person Job Fit* dan Komitmen Organisasi

Hasil Uji t pada tabel IV – 15 menunjukkan bahwa tingkat signifikan untuk variabel *person job fit* (X_1) sebesar $0,086 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar $1,769 > t$ tabel 1,692, maka dapat dikatakan bahwa *person job fit* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi sehingga berdasarkan nilai signifikan pengaruh variabel *person job fit* terhadap komitmen organisasi ditolak dan berdasarkan nilai t pengaruh *person job fit* terhadap komitmen organisasi diterima.

b. Hubungan *person Organization Fit* dan komitmen organisasi

Koefisien Deterinasi

Digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dengan variabel dependen, sehingga dapat diketahui variabel yang dapat mempengaruhi variabel dependen. Berikut disajikan hasil uji koefisien determinasi.

Tabel 15. Koefisien Determinasi Substruktur I

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.413 ^a	.171	.121	1.504

Berdasarkan tabel diatas, besar Adjusted R^2 adalah 0,171, artinya 17,1 % variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel *person job fit* dan *person organization fit*. Sedangkan sisanya 82,9% ($100 \% - 17,1 \%$) dapat

dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada model penelitian ini.

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi Substruktur 2

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.515 ^a	.265	.196	1.411

Berdasarkan tabel IV- 17 diatas, besar Adjusted R² adalah 0,265, artinya 26,5 % variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel *person job fit*, *person organization fit* dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 73,5 % (100 % - 26,5 %) dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada model penelitian ini.

Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui derajat hubungan linier antara satu variabel dengan variabel lain. Analisis korelasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur korelasi antara *person job fit* dan *person organization fit* dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut :

Tabel 15 Hasil Uji Korelasi

		Person Job Fit	Person Organization Fit
Person Job Fit	Pearson Correlation	1	.441**
	Sig. (2-tailed)		.007
	N	36	36
Person Organization Fit	Pearson Correlation	.441**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	
	N	36	36

Kriteria (Sarwono, 2006) :

- 0 – 0,25 : Korelasi sangat lemah
- >0,25 – 0,5 : Korelasi cukup kuat
- >0,5 – 0,75 : Korelasi kuat
- >0,75 – 1 : Korelasi sangat kuat

Berdasarkan hasil uji korelasi diatas, korelasi *person job fit* (X₁) dan *person organization fit* (X₂) sebesar 0,441. Korelasi sebesar 0,441 mempunyai maksud hubungan antar variabel *person job fit* dan *person organization fit* cukup kuat. Korelasi antara kedua variabel tersebut signifikan, karena angka signifikan yang diperoleh sebesar 0,07 > 0,05, maka hubungan kedua variabel tidak signifikan.

Sobel Test

Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X) melalui variabel mediasi (M) (Ghozali, 2003:248-249). Uji sobel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kalkulator sobel test yang diakses melalui <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm> yaitu sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Sobel Substruktural 1

Test Statistic	Standar Error	P-Value
0.56246928	0.04345842	0.57379633

Berdasarkan tabel , menunjukkan test statistic < t tabel yaitu 0,562 > 1,692 dan p-value > α yaitu 0,573 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi antara variabel *person job fit* dengan variabel komitmen organisasi.

Tabel Hasil Uji Sobel Substruktural 2

Test Statistic	Standar Error	P-Value
0.60678238	0.07805711	0.54399534

Berdasarkan tabel IV-18, menunjukkan test statistic < t tabel yaitu 0,606 > 1,692 dan p-value > α yaitu 0,543 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi antara variabel *person organization fit* dengan variabel komitmen organisasi.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan pengolahan data dari kuesioner Pengaruh *Person Job Fit* dan *Person Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening sebai berikut :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *person job fit* tidak berpengaruh pada kepuasan kerja pada Guru SMK tamtama 2 Prembun.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh *person organization fit* terhadap kepuasan kerja Guru SMK Tamtama 2 Prembun.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *person job fit* tidak berpengaruh pada komitmen organisasi pada Guru SMK Tamtama 2 Prembun.
4. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh negative atau tidak signifikan antara *person organization fit* terhadap komitmen organisasi pada Guru SMK Tamtama 2 Prembun.
5. Hasil penelitian menunjukkan hubungan tidak signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada Guru SMK Tamtama 2 Prembun.
6. Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh antara *person job fit* terhadap komitmen organisasi.
7. Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh antara *person organization fit* terhadap komitmen organisasi.

Implikasi Praktis

1. *Person organization fit* terhadap kepuasan kerja Guru SMK Tamtama 2 Prembun memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Perasaan memiliki kesamaan dengan perusahaan akan membuat individu lebih puas dalam bekerja. Maka dari itu, libatkan karyawan atau pegawai dalam segala hal kegiatan organisasi agar merasa memiliki rasa menjadi bagian dari organisasi. Selain itu, berikan kepercayaan kepada karyawan atau pegawai untuk masa depan organisasi.

Implikasi Teoritis

1. **Pengaruh *person job fit* terhadap kepuasan kerja**
Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh *person job fit* terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa tingkat signifikan untuk variabel *person job fit* (X_1) sebesar $0,203 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t

hitung sebesar $-1.299 > t$ tabel $1,690$, maka dapat dikatakan bahwa *person job fit* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga ditolak. Bekerja sesuai dengan hal yang diinginkan membuat seseorang terus berusaha menjadi lebih baik. Atribut pekerjaan lain seperti pemberian penghargaan, jenjang karir, pelatihan yang di berikan juga mempengaruhi kepuasan pada pekerjaan itu sendiri. Seperti pada penelitian Pengaruh Person job fit dan person organization fit terhadap Organization Citizenship Behaviour (OCB) melalui Kepuasan Kerja oleh Ismykhabani Nuraji dan Muhammmad Zakiy (2018).

2. Pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian ke dua menunjukkan bahwa tingkat signifikan untuk variabel stress kerja (X_2) sebesar $0,014 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar $2,601 > t$ tabel $1,690$, maka dapat disimpulkan bahwa *person organization fit* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga diterima. Bekerja sesuai dengan perusahaan atau organisasi yang sesuai dengan nilai dan tujuan individu akan membuat puas dalam melakukan segala hal. Seperti dalam penelitian Christina Ellis, Susan Troncoso Skidmore, Julie P.Combs (2017) bahwa *person organization fit* berpengaruh pada kepuasan kerja.

3. Pengaruh *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian ke tiga menunjukkan bahwa tingkat signifikan untuk variabel *person job fit* (X_1) sebesar $0,086 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar $1,769 > t$ tabel $1,692$, maka dapat dikatakan bahwa *person job fit* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi sehingga berdasarkan nilai signifikan pengaruh variabel *person job fit* terhadap komitmen organisasi ditolak dan berdasarkan nilai t pengaruh *person job fit* terhadap komitmen organisasi

diterima. Bertahannya seorang karyawan dalam organisasi dapat di sebabkan oleh banyak hal terutama karena merasa memiliki perusahaan.

4. Pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap Komitmen Organisasi

Pengujian hipotesis keempat dilakukan menunjukkan bahwa tingkat signifikan untuk variabel *person organization fit* (X_2) sebesar $0,101 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $1,688 < t_{tabel} 1,692$, maka dapat dikatakan bahwa *person organization fit* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga berdasarkan nilai signifikan pengaruh variabel *person organization fit* terhadap komitmen organisasi ditolak dan berdasarkan nilai t pengaruh *person organization fit* terhadap komitmen organisasi ditolak. Hal ini dikarenakan kurangnya rasa percaya bahwa organisasi merupakan milik seorang karyawan, kurangnya mengidentifikasi nilai individu terhadap organisasi dan kurangnya kepercayaan terhadap hal yang dilakukan dalam organisasi. Seperti dalam penelitian Ade Ayu Mitra (2019) dengan judul *Person Organization Fit*, karakteristik Pekerjaan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja, yang menunjukkan bahwa *Person Organization Fit* tidak berpengaruh pada Komitmen organisasi.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Pengujian Hipotesis kelima menunjukkan bahwa tingkat signifikan untuk variabel kepuasan kerja (X_1) sebesar $0,537 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $-0,624 < t_{tabel} 1,692$, maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga berdasarkan nilai signifikan pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi ditolak dan berdasarkan nilai t pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

ditolak. Hal ini dikarenakan mereka tidak senang dengan pekerjaan yang saat ini mereka lakukan dalam organisasi, namun merasa senang bekerja dalam organisasi tersebut. Sehingga dengan alasan tersebut mereka bertahan dalam organisasi. Seperti dalam penelitian Novebry Wibowo (2013).

6. Pengaruh *Person Job Fit* terhadap Komitmen Organisasi melalui kepuasan kerja

Pengujian Hipotesis ke enam dilakukan untuk mengetahui pengaruh *person job fit* terhadap kepuasan kerja melalui kepuasan kerja sebagai mediasi dengan menggunakan sobel test sebesar test statistic $< t_{tabel}$ yaitu $0,562 > 1,692$ dan $p\text{-value} > \alpha$ yaitu $0,573 > 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa tidak terjadi mediasi antara *person job fit* terhadap kepuasan kerja melalui kepuasan kerja pada Guru SMK Tamtama 2 Prembun.

7. Pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasi melalui kepuasan kerja

Pengujian Hipotesis ke tujuh dilakukan untuk mengetahui pengaruh *person organization fit* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai mediasi dengan menggunakan sobel test sebesar test statistic $< t_{tabel}$ yaitu $0,606 > 1,692$ dan $p\text{-value} > \alpha$ yaitu $0,543 > 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa tidak terjadi mediasi antara *person organization fit* terhadap kepuasan kerja melalui kepuasan kerja pada Guru SMK Tamtama 2 Prembun.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen & Meyer 1997. *Commitment in The Workplace (Theory, Research and Application)*. Sage Publication London.
- Ade Ayu Mitra Ramaditta Daluas. 2019. *Person Organization Fit*, Karakteristik Pekerjaan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan kerja pada Perawat Di RSUD Mohammad Noer Pamekasan.

- As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri, Seri Umum Sumber Daya Manusia Edisi 4*. Yogyakarta: Liberty.
- Autry, C. W., Daugherty, P. J., 2003, Warehouse Operation Employees: Linking Person-Organization Fit, Job Satisfaction and Coping Response, *Journal of Business Logistic*, Vol. 24, 1, 171-197.
- Bangun Vobiola Ollani, I Wayan Gede Supartha dan Made Subudi. 2017. Pengaruh *Person Job Fit* dan *Person Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.5. ISSN 2337-3067. Hal: 2071-2102.
- Cable, D. M., & DeRue, D. S (2002). The convergent discriminant validity of subjective perception. *Journal of Applied Psychology*, 87, 875-884
- Christina Ellis, Susan Troncoso Skidmore, Julie P. Combs. 2017. *The Role of Person-Job and Person-Organization Fit in Teacher Satisfaction. Educational Administrasion Quarerly* 53 (3) 448-474.
- Dessler, Gary, 2007, *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Jakarta: Erlangga
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Ghozali, Imam. 2011. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gilmer, V. H. *Industrial Psychology*. USA: McGraw Hill Book Company Inc. 1966
- Handler, C. (2004). The value of person-organization fit. *Ere.net*. Retrieved from: <http://www.ere.net/2004/05/20/the-value-of-person-organization-fit/>
- Nuraji Ismykhabani dan Muhammad Zakiy. 2018. "Pengaruh *Person job fit* dan person organization fit terhadap Organization Citizenship Behaviour (OCB) melalui Kepuasan Kerja". Prodi Ekonomi Syariah. Fakultas Agama Islam. Universitas Muhammadiyah Jogjakarta. Jogjakarta
- Jonathan Sarwono, 2005, *SPSS Versi 12*, Edisi kedua, PT. Danamartha Sejahtera Utama, Bandung
- Kristof, A. L. (2007). Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology* 49, 1-49.
- Luthans, Freed. 2002. *Organizational Behavior (teinth Edition)*. New York: Mc Graw Hill/irwin Inch.
- Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Martoyo, Susilo. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Mowday, R., Porter, L. and Steers, R. (1982) *Employee—Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. Academic Press, New York.
- Mufidatun & Siti Nur Azizah. 2009. Pengaruh Lingkungan non fisik, kepemimpinan transformasional, dan *person organization fit* terhadap komitmen organisasi. *Jurnal ilmiah manajemen, bisnis dan akuntansi*. Vol. 1, No. 13.
- Newton, Susan., Hickey, Margaret. And Marris, Joyce., 2009. *Malignancy*

- Quantification. In: Clark, Sandra.E., Ed. *Oncology Nursing Advisor: A Comprehensive Guide To Clinical Practice*. Canada: Mosby Elsevier, 29-30.
- Riley, D. Turnover Intention : The Mediation Effects of job Satisfaction, Affective Commitment, and Countinuanace Commitment, University of Waikata. pp:5-14
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S.. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Yogyakarta: Andi.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, T. A. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 1, Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins SP, dan Judge. 2002. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba Empat Hal 36.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba Empat
- Riggio, R.E. (2005). *Introduction to Industrial/Organization Psycology*. USA : Scott Foresman & amp.Co.
- Rosari, Sasmita. 2009. *Hubungan antara Budaya Perusahaan terhadap Pengembangan karir pada Karyawan PT.Bank Mandiri Tbk*. Yogyakarta
- Siagian, Sondang P, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi.1, Cetakan.17 Jakarta, Bumi Aksara.
- Sugianto, Thoyib, Noermijat, 2012. *Pengaruh Person Organization Fit, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerjaterhadap Komitmen Pegawai*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol.10 No.2. Hal 231.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto, 2002, *Prosedur Penelitian*, Jakarta: PT. Raya Grafindo Persad.
- Syarif Agi Hidayat. 2018. *Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan turnover intention*. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*. Vol. 11 No 1. Hal 51-66.
- Wibowo Novebry .2013. *Pengaruh kualitas leader member exchange (LMX) terhadap produktifitas kerja dan komitmen organisasi pada PT Nutrifood Surabaya*. *Agora*. Vol. 1 No. 1. Hal 58-67.