

PROSIDING

8th MANAGEMENT DYNAMIC CONFERENCE

2023

16-17 MARET

| Makassar
| Indonesia



TAS EKONOMI DAN



Prosiding
MADIC 8, 2023

Makassar, 16 -17 Maret 2023

Dipublikasikan Oleh:

Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Alamat:

Gedung Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Kampus Unhas Tamalanrea
Universitas Hasanuddin
Jl. P. Kemerdekaan No. 10, Makassar 90245

Email: madic.8.febuh@gmail.com

About Madic 8 2023

Management Dynamics Conference (MADIC) ke-8 adalah seminar nasional yang diselenggarakan oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin bekerja sama dengan Forum Pengelola Jurnal Manajemen (FPJM). Tema seminar “*Penguatan Manajemen UMKM sebagai Motor Penggerak Pemulihan Ekonomi Nasional*”. Konferensi ini bertujuan untuk menghimpun berbagai pandangan dan pengalaman empiris dari para praktisi dan akademisi ekonomi mengenai penguatan UMKM sebagai pilar ekonomi utama serta memberikan solusi untuk tujuan ketahanan keberlanjutan (SDGs) Indonesia. Para akademisi, praktisi, peneliti telah berkontribusi dalam pengembangan penelitian manajemen dengan berpartisipasi dalam MADIC 8.

Panitia Penyelenggara

Penanggung Jawab

Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir. SE.,M.Si.

Dewan Pengarah

Dr. Mursalim, SE., M.Si.

Prof.Dr.Arifuddin,SE., Ak., M.Si.

Dr. Anas Iswanto Anwar, SE., MA.

Dr. Andi Aswan, SE.,MBA.,M.Phil

Dr. Wahda, SE.,M.Pd.,M.Si.

Reviewer

Prof. Dr. H. Muhammad Ali, SE.,MS.

Prof. Dr. Sumardi, SE.,M.Si

Prof. Dr. Hj. Nuraeni Kadir, SE.,M.Si

Prof. Dr. Musran Munizu, SE.,M.Si.

Prof. Dr. Maat Pono, SE.,M.Si.

Dr. Fauziah Umar, SE., MS.

Dr. Hj. Wardhani Hakim, SE., M.Si

Dr. Hj. Nurjannah Hamid, SE.,M.Agr

Shinta Dewi Tikson, SE.,M.MGT

Hendragunawan S. Thayf., SE.,M.Si.,M.Phil

Dewan Eksekutif

Ketua : Insany Fitri Nurqamar, SE, MM

Sekretaris : Fahrina Mustafa, Se.,M.Si

Bendahara : Daniella C. S., Se.,M.Sc

Submission

Farhana Ramdhani Sumardi, SE.,MM

Publikasi

Rianda Ridho H Thaha,SE.,MBA.

Romi Setiawan SE., MM.

Acara dan dokumentasi

Isnawati Osman, SE.,M.BUS.

Dr. Haeriah Hakim, SE.,M.MKTG.

Asty Almaida, SE.,M.SI.

Sponsorship

Dr. A. M. Nur Bau Massepe, SE.,M.SI.

Tim Pendukung

Tamsir, SE.

Bustanil Arifin, SE

Ridwan

Raehanah Tul Jannah, SE

Dinda Syelfi Madiana

Fadli

Andi Hijeriani

Sarniati

M.Iqbal

Ihya' Ulumuddin

Syahriwildani Nur

St. Sharaeni Andin Islahuddin

Syafitriani

Anistasya Zhalsabila

Steffi Audelin Solllu

Muhammad Iqbal

Sambutan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin

Selamat datang di Management Dynamics Conference (MADIC) ke-8 diadakan pada tanggal 16 – 17 maret 20223 di Makassar, Indonesia. Konferensi ini diselenggarakan untuk mempromosikan diskusi antara berbagai pemangku kepentingan tentang, manajemen dan bidang ekonomi. Kali ini, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin menjadi tuan rumah bekerja sama dengan Forum Pengelola Jurnal Manajemen (FPJM). Melanjutkan tradisi menyatukan penelitian, pembuat kebijakan, akademisi dan berbagai pemangku kepentingan untuk mempresentasikan dan mendiskusikan isu terkini terkait perkembangan ekonomi nasional. Untuk memperkuat pembahasan tentang manajemen, ekonomi dan bidang akuntansi, kami sepakat mengangkat topik konferensi tahun ini berjudul “*Penguatan Manajemen UMKM sebagai Motor Penggerak Pemulihan Ekonomi Nasional*”. Untuk memberikan informasi terbaru mengenai topik kepada pembaca dan peserta, kami ingin menyampaikan apresiasi dan terima kasih kepada 3 narasumber dihadirkan dalam acara ini yaitu M. Fankar Umran CEO BRI Insurane, Causa Iman Karana Kepala Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan, dan Darwisman Kepala OJK Regional Sulampapua atas wawasan dan dukungan mereka selama konferensi. Kami berharap acara ini sangat mendorong diskusi tentang peningkatan kualitas UMKM di Indonesia. Selain itu kami ingin menyampaikan terima kasih dan dukungan kami kepada

Terakhir, kami ingin mengucapkan terima kasih sekali lagi atas kontribusi dan kerja sama yang sangat baik di antara kami para peserta konferensi. Selain itu, kami mengucapkan terima kasih atas kerjasama semua pihak panitia dalam menyelenggarakan konferensi. Kami berharap dapat bekerja sama dengan semua pemangku kepentingan yang terlibat dalam acara ini. Kami berharap proses ini akan menyediakan berbagai manuskrip unggulan yang dapat memberikan kontribusi besar dalam bidang ekonomi, manajemen dan akuntansi.

Prof.Dr.Abd. Rahman Kadir, M.Si., CIPM
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanudin

Sambutan Ketua panitia Management Dynamic Conference ke - 8

Saya sangat senang bahwa acara Management Dynamic Conference ke-8 dengan tema "Penguatan Manajemen UMKM sebagai Motor Penggerak Pemulihan Ekonomi Nasional" telah terlaksana dengan sukses. Semoga acara ini memberikan banyak manfaat dan inspirasi bagi semua peserta yang hadir.

Saya ingin mengucapkan selamat dan mengapresiasi seluruh panitia yang telah bekerja keras dan dedikasi tinggi dalam menyelenggarakan acara ini. Tanpa upaya mereka, acara ini tidak akan mungkin terwujud. Terima kasih atas kerja keras dan komitmen yang telah diberikan.

Selain itu, saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada narasumber yang telah berbagi pengetahuan dan pengalaman mereka dalam mendukung penguatan manajemen UMKM. Kontribusi mereka sangat berharga dan saya berharap peserta dapat mengambil manfaat yang besar dari presentasi dan diskusi yang telah dilakukan.

Saya berharap bahwa acara ini menjadi awal dari langkah-langkah konkret dalam memperkuat sektor UMKM sebagai motor penggerak pemulihan ekonomi nasional. Mari kita terus bekerja sama, berinovasi, dan berkolaborasi dalam mendukung pertumbuhan UMKM dan memajukan ekonomi kita.

Terima kasih kepada semua yang telah berpartisipasi dalam acara ini, termasuk peserta, narasumber, dan semua pihak yang telah memberikan dukungan. Semoga kita dapat melanjutkan semangat dan energi positif ini untuk memperkuat sektor UMKM dan membangun ekonomi yang lebih kuat.

Sekali lagi, selamat atas kesuksesan acara Management Dynamic Conference ke-8. Semoga langkah-langkah yang dihasilkan dari acara ini dapat memberikan dampak yang positif bagi penguatan manajemen UMKM dan pemulihan ekonomi nasional.

Insany Fitri Nurqamar, S.E.,M.M.

Ketua panitia Management Dynamic Conference ke - 8
Universitas Hasanudin

ID25820

Pengaruh Person Organization Fit dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi PT. PLN (Persero) UIKL Sulawesi

Karmila¹ Muhammad Ali² Wahda³

^{1,2,3} Universitas Hasanuddin Makassar

Jl. Perintis Kemerdekaan KM. 10, Tamalanrea Indah, Kota Makassar,
Sulawesi Selatan

E-mail: milak4221@gmail.com

Abstract

Performance is a matter of great concern, especially in large companies such as PLN which is a large BUMN and the only provider of electricity in Indonesia. This study was to determine the effect of Person Organization Fit and Person Job Fit on employee performance through organizational commitment at PT. PLN (UIKL Sulawesi). This research is quantitative using survey method. Respondents in this study were employees of PT. PLN (Persero) UIKL Sulawesi. The respondents of this research were 112 employees. The results showed that Person Organization Fit had a positive and significant effect on organizational commitment, Person Job Fit had a positive and significant effect on organizational commitment, Person Organization Fit had a positive and significant effect on employee performance, Person Job Fit had a positive and significant effect, Organizational commitment had a positive effect and significant effect on employee performance, Person Organization Fit has a positive and significant effect on employee performance through organizational commitment and the effect of Person Job Fit on employee performance through employee organizational commitment at PT. PLN (Persero) UIKL Sulawesi.

Keywords: *Person Organization Fit, Person Job Fit, organizational commitment, employee performance*

Abstrak

Kinerja merupakan hal yang sangat diperhatikan terutama di perusahaan besar seperti PLN yang merupakan BUMN yang besar dan satu-satunya penyedia tenaga listrik di Indonesia. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Person Organization Fit dan Person Job Fit terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada PT. PLN (UIKL Sulawesi). Penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Responden pada penelitian ini adalah pegawai PT. PLN (Persero) UIKL Sulawesi. Responden penelitian ini 112 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Person Organization Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, Person Job Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, Person Organization Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Person Job Fit berpengaruh positif dan signifikan, komitmen organisasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi dan pengaruh *Person Job Fit* terhadap kinerja Pegawai melalui komitmen organisasi pegawai PT. PLN (Persero) UIKL Sulawesi.

Kata Kunci: Person Organization Fit, Person Job Fi, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Setiap tahunannya PT. PLN (Persero) melaporkan hasil kinerja tahunan mereka dalam bentuk buku laporan tahunan yang di upload di situs resmi PLN. Dari hasil pengamatan laporan tahunan PLN didapatkan laporan tahunan dari tahun 2017-2021. Laporan tahunan berdasarkan kinerja PLN itu sendiri. Laporan yang diamati dari segi jumlah aset pertahun, laporan laba dan rugi, laporan kinerja operasional, dan laporan kinerja lainnya yang berhubungan dengan kinerja atau pencapaian perahun mereka. Laporan kinerja pertahun PLN dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1 : Penilaian Kinerja Berdasarkan Laporan Tahunan PT. PLN (Persero)

Hasil Kinerja Tahunan PLN	Tahun				
	2017	2018	2019	2020	2021
Laporan Keuangan (Aset)	1.334.957.657	1.492.487.745	1.585.055.013	1.588.914.720	1.613.216.456
Laporan Laba Rugi	(20.178.851)	(35.291.147)	44.164.942	44.407.942	45.055.145
Ikhtisar Operasional	95,35%	98,30%	98,89%	99,20%	99,45%
Ikhtisar Kinerja Lainnya	88,52%	89,16%	91,09%	90,75%	95,17%

Sumber: Laporan Tahun PT. PLN (Persero)

Dari data tabel 1.1 ditemukan bahwa pencapaian selama beberapa tahun terakhir sudah mengalami peningkatan yang signifikan kecuali pada tahun 2020. Dari segi laporan asset, laporan laba rugi dan ikhtisan opsional memang terlihat di data tahun 2020 mengalami peningkatan yang sangat sedikit bahkan pada laporan kinerja lainnya mengalami penurunan. Dari hasil kinerja keseluruhan dari PT.PLN (Persero) merupakan hasil kinerja dari unit-unit perusahaan salah satunya yaitu hasil kinerja dari PT. PLN (Persero) UIKL Sulawesi yang tidak terlepas dari kinerja pegawai.

Kinerja dari pegawai merupakan sebuah hal yang sangat diperhatikan terutama di perusahaan besar seperti PLN yang merupakan perusahaan Negara yang sangat besar dan satu-satunya penyedia tenaga listrik di Indonesia. Jika dalam perusahaan sumber daya manusia atau pegawai memiliki ketidak sesuaian dengan organisasi maupun dengan pekerjaan maka akan menimbulkan kinerja ekstra dari pegawai tersebut dalam membantu organisasi menjadi lebih baik.

Kecocokan orang dengan organisasi atau *Person Organization Fit* merupakan kesesuaian antara nilai-nilai individu pegawai dengan nilai-nilai yang ada dalam organisasi. (Bowen et al., 1991) berpendapat bahwa *Person Organization Fit* merupakan sebuah kunci untuk mempertahankan tenaga kerja yang fleksibel dan berkomitmen yang diperlukan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif dan pasar tenaga kerja ketat. Jadi *Person Organization Fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasi sebab pegawai yang merasa nilai-nilai dalam dirinya sesuai dengan nilai-nilai dalam organisasi maka mereka akan cenderung bertahan dengan organisasi tersebut dan berkomitmen terhadap organisasi. Sesuai dengan hasil penelitian Sari & Helmy, (2020) yang menemukan bahwa *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Dari data masa kerja pegawai UIKL Sulawesi ditemukan masa kerja terlama yaitu masa kerja selama 33,2 tahun. Ada 5 pegawai yang telah bekerja selama lebih dari 30 tahun dan jumlah terbanyak berada di masa kerja 10-20 tahunan. Data masa kerja tersebut terbukti pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Bukan hanya kecocokan orang dengan organisasi yang harus di perhatikan dalam organisasi tetapi kecocokan orang dengan pekerjaan juga harus menjadi perhatian. *Person Job Fit* merupakan kesesuaian antara kecocokan pegawai dengan pekerjaan yang dilakukan. Jika pegawai memiliki kepribadian yang sesuai dengan pekerjaan maka akan berdampak pada kinerja pegawai tersebut. Dengan adanya kinerja yang baik yang dihasilkan oleh pegawai berarti ada kesenangan dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga itu bisa membentuk perilaku komitmen terhadap organisasi atau perusahaan tempat individu itu bekerja. Menurut Kristof-Brown et al., (2005) mengatakan bahwa *Person Job Fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan sebab jika kecocokan orang dengan pekerjaan buruk dalam organisasi maka mereka mungkin mencoba mengembangkan keterampilan mereka dengan pekerjaan secara internal atau bahkan diturunkan pangkatnya dan jika *Person Job Fit* mereka lebih buruk maka pada akhirnya mereka akan memilih meninggalkan perusahaan. Sedangkan teori Holland dalam (P. Robbins & A. Judge, 2008) menyatakan bahwa ketika kepribadian dan pekerjaan sangat cocok maka akan memunculkan peningkatan kepuasan dalam diri karyawan.

Menurut Edwar, (1991) bahwa *Person Job Fit* memiliki sejumlah hasil positif dalam peningkatan kinerja, motivasi dan kehadiran. Dari data absensi pegawai di UIKL Sulawesi ditemukan adanya penurunan jam kerja di semester 1 tahun 2022. Masalah absensi juga selalu menurun di bulan Mei setiap tahunnya. Sesuai dengan hasil penelitian Bangun et al., (2017) menemukan bahwa *Person Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sama halnya dengan hasil penelitian Jaya et al., (2019) menemukan bahwa *Person Job Fit* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komitmen organisasi merupakan ikatan emosional antara karyawan dan organisasi yang meningkatkan kemauan karyawan untuk bertahan dalam organisasi. Jehanzeb & Mohanty, (2018) mengatakan bahwa *Person Organization Fit* merupakan faktor penting dalam mempertahankan komitmen karyawan untuk tetap kompetitif dalam lingkungan bisnis yang penuh tantangan. Sejalan dengan hasil penelitian Astuti, (2010) yang

menemukan bahwa *Person Organization Fit* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang lebih kuat dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dibandingkan *Person Organization Fit* terhadap komitmen organisasi.

Person Organization Fit

Person Organization Fit pada dasarnya berarti orang tertarik dan dipilih oleh atau organisasi yang sesuai dengan nilai-nilai mereka, dan mereka meninggalkan organisasi yang tidak sesuai dengannya menurut (Robbins & Judge, 2018) sejalan dengan pemikiran Robert N & John R, (2015) yang mengatakan bahwa jika seorang tidak sesuai dengan perusahaan wajar, mereka mungkin tidak akan Bahagia dan lebih mungkin untuk pergi segera setelah mereka dapat menemukan peluang lain yang menurut mereka lebih cocok dengan kepribadian mereka.

ketidakcocokan antara seorang karyawan dan organisasi pada nilai-nilai bisa sangat kuat, mengingat bahwa ketidakcocokan cenderung menghasilkan sumber daya regulasi individu, yang mengarah ke kinerja rendah dan penurunan kemampuan untuk beradaptasi. Idealnya, system kepegawaian organisasi fokus pertamanya pada *Person Job Fit* dan dari pengukuran tersebut memungkinkan sifat hubungan kerja ditentukan dan disepakati secara konkrit. Setelah persyaratan ini ditetapkan kemungkinan *Person Organizational Fit* dapat dieksplorasi selama proses kepegawaian (Herbert G et al., 2019).

Person Job Fit

Person Job Fit atau sering disebut dengan kesesuaian kepribadia-pekerjaan adalah teori dari John Holland. Teori ini merupakan kesesuaian karyawan dengan pekerjaannya. Holland menyatakan bahwa Ketika kepribadian dan pekerjaan sangat cocok maka akan memunculkan kepuasan dalam diri karyawan meningkat (P. Robbins & A. Judge, 2008). Sedangkan menurut Terri A, (2019) menyatakan bahwa kurangnya kecocokan antara orang tersebut dan pekerjaan yang mereka lakukan secara signifikan berhubungan dengan kelelahan kerja yang lebih tinggi dan gejala fisik. Dengan demikian, *Person Job Fit* atau kecocokan yang buruk dapat merugikan kesejahteraan karyawan. Kristof-Brown et al., (2005) mengatakan bahwa jika kecocokan orang dengan pekerjaan buruk dalam organisasi maka mereka mungkin mencoba mengembangkan keterampilannya mereka berganti pekerjaan secara internal atau bahkan diturunkan pangkatnya dan jika *Person Job Fit* mereka lebih buruk maka pada akhirnya mereka akan memilih meninggalkan perusahaan

Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan adalah kualitas emosional. Komitmen muncul ketika organisasi memungkinkan pemenuhan kebutuhan manusia yang mendasarkan dan universal. Komitmen tidak dapat dikembangkan melalui argumen logis. Untuk merangsang kebutuhan ini seorang manajer atau pemimpin dengan hati dan bijak. Dalam sebuah organisasi untuk keberlangsungan organisasi yang baik seorang pemimpin harus terbuka terkait dengan pemenuhan kebutuhan agar kebijakan yang mereka rancang dapat diuji tekanannya melalui percakapan yang jujur. Pemimpin juga dapat menjelaskan masalah yang dihadapi organisasi (Michael, 2013).

Komitmen atau loyalitas organisasi biasanya dicirikan diperlakukan sebagai hubungan antara karyawan dan organisasi, dan dalam beberapa kasus dimodelkan pada

asumsi bahwa itu setuju untuk manipulasi oleh pemimpin organisasi. Perspektif jaringan sosial menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya berkomitmen untuk organisasi, tetapi untuk orang-orang dalam organisasi, untuk jaringan sosial yang mereka adalah bagian. Jejaring sosial mengandalkan interaksi reguler dengan sesama pekerja, dan memang demikian tidak mudah dibentuk oleh pemimpin organisasi (Donald P, 2007).

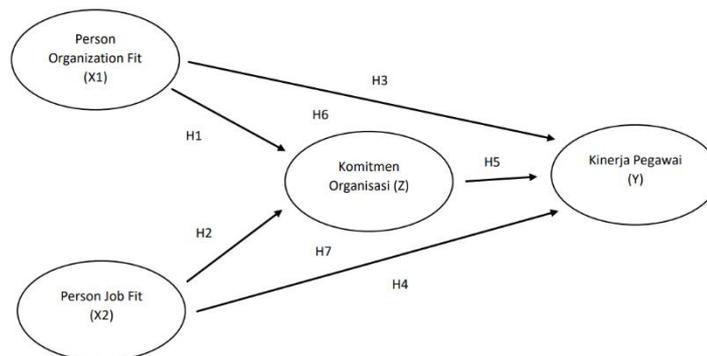
Kinerja Pegawai

Timple dalam B.Uno & Lamatenggo, (2012) yang menegaskan bahwa ada enam faktor eksternal yang menentukan tingkat kinerja seorang karyawan. Faktor penentu ini adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan. Timple juga menjelaskan bahwa suatu lingkungan kerja yang menyenangkan begitu penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling produktif.

Bernardin dan Russel dalam Fauzi & Hidayat Na, (2020) mengatakan ada enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, keefektifan biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan dampak interpersonal.

Gambaran Kerangka Konseptual

Gambar 1 : Kerangka Konseptual



Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan metode survey. Pendekatan kuantitatif ini memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu yang dinamakannya variabel. Dalam pendekatan kuantitatif hakikat hubungan diantara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian akan dilaksanakan disalah satu Lembaga BUMN yang ada di Sulawesi tepatnya pada PT. PLN (Persero) UIKL Sulawesi yang merupakan salah satu Unit PLN yang berada dibawah Direktorat Bisnis Regional Sulawesi yang berfokus kepada penyediaan dan penyaluran Tenaga Listrik. Adapun waktu penelitian akan dilaksanakan 1-2 bulan.

Populasi dan Sampel Jenuh

1. Populasi

Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh pegawai tetap di PLN UIKL Sulawesi yang

berjumlah 157 pegawai.

2. Sampel

Sampel dari penelitian ini sebanyak 112 pegawai dari jumlah populasi sebanyak 157 pegawai. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* adalah Teknik penentuan sampel yang didasarkan pada pertimbangan peneliti mengenai sampel mana yang paling sesuai, bermanfaat, dan dianggap dapat mewakili suatu populasi (*representatif*). Teknik ini cenderung lebih tinggi kualitas sampelnya. Karena peneliti telah membuat kisi atau batas berdasarkan kriteria tertentu yang akan dijadikan sampel penelitian.

Adapun besar sampel ditetapkan dengan menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{n}{1+ne^2}$$

$$n = n / 1+(n \times e^2)$$

$$n = 157 / (1+ (n \times e^2))$$

$$n = 157 / (1+157 \times 0,05^2)$$

$$n = 157 / (1+157 \times 0,0025)$$

$$n = 157 / (1+0,40)$$

$$n = 157 / 1,40$$

$$n = 112, 142$$

2. Jenis Data

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu:

1. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka-angka seperti data jumlah karyawan dan data lainnya yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan.
2. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh tidak dalam bentuk angka melainkan berbentuk informasi baik yang di didapatkan secara lisan dari pimpinan maupun data dalam website resmi dari PLN UIKL Sulawesi.

Uji Instrumen Data

Pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain uji kualitas data. Dalam hasil penelitian yang baik harus benar-benar mempunyai kualitas data yang baik. Adapun pengujian data yang dilakukan dalam penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini.

- a. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau validnya suatu kuesioner. Jika nilai faktor loading $\geq 0,5$, maka indikator yang dimaksud valid dan signifikan untuk mengukur suatu konstruk. Matriks korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel apabila signifikan $\geq 0,5$.
- b. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur reliabel atau keandalan suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel; jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabel dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistic *Cronbach Alpha* (α), dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

3. Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan *Partial Least Square (PLS)*. PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan menggunakan SmartPLS. Digunakan untuk menganalisis pola hubungan antara variabel.

Model Struktural atau *Inner Model*

Inner Model (inner relation, structural model dan substantive theory) menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model structural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-Square test* untuk predictive relevance dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur structural. Dalam menilai model PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai substansi. Disamping itu melihat nilai *R-square*, model PLS juga dievaluasi dengan melihat *F-square* prediktif relevansi untuk model konstruktif. *F-square* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya (Ghozali & Latan, 2014).

Metode Pengukuran atau *Outer Model*

Convergent validity dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup (Ghozali & Latan, 2014).

Discriminant Validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan *item* pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka akan menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok yang lebih baik dari pada ukuran blok lainnya. Metode lain untuk menilai *discriminant validity* yaitu membandingkan nilai *Square Root of Average Variance Extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar *AVE* setiap konstruk lebih besar dari nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, jadi dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Dalam pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reabilitas *component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan *composite reability*.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis data PLS, yaitu berdasarkan metode *Bootstrapping* saat mengelola model structural, yaitu yang dikembangkan oleh Geiser & Stone. Kemungkinan penggunaan *Bootstrapping* mengakibatkan berlakunya data berdistribusi bebas, sehingga tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara melihat nilai probabilitas dan statistic.

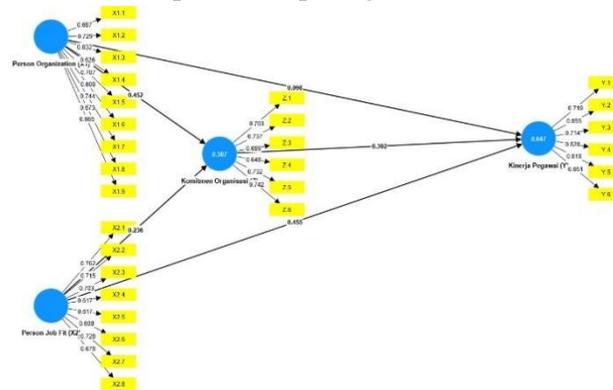
Uji statistic pada metode ini menggunakan uji statistik t atau uji t. Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Nilai probabilitas (P-Value) dengan alpha 5% adalah kurang dari 0,5. Nilai t-tabel untuk alpha 5% adalah 1,96. Untuk keperluan pengujian ini ditetapkan kriteria penerimaan hipotesis adalah Ketika t-statistik > t-tabel. Pengujian dengan t-test, apabila didapatkan P-Value 5%, maka data dinyatakan signifikan.

4. Hasil Penelitian

Uji Instrumen Data

Analisis PLS-SEM (Partial Least Square – Structural Equation Model)

Penelitian ini menggunakan PLS untuk menghitung pengaruh yang timbul dari hubungan antar variabel. Adapun variabel dalam penelitian ini yaitu Person Organization Fit (X1) dan Person Job Fit (X2) dan variabel lainnya yaitu Kinerja Pegawai (Y) sedangkan Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel intervening. Hasil dari pengujian data menggunakan PLS dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2 : Data diolah SmartPLS, 2023

Loading Factor

Berdasarkan hasil penelitian maka dilakukan pengolahan dengan penentuan nilai loading factor menunjukkan korelasi antara indikator dengan konstruksya. Indikator dengan nilai loading yang rendah menunjukkan bahwa indikator tersebut tidak bekerja pada model pengukuran (Ghozali & Latan, 2014). Dalam menggunakan Software SmartPLS untuk menguji, skor reliabilitas dapat ditemukan pada hasil pengujian Outer Loading dan indikator tersebut dapat diklasifikasikan reliabel jika skornya minimal 0.5 atau (≥ 0.5). tabel dibawah ini menunjukkan reliabilitas tiap indikator dari variabel yang diuji.

Tebel 3 : Nilai Loading factor

Indikator	Kinerja Pegawai (Y)	Komitmen Organisasi (Z)	Person Job (X2)	Person Organization(X1)	Keterangan
X1.1				0,687	Valid
X1.2				0,729	Valid
X1.3				0,832	Valid
X1.4				0,626	Valid
X1.5				0,707	Valid

X1.6				0,609	Valid
X1.7				0,744	Valid
X1.8				0,673	Valid
X1.9				0,665	Valid
X2.1			0,762		Valid
X2.2			0,715		Valid
X2.3			0,703		Valid
X2.4			0,617		Valid
X2.5			0,617		Valid
X2.6			0,608		Valid
X2.7			0,728		Valid
X2.8			0,678		Valid
Y.1	0,719				Valid
Y.2	0,855				Valid
Y.3	0,714				Valid
Y.4	0,828				Valid
Y.5	0,818				Valid
Y.6	0,651				Valid
Z.1		0,703			Valid
Z.2		0,737			Valid
Z.3		0,686			Valid
Z.4		0,648			Valid
Z.5		0,732			Valid
Z.6		0,742			Valid

Sumber : Data primer (kuesioner), diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diinterpretasikan bahwa semua indikator dalam variabel laten dikatakan valid sebab nilai yang terdapa pada gambar hasil pengujian merupakan nilai reliabilitas yang dihasilkan dari uji PLS SEM.

Uji Reliabilty

Uji Reliabilitas merupakan pengukuran reliabilitas konsisten dari masing-masing variabel. Nilai Cronbach Alpha dan Composite Reliability digunakan untuk menilai reliabilitas konsistensi internal. Reliabilitas dikategorikan lulus jika nilai variable Cronbach Alpha dan Composite Reliability memiliki nilai minimum 0,6. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan ditemukan nilai Cronbach Alpha dan Composite Reliability memiliki nilai diatas 0,6. Dengan demikian, semua variable penelitian dinyatakan lolos.

Tebel 4 : Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability	Reliabilitas
Person Organization (X1)	0,868	0,867	Reliabel
Person Job (X2)	0,833	0,835	Reliabel
Komitmen Organisasi (Z)	0,801	0,802	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,857	0,859	Reliabel

Sumber : Data primer (kuesioner), diolah 2023

Uji Validitas

Dalam pengujian validitas konstruk dapat dilakukan dengan memperhatikan kuat atau tidaknya korelasi antar konstruk dan indikator pembentuk konstruk, serta hubungan yang lemah dengan konstruk lainnya. Berdasarkan hasil pengolahan PLS Algorithm ditemukan nilai AVE semuanya berada diatas 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa variable memenuhi validitas konvergen karena memiliki nilai diatas 0,5.

Tebel 5 : Hasil Uji Validitas

Variabel	Average variance extracted (AVE)	Validitas
Person Organization (X1)	0,591	Valid
Person Job (X2)	0,563	Valid
Komitmen Organisasi (Z)	0,502	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	0,589	Valid

Sumber : Data primer (kuesioner), diolah 2023

Uji Kolinearitas

Uji Kolinearitas merupakan pengujian dengan cara menghitung nilai VIF (Value Inflation Factor). Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah suatu indikator dapat diprediksi pengaruhnya oleh indikator lain. Indikator setiap variable harus memiliki nilai berada di angka kurang dari 5 (<5) agar dikatakan lulus.

Tebel 6 : Uji Kolinearitas

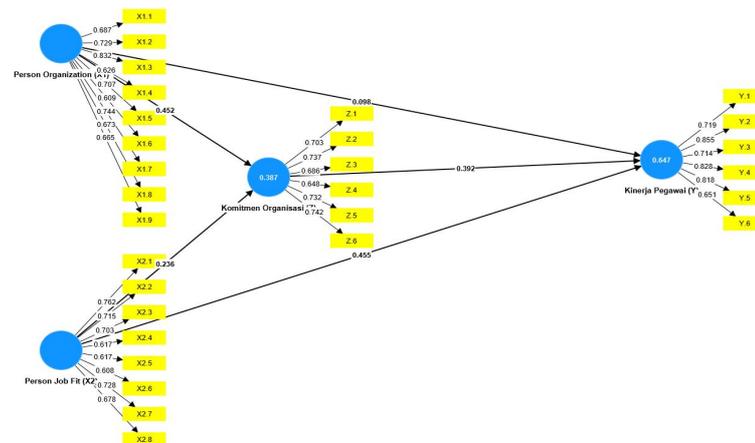
Variabel	Variance Inflation Factor (< 5)	Status
Person Organization Fit -> Komitmen Organisasi (Z)	1.540	Lulus
Person Job Fit (X2) -> Komitmen Organisasi (Z)	1.540	Lulus
Person Organization Fit -> Kinerja Pegawai (Y)	1.873	Lulus
Person Job Fit(X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	1.630	Lulus
Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	1.630	Lulus

Sumber : Data primer (kuesioner), diolah 2023

Berdasarkan data dari tabel diatas ditemukan nilai Variance Inflation factor masing-masing berada dibawah 5 maka dapat dinyatakan bahwa semua variable lulus uji kolinearitas dan tidak memiliki masalah seperti multikolinearitas.

Signifikan Jalur

Setelah semua pengujian Validitas, Reliabilitas dan Kolinearitas dilakukan dan tidak memiliki masalah maka selanjutnya pengujian Bootstrap. dalam pengujian di SmartPLS, proses Bootstrap yang digunakan untuk menganalisis digunakan untuk mengevaluasi hubungan hipotesis dan menentukan hipotesis diterima atau ditolak. Variabel Person organization Fit (X1) memiliki 4 indikator dengan mewakili 9 pertanyaan, variable Person Job Fit memiliki 4 indikator dengan mewakili 8 pertanyaan, variable komitmen organisasi memiliki 3 indikator dengan 6 pertanyaan yang mewakili dan kinerja pegawai juga memiliki 3 indikator yang mewakili 6 pertanyaan.



Bootsrap digunakan untuk mengetahui nilai koefisien jalur signifikan secara statistic dan berpengaruh positif. T-statistik merupakan suatu nilai yang digunakan untuk melihat tingkat signifikansi pada pengujian hipotesis melalui prosedur bootstrapping. Dalam pengujian hipotesis dapat dikatakan signifikan jika nilai T-statistik lebih besar dari 1,96.

Tabel 7 : Analisis Pengaruh Langsung

Variabel	T statistics	P values <0,5
Person Organization (X1) -> Komitmen Organisasi (Z)	4.722	0
Person Job (X2) -> Komitmen Organisasi (Z)	2.391	0,017
Person Organization (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	3.027	0,002
Person Job (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	6.678	0
Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	4.637	0

Sumber : Data primer (kuesioner), diolah 2023

Berdasarkan data pada tabel 5.11 ditemukan nilai T-statistik semuanya berada di angka lebih dari 1,96 dan nilai dari P-value semuanya berada di bawah 0,5 maka semua hipotesis dapat diterima.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis sebagai berikut:

H1. Person Organizatin Fit (X1) memiliki efek yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Z) di PLN UIKL Sulawesi

Dapat dilihat dari hubungan jalur koefisien antara Person Organization Fit (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Z) memiliki nilai T-statistic 4.722 atau lebih dari 1.96 maka dapat dikatakan jalur koefisien kedua variabel signifikan dan hipotesis diterima.

H2. Person Job Fit (X2) memiliki efek yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Z) di PLN UIKL Sulawesi

Dapat dilihat dari hubungan jalur koefisien antara Person Job Fit (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Z) memiliki nilai T-statistic 2.391 atau lebih dari 1.96 maka dapat dikatakan jalur koefisien kedua variabel signifikan dan hipotesis diterima.

H3. Person Organization Fit (X1) memiliki efek yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di PLN UIKL Sulawesi

Dapat dilihat dari hubungan jalur koefisien antara Person Organization Fit (X1)

terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai T-statistic 3.027 atau lebih dari 1.96 maka dapat dikatakan jalur koefisien kedua variabel signifikan dan hipotesis diterima.

H4. Person Job Fit (X2) memiliki efek yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di PLN UIKL Sulawesi

Dapat dilihat dari hubungan jalur koefisien antara Person Job Fit (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai T-statistic 6.678 atau lebih dari 1.96 maka dapat dikatakan jalur koefisien kedua variabel signifikan dan hipotesis diterima.

H5. Komitmen Organisasi (Z) memiliki efek yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di PLN UIKL Sulawesi

Dapat dilihat dari hubungan jalur koefisien antara Komitmen Organisasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai T-statistic 4.637 atau lebih dari 1.96 maka dapat dikatakan jalur koefisien kedua variabel signifikan dan hipotesis diterima.

R-Square

Model struktural dapat diukur menggunakan *R-Square* untuk melihat tingkat variasi perubahan variabel independent terhadap variabel dependent. Menurut Ghozali & Latan (2014) nilai *R-Square* 0.75, 0.50, 0.25 mengindikasikan atau menyimpulkan bahwa model kuat, moderate, dan lemah. Nilai *R-Square* dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 8 : Hasil R-square

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0,647	0,637
Komitmen Organisasi (Z)	0,387	0,375

Sumber : Data primer (kuesioner), diolah 2023

Ukuran F Square

Berdasarkan pengukuran F-square yang dilakukan untuk mengidentifikasi kekuatan hubungan variable laten. Dalam pengujian F-square memiliki 3 kategori pengaruh untuk memprediksi variabel laten pada (variabel laten eksogen) pada tingkat structural: 0,02 kecil, 0,15 sedang, dan 0,35 kuat.

Tabel 9 : Hasil F-square

Variabel	Kinerja Pegawai (Y)	Komitmen Organisasi (Z)
Person Organization (X1)	0,014	0,216
Person Job (X2)	0,36	0,059
Komitmen Organisasi (Z)	0,267	
Kinerja Pegawai (Y)		

Sumber : Data primer (kuesioner), diolah 2023

Total Effect

Total effect adalah langkah selanjutnya dalam proses bootstrapping pada SmartPLS. Dalam metode ini dilakukan untuk menghitung persentase pengaruh langsung dari variabel independent terhadap variabel dependen. Adapun data hasil pengolahan bootstrapping berikut ini:

Tabel 10 : Total Effect

Variabel	Original sample (O)
Person Organization (X1) -> Komitmen Organisasi (Z)	0,452
Person Job (X2) -> Komitmen Organisasi (Z)	0,236

Person Organization (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,275
Person Job (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,547
Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,392

Sumber : Data primer (kuesioner), diolah 2023

Uji Mediasi

Setelah melakukan uji pengaruh langsung maka selanjut adalah pengujian mediasi dimana pengujian ini untuk mengetahui seberapa kuatnya pengaruh variabel mediasi yaitu Komitmen Organisasi (Z) dalam penelitian ini. Pada pengujian ini hasil harus signifikan dengan t-statistic (>1.96) dan p-value (<0.05). berdasarkan hasil pengujian mediasi yang telah dilakukan didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 11 : Uji Mediasi

Jalur	T statistics	P values
Person Organization (X1) -> Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	3.414	0,001
Person Job (X2) -> Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	1.985	0,047

Sumber : Data primer (kuesioner), diolah 2023

Berdasarkan hasil data diatas dapat diinterpretasikan bahwa variabel Komitmen Organisasi mampu memediasi variabel independent yaitu Person Organization Fit dan Person Job Fit terhadap Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen, maka hal ini ditunjukkan dari nilai T-Statistic dan P-Value yang berada diatas standar T-Statistic (>1.96) dan P-Value (<0.05).

5. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, pada bab ini akan menjelaskan tiap hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini. Ke7 hipotesis akan diuraikan dalam tabel berikut ini:

Pengaruh Person Organization Fit terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Person Organization Fit berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai PLN UIKL Sulawesi. Dapat dilihat dari T-statistic yang menunjukkan nilai 4.722 atau diatas 1,96 dan P-value 0 lebih besar dari 0.05.

Dari hasil jawaban responden terkait Person Organization Fit sangat tinggi dimana responden setuju mencapai 50% dan sangat setuju mencapai 46% artinya bahwa nilai-nilai dan budaya yang diterapkan di PLN sesuai dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh pegawai PLN UIKL Sulawesi. Person Organization Fit memang penting dalam sebuah perusahaan sebab ketika seorang pegawai merasa memiliki kesesuaian dengan nilai-nilai yang ada dalam perusahaan maka akan mempengaruhi kesenangan dalam diri sehingga mereka akan cenderung menyukai lingkungan organisasi tersebut dan akan mempertahankan dirinya dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Sejalan dengan hasil penelitian (Santoso & Irwanto, 2014) yang menyimpulkan bahwa Person Organization Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Pernyataan tersebut artinya bahwa semakin baik Person Organization Fit diperusahaan memang berpengaruh terhadap komitmen organisasi dari pegawai tersebut

Pengaruh Person Job Fit terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Person Job Fit berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai PLN UIKL Sulawesi. Dapat dilihat dari T-statistic yang menunjukkan nilai 2.391 atau diatas 1,96 dan P-value 0.017 lebih kecil dari 0.05.

Dari hasil jawaban responden terkait Person Job Fit tinggi dimana responden setuju mencapai 44%, sangat setuju mencapai 40% dan netral netral (kurang setuju) 13.7. dari keempat variabel penelitian yang memiliki pernyataan responden yang memiliki jawaban kurang setuju paling banyak. artinya bahwa kompetensi dan persyaratan yang diajukan oleh organisasi dirasa tidak semua yang dimiliki oleh para pegawai PLN UIKL Sulawesi serta sejalan dan sesuai dengan persyaratan yang harus dipenuhi dalam bekerja di organisasi.

Sejalan dengan hasil penelitian (Putri & Parmin, 2022) yang menyimpulkan bahwa Person Job Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai. Artinya bahwa semakin pegawai merasa cocok dengan pekerjaan yang ia lakukan semakin tinggi keinginan untuk tetap bekerja pada perusahaan tersebut.

Pengaruh Person Organization Fit terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Person Organization Fit berpengaruh terhadap kinerja pegawai PLN UIKL Sulawesi. Dapat dilihat dari T-statistic yang menunjukkan nilai 3.027 atau diatas 1,96 dan P-value 0.002 lebih kecil dari 0.05.

Person Organization Fit dapat mempengaruhi kinerja berbasis diri pribadi pegawai. Person Organization Fit berhubungan erat dengan nilai yang dimiliki oleh pegawai. Nilai dalam diri seseorang merupakan atribut penting yang sangat membangun perusahaan, dan menjadi factor penting dalam penilaian kerja. Ditemukan bahwa nilai-nilai yang ada dalam diri pegawai PLN UIKL Sulawesi telah sejalan dengan nilai-nilai dan budaya yang ditetapkan oleh PLN UIKL Sulawesi.

Sejalan dengan hasil penelitian (Nugroho & Raharja, 2018) yang menyimpulkan bahwa Person Organization Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin ditingkatkannya kualitas kesesuaian antar pegawai dengan perusahaan maka semakin tinggi kinerja pegawai tersebut.

Pengaruh Person Job Fit terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Person Job Fit berpengaruh terhadap kinerja pegawai PLN UIKL Sulawesi. Dapat dilihat dari T-statistic yang menunjukkan nilai 6.678 atau diatas 1,96 dan P-value 0 lebih kecil dari 0.05.

Kesesuaian antara pekerjaan dengan karakteristik pegawai merupakan hal yang harus sangat diperhatikan oleh setiap perusahaan. Kemudian dilihat dari pengamatan hasil kuesioner jawaban responden pada pertanyaan kinerja memang tinggi bahkan melebihi dari 50%. Namun pada item pertanyaan indikator kuantitas pegawai dalam variabel kinerja memiliki jumlah jawaban yang rendah. Seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya juga membutuhkan apresiasi dan dukungan dari pimpinan maupun dari teman sejawat. Jika dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan mendapat dukungan akan memunculkan kinerja yang optimal, efisien dan efektif.

Sejalan dengan hasil penelitian (Nurtjahjono et al., 2020) menyimpulkan bahwa Person Job Fit secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kecocokan antara

kepribadian pegawai dengan pekerjaan yang dilakukan maka semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan

Pengaruh Komitmen Organization terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PLN UIKL Sulawesi. Dapat dilihat dari T-statistic yang menunjukkan nilai 4.637 atau diatas 1,96 dan P-value 0 lebih kecil dari 0.05.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja diartikan bahwa Ketika komitmen organisasi mengalami peningkatan atau penurunan maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ketika pegawai berkomitmen tinggi akan memandang pekerjaan sebagai sarana untuk berkarya dan mengembangkan diri sehingga pegawai akan bekerja dengan sepenuh hati dan berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

Sejalan dengan hasil penelitian (Nursafitri & Helmy, 2022) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk peningkatan komitmen organisasi perusahaan dapat melakukan kegiatan yang mampu menimbulkan rasa seperti menjadi bagian dari keluarga PLN UIKL Sulawesi.

Pengaruh Person Organization Fit terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Person Organization Fit berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui Komitmen Organisasi pegawai PLN UIKL Sulawesi. Dapat dilihat dari T-statistic yang menunjukkan nilai 3.414 atau diatas 1,96 dan P-value 0.001 lebih kecil dari 0.05.

Pegawai yang mendapatkan kesesuaian akan cenderung lebih berkomitmen dalam pekerjaan dibandingkan dengan pegawai yang belum mendapatkan kesesuaian antara kebutuhan dengan organisasi. Dengan demikian pegawai akan cenderung lebih produktif dan efektif dalam bekerja. Dalam kesesuaian ini pegawai merasa menjadi bagian dari suatu unit kesatuan organisasi. Diharapkan dalam kesesuaian yang ada di PLN UIKL Sulawesi akan mendorong semangat pegawai untuk dapat berkontribusi lebih besar kepada perusahaan melalui peningkatan kinerja. Person Organization berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai begitupun komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sejalan dengan hasil penelitian (Maria, 2017) yang menyimpulkan bahwa Person Organization Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Person Job Fit terhadap kinerja pegawai ialah searah. Hasil menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi Person Organization Fit terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Person Job Fit terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Person Job Fit berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui Komitmen Organisasi pegawai PLN UIKL Sulawesi. Dapat dilihat dari T-statistic yang menunjukkan nilai 1.985 atau diatas 1,96 dan P-value 0.047 lebih kecil dari 0.05.

Pegawai yang mendapatkan kecock pekerjaan dengan karakteristik kepribadiannya akan cenderung berkomitmen dalam pekerjaan dibandingkan dengan pegawai yang bekerja dalam tekanan sebab mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan karakteristik maupun pengetahuan mereka. Kesesuaian yang dimiliki akan cenderung lebih

produktif dan efektif dalam bekerja. Dalam kesesuaian pekerjaan menghasilkan kesenangan dalam diri pegawai akan mengarah pada rasa menjadi bagian dari suatu unit kesatuan organisasi. Diharapkan dalam kesesuaian yang ada di PLN UIKL Sulawesi akan mendorong kinerja pegawai untuk dapat berkontribusi lebih besar kepada perusahaan melalui peningkatan kinerja. Person Job Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai begitupun komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sejalan dengan hasil penelitian (Rudy, 2020) menyimpulkan bahwa Person Job Fit secara simultan berpengaruh signifikan dan dengan arah positif terhadap kinerja pegawai dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi Person Job Fit terhadap Kinerja Pegawai.

6. KESIMPULAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Person Organization Fit dan Person Job Fit terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada PT. PLN (Persero) UIKL Sulawesi, dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai PLN UIKL Sulawesi. Dengan pembuktian hasil pengujian hipotesis pertama diterima.
2. *Person Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai PLN UIKL Sulawesi. Dengan pembuktian hasil pengujian hipotesis kedua diterima.
3. *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PLN UIKL Sulawesi. Dengan pembuktian hasil pengujian hipotesis ketiga diterima.
4. *Person Job Fit* berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PLN UIKL Sulawesi. Dengan pembuktian hasil pengujian hipotesis keempat diterima.
5. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PLN UIKL Sulawesi. Dengan pembuktian hasil pengujian hipotesis kelima diterima.
6. *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pegawai PLN UIKL Sulawesi. Dengan pembuktian hasil pengujian hipotesis keenam diterima.
7. *Person Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pegawai PLN UIKL Sulawesi. Dengan pembuktian hasil pengujian hipotesis ketujuh diterima.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UIKL Sulawesi, dapat diberikan saran kepada pihak PT. PLN (Persero) UIKL Sulawesi sudah dapat memberikan lingkungan pekerjaan yang kondusif bagi pegawai.

- a. Variabel Person Organization Fit memiliki item dengan nilai jawaban terendah berada pada indikator “pemenuhan kebutuhan pegawai”. Manajemen ataupun pimpinan untuk dapat terus melakukan perubahan dan pengembangan agar pemenuhan yang diinginkan atau diharapkan oleh pegawai terpenuhi agar pegawai menjalankan tugasnya dengan baik dan berkomitmen tinggi terhadap perusahaan.
- b. Variabel Person Job Fit memiliki item dengan nilai jawaban terendah berada pada indikator “kecocokan antara pekerjaan dengan pengetahuan”. Diharapkan agar pada saat penerimaan atau pemindahan penempatan pegawai untuk menyesuaikan kembali posisi atau jabatan pegawai sesuai dengan pendidikan terakhir mereka ataupun keahlian pegawai tersebut.
- c. Variabel komitmen organisasi memiliki item dengan nilai jawaban terendah berada pada indikator “kemauan karyawan/pegawai”. Hal ini mengartikan bahwa pada umumnya karyawan merasa cukup bertanggung jawab namun pada beberapa karyawan menilai bahwa jika adanya kesalahan tidak sepenuhnya menjadi tanggung jawab karyawan. Agar setiap permasalahan yang terjadi Bagi pihak manajemen bisa diselesaikan secara bersama sama dengan cara dapat lebih memaksimalkan komunikasi.
- d. Variabel kinerja pegawai memiliki item nilai jawaban terendah berada pada indikator “kuantitas pegawai”. Hal ini agar dapat lebih meningkatkan kerja yang optimal, efisien dan efektif dengan cara pihak manajemen perlu memberikan apresiasi pada karyawan, memanfaatkan teknologi dalam meningkatkan kinerja, hingga menerapkan standar kerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Referensi

- Arifin, N. (2020). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Teori dan Kasus. Unisnu Press.
- Astuti, S. darmi. (2010). Person-organization fit (P-O Fit Model) Terhadap kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi JBE*, 17(1), 43–60.
- B.Uno, H., & Lamatenggo, N. (2012). Teori Kinerja dan Pengukurannya. PT. Bumi Aksara.
- Bangun, O. V., Supartha, I. W. G., & Subudi, M. (2017). Pengaruh person-job fit dan person-organization fit terhadap komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior (OCB). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 6.5 (2017): 2071-2102, 5, 2071–2102.
- Bowen, D. E., Ledford, G. E., & Nathan, B. R. (1991). Hiring for the organization, not the job. *Academy of Management Perspectives*, 5(4), 35–51.
- Chilton, M. A., Hardgrave, B. C., & Armstrong, D. J. (2005). Person-job cognitive style fit for software developers: The effect on strain and performance. *Journal of Management Information Systems*, 22(2), 193–226.
- Donald P, M. (2007). The Ties that Bind: Social Networks, Person-Organization Fit and Turnover Intention. *Observatory*.

- Fauzi, A., & Hidayat Na, R. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga Universty Press.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2014). *PARTIAL LEAST SQUARES Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Ginanjari, H., & Berliana. (2021). *PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR CITRA ABADI DI JAKARTA*. 3(2), 176–184.
- Hamdi, A. S., & E.Bahrudin. (2014). *Metode penelitian kuantitatif aplikasi dalam pendidikan*. Penerbit Deepublish.
- Herbert G, H. I., Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller John D. (2019). *STAFFING ORGANIZATIONS*, Ninth Edition.
- Jaleh, F., Ali, D. F., & Mehdi, K. (2014). The impact of person-job fit and person-organization fit on OCB : The mediating and moderating effects of organizational commitment and psychological empowerment Article information: July. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2013-0118>
- Jaya, F. P., Sulaiman, S., & Rusvitawati, D. (2019). Pengaruh Person Job Fit (Pj-Fit) dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Puta Kebun Asri (CPKA). *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 12–21. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v3i1.42>
- Jehanzeb, K., & Mohanty, J. (2018). Impact of employee development on job satisfaction and organizational commitment: person–organization fit as moderator. *International Journal of Training and Development*, 22(3), 171–191. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12127>
- Khaola, P., & Sebotsa, T. (2015). *Person-organisation fit , Organisational commitment and organisational citizenship Behaviour*. August.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work - Meta-analysis of PJ, PO, PG, PS fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1–49. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>
- Maria, H. S. (2017). Analisis Pengaruh Person-Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan: Komitmen Organisasional Dan Organizational citizenship behaviour Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT Telkom Witel Pekalongan. *Diponegoro Journal of Management*, 5, 1.
- McMahon, F. A., & Carter, E. M. (2005). *Employee performance*. Kogan Page.
- Michael, B. (2013). High Commitment High Performance. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). Harvard Business school.
- Muslich, A., & Iswati, S. (2017). *Metode Peneitian Kuantitatif Edisi Kedua*. Airlangga Universty Press.
- Nugroho, S., & Raharja, E. (2018). *PENGARUH PERSON-ORGANIZATION FIT, BEBAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PERAWAT* (Studi pada Perawat Rumah Sakit Ken

- Saras Kabupaten Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1–10.
<http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Nursafitri, F., & Helmy, I. (2022). Pengaruh Person-Job Fit dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi sebagai Mediasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(1), 14–33.
<https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i1.29>
- Nurtjahjono, G. E., Nimran, U., Musadieq, M. Al, & Utami, H. N. (2020). The Effect of Job Characteristic, Person-Job Fit, Organizational Commitment on Employee Performance (Study of East Java BPJS Employees). *Journal of Public Administration Studies*, 005(01), 5–7.
- Onita Sari, S., Hasibuan, A., Efendi, & Dkk. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Onyama, D. N. (2021). Profitability, Productivity, and Sustainability: Organizational Behavior and Strategic Alignment. In *Profitability, Productivity, and Sustainability: Organizational Behavior and Strategic Alignment*. Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781003102410>
- P. Robbins, S., & A. Judge, T. (2008). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Penerbit Salemba Empat.
- Potgieter, I. L. (2022). *Managing Human Resources*. In *Managing Human Resources*.
<https://doi.org/10.1007/978-3-031-09803-1>
- Putri, R. A. R., & Parmin, P. (2022). Pengaruh Person Job Fit, Person Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasi dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(5), 597–612. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i5.155>
- Rifqi, M. F., & Ningsih, L. S. R. (2022). Pengaruh Person Organization Fit dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopontren MBS Water Suci Manyar Gresik PENDAHULUAN Perkembangan organisasi di era globalisasi sekarang ini , perusahaan baik itu perusahaan yang bergerak di bidang perindustri. 4(1), 209–222.
- Riniwati, H. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. UB Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essential of Organizational Behaviour*. In Pearson.
- Robert N, L., & John R, H. (2015). *FUNDAMENTALS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT Functions, Applications, and Skill Development*. In *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents (Vol. 3, Issue April)*.
- Rodwell, J. J., Kienzle, R., & Shadur, M. A. (1998). The relationship among work-related perceptions, employee attitudes, and employee performance: The integral role of communications. *Human Resource Management*, 37(34), 277–293.
- Ross, S. C. (2021). *Organizational Behavior Today*. In *Organizational Behavior Today*.
<https://doi.org/10.4324/9781003142119>
- Rudy, I. S. (2020). Person Job Fit, Komitmen Organisasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Banjarmasin. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 1(1), 34–46.
- Sanjaya, W. (2013). *Penelitian Pendidikan Jenis, Metode dan Prosedur*. Kencana.

- Santoso, D., & Irwantoro, I. (2014). Pengaruh Person-Organization Fit (P-O Fit) terhadap Organization Citizenship Behaviour (OCB) dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada KPPBC TMP Tanjung Emas Semarang). *Jurnal NeO-Bis*, 8(1), 1–16.
- Sari, L. P., & Helmy, I. (2020). Pengaruh Person-Organization Fit, Job Embeddedness dan Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(2), 197–213. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i2.463>
- Setiawan, A. (2017). Analisis Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi Karyawan (Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Malang, Kawi). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(6), 13–16.
- Sunardi, & Srimulyani, V. A. (2020). Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Person Job Fit terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Afektif sebagai Mediating pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Madiun. 08(02), 173–183.
- Terri A, S. (2019). *ESSENTIALS OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AN EVIDENCE-BASED APPROACH*. In SAGE Publications. SAGE Publication.
- Unaradja, D. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Penerbit universitas katolik indoneisa atma jaya.

ID25821

Pengaruh Servicescape, Brand Image, dan Product Mix terhadap Customer Loyalty Melalui Customer Satisfaction Pada Fore Coffee di Kota Makassar

Nur Fadilah Ayu Sandira¹, Abd. Rahman Kadir², Andi Nur Baumassepe³

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Hasanuddin

baumassepe@fe.unhas.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of servicescape, brand image, and product mix on customer loyalty through customer satisfaction at Fore Coffee in Makassar City. This study used a quantitative method, while data collection was carried out by means of a questionnaire which was distributed to 100 respondents, namely Fore Coffee consumers in Makassar City as a sample drawn from the population. The population of this research is all Fore Coffee consumers in Makassar City. The data analysis technique is using Partial Least Square.

The results of this study indicate that: (1) servicescape has a positive and significant effect on customer loyalty through customer satisfaction at Fore Coffee in Makassar City. (2) Brand Image has a positive and significant effect on customer loyalty through customer satisfaction at Fore Coffee in Makassar City. (3) Product Mix has a positive and significant effect on customer