

**PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI JOB SATISFACTION SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN
PT. SOCFINDO MEDAN**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

KENNY AYU KARTIKA
NPM. 2005160100

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 20 Maret 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seferusnya.

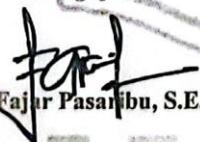
MEMUTUSKAN

Nama : KENNY AYU KARTIKA
NPM : 2005160100
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN PT. SOCFINDO MEDAN**

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

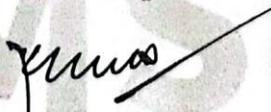
Penguji I


Prof. Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si

Penguji II


Willy Yusnandar, S.E., M.Si

Pembimbing


Yudi Siswadi, S.E., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua


Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si, CMA

Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama Lengkap : KENNY AYU KARTIKA
N.P.M : 2005160100
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul : PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI JOB SATISFACTION
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
KARYAWAN PT. SOCFINDO MEDAN

Disetujui dan telah memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan tugas akhir.

Medan, Maret 2025

Pembimbing Tugas Akhir


(YUDI SJSWADI, S.E., M.M.)

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.)

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


(Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E, M.M, M.Si, CMA)



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238**

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

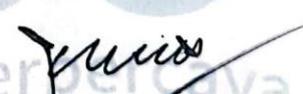
Nama Mahasiswa : Kenny Ayu Kartika
 NPM : 2005160100
 Dosen Pembimbing : Yudi Siswadi, S.E., M.M.
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Person Organization Fit dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Job Satisfaction Sebagai Variabel intervening pada karyawan PT. Socfindo Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	spt proposal		
Bab 2	spt proposal		
Bab 3	spt proposal		
Bab 4	hasil peneliti di tabel konsep dan validasi	22/1/25	✗
Bab 5	kesimpulan dan hasil peneliti abstraksi dan pembekuan	24/1/25	✗
Daftar Pustaka	menyusun referensi Hal. 5 terisi tulis dasar Feb.	9/3/25	✗
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc proses selanjutnya	10/3/25	✗

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Maret 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.


YUDI SISWADI, S.E., M.M.



MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Muchtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : KENNY AYU KARTIKA
NPM : 2005160100
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA KARYAWAN PT. SOCFINDO MEDAN**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tugas Akhir yang saya tulis secara keseluruhan adalah hasil penelitian karya saya sendiri kecuali pada bagian- bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila dikemudian hari data – data dari tugas akhir ini merupakan hasil plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Saya yang Menyatakan



KENNY AYU KARTIKA

ABSTRAK

PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN PT. SOCFINDO MEDAN

Oleh

KENNY AYU KARTIKA
NPM. 2005160100

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Person Organization Fit dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Job Satisfaction sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Socfindo Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Socfindo Medan yang berjumlah 217 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 68 orang yang ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Person Organization Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, 2) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, 3) Person Organization Fit tidak berpengaruh signifikan terhadap Job Satisfaction, 4) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction, 5) Job Satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, 6) Person Organization Fit tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Job Satisfaction sebagai variabel intervening, 7) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Job Satisfaction sebagai variabel intervening.

Kata Kunci: Person Organization Fit, Kepemimpinan, Job Satisfaction, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF PERSON ORGANIZATION FIT AND LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE IN EMPLOYEES PT. SOCFINDO MEDAN

By
KENNY AYU KARTIKA
NPM. 2005160100

This study aims to analyze the effect of Person Organization Fit and Leadership on Employee Performance through Job Satisfaction as an intervening variable in employees of PT. Socfindo Medan. The population in this study were all permanent employees of PT. Socfindo Medan, totaling 217 people. The sample in this study amounted to 68 people determined using the Slovin formula. The data collection technique uses a questionnaire. Data analysis using Structural Equation Modeling (SEM) with a Partial Least Square (PLS) approach. The results showed that: 1) Person Organization Fit has a positive and significant effect on Employee Performance, 2) Leadership has a positive and significant effect on Employee Performance, 3) Person Organization Fit has no significant effect on Job Satisfaction, 4) Leadership has a positive and significant effect on Job Satisfaction, 5) Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance, 6) Person Organization Fit has no significant effect on Employee Performance through Job Satisfaction as an intervening variable, 7) Leadership has a positive and significant effect on Employee Performance through Job Satisfaction as an intervening variable.

Keywords: Person Organization Fit, Leadership, Job Satisfaction, Employee Performance

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT yang senantiasa menganugerahkan rahmat dan karunia-Nya berupa kesehatan, keselamatan, dan kelapangan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW keluarga dan para sahabatnya serta pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis menyusun tugas akhir ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tugas akhir ini berjudul “Pengaruh Person Organization Fit dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Job Satisfaction Sebagai Variabel intervening pada karyawan PT. Socfindo Medan”.

Dalam menulis tugas akhir ini, penulis banyak mengalami kesulitan karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan buku-buku serta sumber informasi yang relevan. Namun, berkat bantuan dan motivasi baik dosen, teman-teman, serta keluarga sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tugas akhir ini sebaik mungkin, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada kedua orang tua saya tercinta Ayah Cahyadi dan Ibu Andrianti yang paling hebat yang telah mendidik dan membimbing penulis dengan kasih sayang serta memberikan dorongan moril, materi, dan spiritual. Terima kasih atas perhatian dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis.

Kemudian, ucapan terima kasih saya sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penulisan tugas akhir, yaitu:

1. Bapak Prof. Dr. H. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, SE., MM., M.Si., CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si., selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si., selaku Sekteraris Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Yudi Siswadi, S.E., M.M sebagai Dosen Pembimbing tugas akhir yang telah memberikan pengarahan, dan bimbingan kepada saya dalam penulisan tugas akhir tugas akhir.

Penulis sepenuhnya menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penulisan tugas akhir tugas akhir. Oleh sebab itu, saya mengharapkan saran dan kritik untuk memperbaikinya.

Medan, Maret 2025
Penulis,

KENNY AYU KARTIKA

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Batasan Masalah	9
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian	10
1.6 Manfaat Penelitian	11
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	13
2.1 Landasan Teoritis	13
2.1.1 Kinerja	13
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	13
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja	14
2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	16
2.1.1.4 Indikator Kinerja	18
2.1.2 Person Organization Fit	19
2.1.2.1 Pengertian <i>Person Organization Fit</i>	19
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Person Organization Fit</i>	21
2.1.2.3 Indikator <i>Person Organization Fit</i>	22
2.1.3 Kepemimpinan	24
2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan	24
2.1.3.2 Fungsi dan Peran Pemimpin	25
2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	26
2.1.3.4 Indikator Kepemimpinan	27
2.1.4 <i>Job satisfaction</i>	29
2.1.4.1 Pengertian <i>Job satisfaction</i>	29
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Job satisfaction</i>	30
2.1.4.3 Indikator-Indikator <i>Job satisfaction</i>	34
2.2 Kerangka Konseptual	48
2.3 Hipotesis	47
BAB 3 METODE PENELITIAN	50
3.1 Pendekatan Penelitian	50
3.2 Definisi Operasional	50
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	52

3.4 Populasi dan Sampel	53
3.5 Teknik Pengumpulan Data	56
3.6 Teknik Analisa Data	57
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	63
4.1. Hasil Penelitian	63
4.2 Analisis Data	73
4.3 Pembahasan.....	91
BAB 5 PENUTUP.....	107
5.1 Kesimpulan	107
5.2 Saran.....	108
5.3 Keterbatasan Penelitian	109
DAFTAR PUSTAKA	62

DAFTAR TABEL

Table 3.1 Indikator <i>Person Organization Fit</i>	47
Table 3.2 Indikator Kepemimpinan	47
Table 3.3 Indikator <i>Job satisfaction</i>	48
Table 3.4 Indikator Kinerja	48
Tabel 3.5 Waktu Penelitian	49
Tabel 3.6 Jumlah Populasi	50
Tabel 3.7 Jumlah Sampel	52
Tabel 3.8 Instrumen Skala Likert.....	53
Tabel. 4.1. Skala Likert	62
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	63
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	64
Tabel 4.5 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel <i>Person Organization Fit</i>	65
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Kepemimpinan (X2)	67
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Job Satisfaction (Z).....	69
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Kinerja (Y).....	71
Tabel 4.9 Outer Loadings.....	76
Tabel 4.10 Cross Loading	77
Tabel 4.11 Analisis Konsistensi Internal (Construct Reliability and Validity)	79
Tabel 4.12 Validitas Diskriminan	80
Tabel 4.15 Hasil Uji R-Square	82
Tabel 4.16 Hasil F-Square.....	84
Tabel 4.17 Hasil Koefisien Jalur (Hipotesis).....	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Skema Penelitian Struktural SEM-PLS	75
--	----

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah perusahaan, hal yang terpenting dalam mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya adalah keberadaan sumber daya manusia. Setiap perusahaan sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya perusahaan yang meliputi semua orang-orang yang melakukan aktivitas.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, perusahaan, maupun instansi. Karena sumber daya manusia yang menentukan tercapainya tujuan dari perusahaan. Pada hakikatnya sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan oleh perusahaan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan adalah kinerja (*job performance*). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu, berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja sangat penting bagi organisasi karena kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, dengan kinerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat, kinerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari

sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan, kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain, kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada. Setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan.

Salah satu faktor yang diyakini mempengaruhi kinerja karyawan adalah person-organization fit (P-O fit). P-O fit mengacu pada kesesuaian antara nilai-nilai, tujuan, dan karakteristik individu dengan organisasi tempat mereka bekerja (Kristof, 2016). Ketika terdapat keselarasan antara individu dan organisasi, karyawan cenderung lebih puas, berkomitmen, dan berkinerja lebih baik .

Selain itu, kepemimpinan juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi, membimbing, dan mendukung karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan dukungan yang diperlukan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja mereka.

Kepuasan kerja juga dianggap sebagai prediktor penting bagi kinerja karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif, loyal, dan memiliki tingkat turnover yang rendah (Crossman & Abou-Zaki, 2013). Organisasi yang dapat memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan akan

mendorong peningkatan kepuasan kerja, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja karyawan.

Kesesuaian orang-organisasi (PO fit) diartikan sebagai kesesuaian antara kesamaan pribadi dan karakteristik organisasi. Kesesuaian orang-organisasi berfokus pada sejauh mana individu dan organisasi memiliki karakteristik yang sama dalam memenuhi kebutuhan satu sama lain. Salah satu cara untuk meningkatkan keterlibatan karyawan adalah dengan menarik, mempertahankan, dan mengembangkan karyawan dengan memastikan kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dan nilai-nilai karyawan.

Memahami kesesuaian orang-organisasi (P-O fit) membantu organisasi memilih dan membentuk pengalaman karyawan yang nilai dan keyakinannya selaras dengan organisasi. Oleh karena itu, kecocokan orang-organisasi adalah kunci utama untuk mengurangi *turnover*. Berdasarkan hasil observasi yang terkait dengan Person Organization Fit memiliki kebiasaan yang buruk berkaitan dengan tata nilai di perusahaan. Contoh kecil yang dapat diamati adalah karyawan banyak yang menunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan, karyawan baru memberikan tugas yang telah selesai apabila sudah di tagih oleh atasan, serta apabila tidak ditagih oleh atasan, karyawan memberikan tugasnya pada batas akhir hari yang ditentukan. Dalam hal ini jelas terlihat jika terjadi ketidak sesuaian antara perilaku karyawan saat bekerja dan tata nilai yang dianut oleh perusahaan.

Hal ini terjadi karena perusahaan belum terlalu mengoptimalkan pengamplikasian *person organization fit* pada saat proses seleksi karyawan. Sehingga banyak karyawan yang kurang memahami tata nilai yang dianut perusahaan. Fenomena seperti ini terjadi karna pada proses assessment, seleksi dan penempatan yang hanya menganalisis aspek kecocokan antara pengetahuan,

keterampilan dan kemampuan dengan pekerjaan. Namun kurang memperhatikan kesesuaian antara nilai diri individu dan nilai yang dianut perusahaan

Selain *person organization fit*, kepemimpinan turut mempengaruhi kinerja. Kepemimpinan adalah salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja organisasi. Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif harus dapat menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien organisasi. Pemimpin yang efektif dapat memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, pegawai yang merasakan kepuasan kerja juga dapat meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan sehingga kinerja pegawai yang dihasilkan lebih optimal. Dengan demikian, diklat kepemimpinan, promosi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan setiap karyawan dalam menjalankan semua pekerjaannya, dimana perasaan senang akan pekerjaannya atau tidak senang dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan terlihat dari kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Ketika kinerja baik menandakan bahwa seseorang tersebut puas akan pekerjaannya (Tanjung, 2019).

Perusahaan PT Socfin Indonesia (Socfindo) adalah bagian dari Socfin Group dan merupakan Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit dan Karet kelas dunia yang beroperasi di Provinsi Sumatera Utara dan Aceh dan berkantor pusat di Medan, Sumatera Utara, Indonesia. Selain produk kelapa sawit dan karet, perusahaan menjual benih dari bahan tanaman unggul serta menyediakan layanan laboratorium agronomi dan analitik. Berdasarkan survey awal yang penulis lakukan terdapat masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan, *person job fit*, kepemimpinan dan kepuasan kerja. Permasalahan yang terjadi yaitu kecenderungan permasalahan sumber daya manusia (SDM) pada karyawan yang menurunnya kualitas kinerja karyawan yang sangat mempengaruhi dalam kualitas hasil kerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan hasil observasi penulis lakukan di PT Socfin Indonesia (Socfindo) menemukan masalah dimana masih rendahnya kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat dari karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

Hal ini didukung dengan hasil survey awal atau pra-survey penelitian bahwa terjadi permasalahan bahwa sebagian karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan. Disamping itu karyawan masih melakukan kesalahan dalam bekerja hal ini dikarenakan karyawan kurang teliti. Fenomena tersebut perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, karyawan harus mampu meningkatkan kinerjanya supaya tujuan perusahaan dapat tercapai.

Permasalahan lain bawah adanya ketidakcocokan antara karyawan dan tuntutan pekerjaan (*Person Organizational Fit*). Hal ini dini ditandai beberapa karyawan memiliki nilai dan prinsip prestasi dan pencapaiannya kurang sesuai dengan pemahaman perusahaan tentang prestasi dan pencapaian, beberapa

karyawan menyatakan tujuan perusahaan tidak sama dengan tujuan hidup responden. Beberapa karyawan menyatakan Adanya ketidakcocokan dalam hal rekrutmen, seleksi, pengembangan karir, dan manajemen kinerja oleh perusahaan.

Permasalahan kepemimpinan berdasarkan pra penelitian peneliti bahwa kurangnya pemahaman yang mendalam tentang konsep leadership di kalangan para pemimpin dan pegawai. Selain itu, kurangnya konsistensi dalam penerapan transformasional leadership juga menjadi permasalahan yang sering dijumpai. Pemimpin yang tidak konsisten dalam perilaku dan keputusan mereka cenderung kehilangan kepercayaan dari bawahan dan mengurangi efektivitas kepemimpinan mereka. Konsistensi dalam mengaplikasikan nilai-nilai transformasional leadership sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Permasalahan *job satisfaction* karyawan dapat dilihat pada hasil pra riset penelitian di bawah perusahaan kurang memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir dan mendapatkan promosi yang adil di perusahaan. Kesempatan untuk mengembangkan karir dan mendapatkan promosi yang adil juga menjadi faktor penting dalam kepuasan kerja (Spector, 2019) Karyawan yang merasa tidak ada kesempatan untuk maju akan merasa kurang puas dengan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Person Organization Fit dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening pada karyawan PT. SOCFINDO MEDAN.”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan Pengaruh Person Organization Fit dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Job Satisfaction Sebagai Variabel intervening pada karyawan PT. Socfindo medan adalah sebagai berikut:

1. Masih rendahnya kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan, dapat dilihat dari beberapa karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya disebabkan kurang fokusnya karyawan.
2. Beberapa karyawan menyatakan adanya ketidakcocokan dalam hal rekrutmen, seleksi, pengembangan karir, dan manajemen kinerja oleh perusahaan.
3. Pimpinan kurang memiliki keterampilan komunikasi yang baik untuk mempengaruhi dan menginspirasi bawahan secara efektif.
4. Perusahaan kurang memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir dan mendapatkan promosi yang adil di perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas dan menyimpang jauh dari pokok permasalahan yang sebenarnya, serta keterbatasan penulis dalam kemampuan waktu dan biaya, maka penelitian dibatasi pada masalah pengaruh Person Organization Fit dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening pada karyawan PT. Socfindo Medan

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah yang dihadapi perusahaan sebagai berikut:

1. Apakah Person Organization Fit berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Socfindo Medan ?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Socfindo Medan ?
3. Apakah Person Organization Fit berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada PT. Socfindo Medan ?
4. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada PT. Socfindo Medan ?
5. Apakah *Job satisfaction* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Socfindo Medan ?
6. Apakah Person Organization Fit berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui *job satisfaction* sebagai variabel intervening pada PT. Socfindo Medan ?
7. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui *job satisfaction* sebagai variabel intervening pada PT. Socfindo Medan ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Socfindo Medan

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Socfindo Medan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Person Organization Fit* terhadap *job satisfaction* pada PT. Socfindo Medan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap *job satisfaction* pada PT. Socfindo Medan
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Socfindo Medan
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Person Organization Fit* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui *job satisfaction* sebagai variabel intervening pada PT. Socfindo Medan ?
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui *job satisfaction* sebagai variabel intervening pada PT. Socfindo Medan

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat mengetahui teori-teori tentang *Person Organization Fit*, kepemimpinan, kinerja dan *job satisfaction*
 - b. Dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal tentang *Organization Fit*, kepemimpinan, kinerja dan *job satisfaction*
2. Manfaat Praktis
 - a. Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT. Socfindo Medan .

- b. Hasil penelitian dapat dijadikan sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan di masa selanjutnya.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Kinerja berasal dari bahasa Inggris *performance* yang artinya *performa*. Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2014).

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Menurut (A. A. Mangkunegara, 2014) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pendapat (Wibowo, 2010) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Sedangkan (Nooralizad et al, 2011) menyatakan “Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Pendapat (Alfani & Hadini, 2018) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Dari pengertian para ahli di atas dapat disimpulkan peneliti kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Seperti sebagaimana menurut pendapat para ahli dibawah ini:

Menurut (Wibowo, 2017) tujuan kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti :

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Sedangkan pendapat (Simamora, 2019) Penilaian kinerja memberikan manfaat bagi kedua pihak yaitu perusahaan ataupun pegawai. Berikut manfaat dari penilaian kinerja pegawai:

1. Memberikan informasi mengenai hasil-hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan.
2. Mencegah adanya miskomunikasi terkait kualitas kerja yang diharapkan.

3. Menciptakan peningkatan produktivitas pegawai karena adanya *feedback/reward* bagi karyawan yang berprestasi.
4. Menghargai setiap kontribusi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa manfaat dan tujuan dari kinerja karyawan sangat penting bagi internal maupun eksternal karyawan itu sendiri..

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan, baik dari segi internal maupun eksternal. Dalam paper ini, akan dibahas beberapa faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan studi literatur dan penelitian empiris. Pendapat (Purwanto, 2007) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kelompokan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Selain itu, (Handoko, 2011) juga menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Motivasi

Motivasi merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan – kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

3. Tingkat stress

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka

4. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaluran dalam ruang kerja.

5. Sistem Kompensasi Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk

perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.

6. Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan – kegiatan kerja seseorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional.

Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikannya

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan alat penting bagi organisasi untuk mengukur dan mengevaluasi pencapaian tujuan strategis mereka. Dengan menggunakan indikator kinerja yang tepat, organisasi dapat memantau kemajuan, mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan, dan membuat keputusan yang lebih baik untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas. Makalah ini akan membahas berbagai aspek indikator kinerja, termasuk definisi, jenis, pengembangan, dan penggunaan dalam praktik organisasi.

Pandangan (Nabawi, 2019) indikator-indikator dalam kinerja karyawan yaitu:

- 1) Pemahaman atas tupoksi,
- 2) Inovasi,
- 3) Kecepatan kerja
- 4) Keakuratan kerja
- 5) Kerja sama

Berikut ini penjelasannya:

- 1) Pemahaman atas tupoksi, yaitu karyawan harus mengerti tujuan dari perusahaan dan juga tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan atas tugas-tugas nya dalam melakukan pekerjaan
- 2) Inovasi, yaitu karyawan memiliki gagasan baru untuk saling mendiskusikan kepada pihak perusahaan maupun sesama karyawan di lingkungan pekerjaan.
- 3) Kecepatan kerja, yaitu Melakukan pekerjaan yang diberikan dengan cara efektif dan efisien.
- 4) Keakuratan kerja, yaitu melakukan pekerjaan dengan teliti tanpa harus ada kesalahan yang terjadi.
- 5) Kerja sama, yaitu kemampuan dalam bekerja sama dengan sesama rekan kerja yang lainnya tanpa harus ada keributan yang terjadi di organisasi/instansi.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2017) indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas Pekerjaan

Adalah hasil dari kualitas pekerjaan yang dilakukan dapat memuaskan dan juga sudah sesuai standar pekerjaan yang dikerjakan.

2. Kuantitas

Adalah Jumlah kegiatan ataupun pekerjaan yang telah di selesaikan oleh karyawan.

3. Ketetapan Waktu

Adalah Penempatan waktu yang telah di tentukan dalam penyelesaian tugas tugas yang diberikan.

4. Efektivitas Biaya

Adalah Sumber daya yang terdapat di organisasi seperti manusia, memaksimalkan pekerjaan dengan baik sehingga perusahaan mendapatkan keuntungan biaya yang sebesar-besarnya.

5. Hubungan antar perorangan

Adalah tingkat dimana seorang karyawan dapat berkembang nya perasaan saling menghormati, itikad baik dan kerja sama antar karyawan dengan karyawan dan juga karyawan dengan atasan.

Dari beberapa pengukuran kinerja di atas, maka kinerja membuat karyawan mengetahui tentang hasil dan produktivitasnya hal tersebut yang berguna sebagai bahan pertimbangan yang baik dalam menentukan pengambilan keputusan dalam hal promosi jabatan dan membantu pihak manajemen mengenai pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja.

2.1.2 *Person Organization Fit*

2.1.2.1 *Pengertian Person Organization Fit*

Organisasi yang sukses adalah organisasi yang dapat menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan yang sesuai dengan budaya dan tujuan organisasi. Konsep Person-Organization Fit (P-O Fit) menjadi semakin penting dalam konteks ini, karena membahas kecocokan antara karakteristik individu dan organisasi. Ketika terdapat kesesuaian yang tinggi antara individu dan organisasi, karyawan cenderung lebih puas, berkomitmen, dan bertahan lama dalam organisasi. Oleh karena itu, memahami konsep P-O Fit menjadi sangat krusial bagi organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang efektif.

Menurut (Sudarmono et al., 2022) menyatakan bahwa keterlibatan karyawan yang tinggi memberikan dampak positif bagi organisasi, antara lain peningkatan produktivitas karyawan, kualitas kerja, kepuasan kerja, serta berkurangnya keterlambatan, ketidakhadiran, dan pergantian karyawan. Salah satu cara untuk meningkatkan keterlibatan karyawan adalah dengan menarik, mempertahankan, dan mengembangkan karyawan dengan memastikan kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dan nilai-nilai karyawan. Memahami kesesuaian orang-organisasi (*P-O fit*) membantu organisasi memilih dan membentuk pengalaman karyawan yang nilai dan keyakinannya selaras dengan organisasi.

Person-organization fit merupakan kunci utama untuk mengurangi tingkat turnover. Ketika terdapat ketidaksesuaian antara karyawan dengan pekerjaannya, individu akan berusaha untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki, berpindah pekerjaan secara internal, atau mengganti posisinya yang dapat memperkuat kesesuaian tersebut. *Person-Organization Fit (P-O Fit)* dapat membantu upaya organisasi membangun budaya organisasi yang diinginkan. (Darmi & Stikubank, 2010).

Person Organization Fit (P-O Fit) menjelaskan bagaimana meningkatkan kesesuaian karyawan-organisasi, meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, mempertahankan karyawan dalam jangka panjang, dan meningkatkan keberlanjutan perusahaan. Memberikan pemahaman mendalam tentang bagaimana pertumbuhan strategis berdampak pada kinerja individu dan meningkatkan kinerja.

Menurut (Jufrizen & Sianipar, 2023) *Person Organization Fit* Mengacu pada kesesuaian atau kecocokan antara individu dan organisasi, berdasarkan

karakteristik inti bersama atau komitmen tulus untuk memenuhi kebutuhan orang lain. Dalam konsep ini, Hal ini dikarenakan nilai sangat penting untuk menjaga karakteristik organisasi dan individu sehingga individu tidak menciptakan kondisi peluang, melainkan kondisi yang terlihat menarik bagi individu. Individu yang dipilih untuk menjadi bagian dari penyakit ini pada akhirnya akan bertahan hidup dan membantu orang-orang di sekitar mereka.

Disimpulkan bahwa kecocokan orang-organisasi (*P-O fit*) membantu perusahaan memilih karyawan yang nilai dan keyakinannya sesuai dengan organisasi dan menciptakan pengalaman yang dapat meningkatkan kecocokan tersebut. Kesesuaian orang-organisasi telah menjadi topik yang menarik bagi para peneliti dan praktisi manajemen sumber daya manusia (SDM).

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Person Organization Fit*

Kecocokan antara individu dan organisasi (*person-organization fit*) telah menjadi topik yang semakin penting dalam dunia kerja saat ini. Sebuah organisasi yang berhasil adalah organisasi yang dapat menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan yang sesuai dengan budaya dan nilai-nilai organisasi. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *person-organization fit* menjadi sangat penting bagi organisasi untuk mencapai keberhasilan jangka panjang. Adapun yang menjadi faktor-faktor *person organization fit* menurut (Makmur, 2019) adalah sebagai berikut;

1. Ekstraversi (*ekstraversi*). Dimensi ini mewakili tingkat kebahagiaan seseorang ketika berinteraksi dengan orang lain. Orang ekstrovert cenderung hidup berkelompok, percaya diri, dan mudah bersosialisasi.

2. Mudah setuju atau mudah setuju (*agreeableness*). Dimensi ini mengacu pada kecenderungan seseorang untuk mengikuti orang lain. Orang yang berempati adalah orang yang menyenangkan untuk diajak bekerja sama, hangat, dan dapat dipercaya. Sebaliknya, orang yang mudah berbeda pendapat cenderung bersikap dingin, tidak ramah, dan tidak mau setuju.
3. Lebih menyukai perhatian (kejujuran). Dimensi ini merupakan ukuran kepercayaan. Orang dengan kesadaran tinggi adalah orang yang bertanggung jawab, terorganisir, dapat diandalkan, dan gigih. Sebaliknya, orang yang memiliki kesadaran rendah cenderung mudah bingung, tidak terorganisir, dan tidak dapat dipercaya.
4. Terbuka terhadap hal-hal baru (*openness to experience*). Dimensi ini merupakan dimensi terakhir yang mengelompokkan individu menurut rentang minat dan ketertarikannya terhadap hal-hal baru. Orang yang sangat terbuka cenderung kreatif, ingin tahu, dan peka terhadap hal-hal artistik. Sebaliknya, orang yang kurang terbuka cenderung lebih konvensional dan puas dengan apa yang sudah ada.
5. Stabilitas emosi. Dimensi ini menilai kemampuan seseorang dalam mengatasi stres. Orang yang emosinya stabil cenderung tenang, percaya diri, dan tegas dalam pendiriannya. Di sisi lain, orang dengan stabilitas mental negatif lebih cenderung gugup, cemas, depresi, dan kurang tegas.

2.1.2.3 Indikator Person Organization Fit

Kecocokan antara individu dan organisasi (Person-Organization Fit) merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan organisasi. Ketika individu memiliki nilai, tujuan, dan karakteristik yang selaras dengan organisasi

tempatya bekerja, maka akan tercipta sinergi yang dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi. Oleh karena itu, memahami indikator-indikator Person-Organization Fit menjadi sangat penting bagi organisasi dalam proses rekrutmen, seleksi, dan pengembangan sumber daya manusia.

Menurut (Intan et al., 2020) ada empat Indikator *Person Organization Fit* sebagai berikut:

- 1) Kesesuaian nilai
- 2) Kesesuaian tujuan
- 3) Pemenuhan kebutuhan karyawan
- 4) Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian

Berikut ini penjelasannya:

- 1) Kesesuaian nilai, adalah seorang karyawan merujuk pada sejauh mana nilai-nilai pribadi dan profesional seorang karyawan cocok dengan nilai-nilai perusahaan tempat mereka bekerja. Nilai-nilai pribadi dapat mencakup etika, integritas, kejujuran, dan tanggung jawab, sementara nilai-nilai profesional dapat mencakup keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang relevan dengan pekerjaan yang dilakukan.
- 2) Kesesuaian tujuan (*goal congruence*) adalah merujuk pada kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi, termasuk pemimpin dan rekan sekerja. Ini membawa arti bahwa karyawan memiliki tujuan yang sama atau beraliran dengan tujuan organisasi, sehingga mereka bekerja secara harmonis dan mencapai tujuan bersama. Kesesuaian tujuan dapat mempengaruhi kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan efektivitas kerja.

- 3) Pemenuhan kebutuhan karyawan adalah merujuk pada berbagai aspek yang perusahaan harus memahami dan memenuhi untuk mempertahankan karyawan yang baik dan mencapai tujuan perusahaan.
- 4) Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian adalah (culture personality congruence) merujuk pada kesesuaian antara kepribadian (non nilai) dari setiap individu dan iklim atau kultur organisasi. Ini merupakan konsep yang menganalisis kesesuaian antara karakteristik individu, seperti preferensi, perilaku, dan keinginan, dengan kondisi dan kultur organisasi di mana mereka bekerja. Kesesuaian ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja, kinerja, dan kemungkinan untuk mencapai tujuan bersama antara individu dan organisasi.

2.1.3 Kepemimpinan

2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien.

Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas pemimpin. Menurut (Sutrisno, 2019) “Kepemimpinan ialah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok”. Menurut (Fahmi, 2014) “Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif

tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”.

Menurut (Hasibuan, 2017) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun Kepemimpinan Pancasila ialah Kepemimpinan yang memiliki jiwa Pancasila, yang memiliki wibawa dan daya untuk membawa serta dan memimpin masyarakat lingkungannya ke dalam kesadaran kehidupan kemasyarakatan dan kenegaraan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945”.

Menurut Hersey dan Blanchart (Sunyoto, 2018) Kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk memengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk memengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda”.

Sedangkan menurut (Effendi, 2014) “ Kepemimpinan adalah suatu aktivitas memengaruhi dengan kemampuan untuk meyakinkan orang lain guna mengarahkan dalam proses mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”. Dengan kata lain kepemimpinan didefinisikan sebagai rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan memengaruhi tingkah laku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.3.2 Fungsi dan Peran Pemimpin

Dalam Organisasi Fungsi pemimpin dalam organisasi kerap kali memiliki spesifikasi berbeda dengan bidang kerja atau organisasi lain. Perbedaan ini di

sebabkan oleh beberapa macam hal, antara lain : macam organisasi, situasi sosial dalam organisasi, jumlah anggota kelompok (Sutrisno, 2019). Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula. Untuk itu pemimpin harus betul-betul dapat menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin. Menurut Terry (Sutrisno, 2016:219) fungsi pemimpin dalam organisasi dapat di kelompokkan menjadi empat, yaitu:

- 1) perencanaan;
- 2) pengorganisasian;
- 3) penggerakan;
- 4) pengendalian.

Dalam menjalankan fungsinya pemimpin mempunyai tugas-tugas tertentu, yaitu mengusahakan agar kelompok dapat mencapai tujuan dengan baik, dalam kerja sama yang produktif, dan dalam keadaan yang bagaimana pun yang dihadapi kelompok.

Menurut (Sutrisno, 2019) tugas utama pemimpin adalah:

- 1) memberi struktur yang jelas terhadap situasi-situasi rumit yang dihadapi kelompok;
- 2) mengawasi dan menyalurkan tingkah laku kelompok; dan
- 3) merasakan dan menerangkan kebutuhan kelompok pada dunia luar, baik mengenai sikap-sikap, harapan, tujuan, dan kekhawatiran kelompok.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya kepemimpinan dipimpin. Kepemimpinan ditimbulkan

oleh beberapa faktor, (Zubaidah, 2021) faktor-faktor yang berpengaruh terhadap timbulnya kepemimpinan adalah: faktor biologis atau keturunan, faktor religius atau agama, faktor kekuatan (power), faktor sosial ekonomi, dan faktor profesional.

1. Faktor Biologis atau Keturunan Seseorang dapat menjadi pemimpin karena ia keturunan dari seorang pemimpin. Di dalam kehidupan kerajaan atau kesultanan, seorang menjadi raja atau sultan karena ia seorang anak dari raja atau sultan sebelumnya.
2. Faktor Religius atau Agama Seseorang menjadi pemimpin karena dianggap seorang ahli atau paham dalam bidang agama. Ia dianggap mengetahui banyak tantangan masalah-masalah keagamaan.
3. Faktor Kekuatan (power) Seseorang dapat menjadi pemimpin karena ia adalah orang yang paling kuat di antara sesamanya, sehingga semua perintahnya akan dituruti pada organisasi-organisasi kejahatan biasanya mereka memilih pemimpin karena faktor kekuatan.
4. Faktor Sosial Ekonomi Dalam kehidupan masyarakat tradisional di daerah pedesaan misalnya, orang terkaya sering dianggap sebagai orang yang terpuja. Oleh karena itu, orang terkaya di desa biasanya menjadi pemimpin di desa tersebut.
5. Faktor Profesional Salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dan harus dipertimbangkan dalam kepemimpinan dewasa ini adalah faktor keprofesionalan. Misalnya seseorang dianggap sebagai ahli, maka dapat dipilih sebagai pemimpin. Kepemimpinan memegang peran yang signifikan terhadap kesuksesan dan kegagalan sebuah organisasi.

2.1.3.4 Indikator Kepemimpinan

Untuk mengukur apakah cara memimpin yang dilakukan seorang pemimpin telah sesuai dengan suatu organisasi dapat diukur menggunakan dimensi kepemimpinan. Dimensi kepemimpinan menurut Schermerhorn dalam (Edison, et al., 2016) terdiri dari :

1. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik
2. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan
3. Merangsang anggota untuk meningkatkan kompetensi
4. Menjaga kekompakan anggota tim.
5. Menghargai perbedaan dan keyakinan.

Indikator-indikator kepemimpinan menurut (Kartono, 2017) diantaranya:

- 1) Kemampuan analitis
- 2) Keterampilan berkomunikasi
- 3) Keberanian
- 4) Kemampuan mendengar
- 5) Ketegasan

Berikut ini penjelasannya:

- 1) Kemampuan analitis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

- 2) Keterampilan berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

3) Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas.

4) Kemampuan mendengar

Bisa untuk mendengarkan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberi tugas saja akan tetapi dengarkanlah apa pendapat dari bawahanya.

5) Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian sangat penting bagi seorang pemimpin. Dari beberapa indikator diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan harus memperhitungkan perasaan para bawahanya dan memperhitungkan kepuasan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan bawahanya.”

2.1.4. *Job satisfaction*

2.1.4.1 *Pengertian Job satisfaction*

Pada dasarnya, manusia hidup dan bekerja menginginkan suatu kemantapan, keamanan, kesejahteraan dan kepuasan. Bekerja bukan sekedar memenuhi kebutuhan hidup, namun orang akan memberikan suatu penilaian atas suatu hasil kerjanya yang ia bandingkan dengan apa yang diharapkan. Faktor kesuksesan perusahaan khususnya, dalam era ekonomi baru ini perusahaan ditantang bukan hanya sekedar memuaskan pelanggannya tetapi harus mencoba untuk memberikan *job satisfaction* kepada para karyawannya.

Menurut (Sutrisno, 2014), menyatakan bahwa *job satisfaction* adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal – hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut (Locke, 2012) mendefinisikan *job satisfaction* merupakan keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja.

Menurut (Robbins, 2014) *job satisfaction* adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. *Job satisfaction* merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga *job satisfaction* bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya (M. Hasibuan, 2014).

Job satisfaction merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat

dua unsur penting dalam *job satisfaction*, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Berdasarkan definisi-definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* adalah keadaan dimana seorang pekerja merasa bangga, senang, diperlakukan adil, diakui dan diperhatikan oleh atasan, dihargai, merasa aman karena pekerjaannya dapat mengasikkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas.

2.1.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Job satisfaction*

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi. Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung lebih produktif, kreatif, dan berkomitmen terhadap organisasi. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi sangat penting bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja dan mempertahankan karyawan terbaiknya.

Menurut (Sutrisno, 2014) terdapat empat faktor yang mempengaruhi *job satisfaction*, yaitu:

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan maupun dengan atasannya.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan dan sebagainya.

4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam – macam tunjangan, promosi dan sebagainya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *job satisfaction*, menurut (Anggraeni & Santosa, 2013), antara lain:

1. Faktor hubungan antar karyawan

Hubungan antara manajer dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara karyawan, sugesti dari teman sepekerjaan, emosi dan situasi kerja.

2. Faktor individual

Sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja dan jenis kelamin.

3. Faktor-faktor luar (external)

Kedudukan keluarga karyawan, rekreasi dan pendidikan.

Menurut Bisen dan Priya, terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi *job satisfaction* (Kaswan, 2016) adalah :

- 1) Faktor-faktor yang terkait dengan pegawai

- a) Usia. Pegawai dalam kelompok usia yang lebih tinggi lebih puas daripada pegawai yang lebih muda. Karena pada saat ini mereka yang dalam usia lebih tua memiliki kehidupan yang stagnan, kehidupan mereka sudah mapan dan mereka telah memperoleh hampir semua yang mereka inginkan dibandingkan dengan pegawai yang lebih muda.
- b) Jenis kelamin. Biasanya perempuan memiliki tingkat aspirasi dan ekspektasi yang lebih rendah daripada laki-laki. Oleh karena itu mereka lebih mudah puas dengan pekerjaannya. Salah satu alasan

kepuasan itu adalah karena mereka tidak memiliki beban ekonomi seberat laki-laki.

- c) Lamanya pengabdian. Pegawai pada tahap awal mengalami *job satisfaction* yang lebih besar, tetapi ketika mereka mencapai usia 45 tahun sampai 55 tahun, tingkat *job satisfaction* mereka menurun dan akan meningkat lagi setelah usia ini.
 - d) Kepribadian. Pegawai yang mampu berinteraksi dan berhubungan baik dengan atasannya, kolega, keluarga, dengan bos atau manajemen merasa lebih puas dibandingkan dengan mereka yang tidak seperti itu.
 - e) Orang yang bergantung. Pencari nafkah dengan sedikit tanggungan (orang yang bergantung padanya) lebih puas terhadap pekerjaannya dari pada mereka dengan tanggungan keluarga yang lebih besar.
 - f) Ambisius. Ketika kinerja dan ambisi pegawai tidak terpenuhi dari pekerjaan yang ada, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.
 - g) Kemampuan mental. Jika pegawai memiliki kemampuan mental yang tinggi dibandingkan persyaratan yang dituntut untuk pekerjaan tertentu, hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.
- 2) Faktor-faktor yang terkait dengan pemberi kerja, organisasi atau perusahaan
- a) Gaji. Sejumlah gaji yang diterima haruslah sebanding dengan usaha yang dikeluarkan dalam bekerja.
 - b) Kesempatan promosi. Jika pegawai tidak memperoleh promosi sesuai dengan kinerja dan kemampuannya, maka hal itu akan menyebabkan ketidakpuasan. Promosi yang tidak tepat waktu juga bisa menimbulkan ketidakpuasan.

- c) Rasa aman. Jika pegawai memiliki rasa aman secara seosial, ekonomi, dan psikologis dari pekerjaannya, hal itu akan membawa kepuasan maksimum diantara para pegawai.
 - d) Pengawas/ penyelia. Jika penyelia suportif, fair dan berpengetahuan luas, hal itu akan mendatangkan kepuasan diantara pegawai. Pegawai akan menunjukkan loyalitas, dan ketulusan terhadap penyelia. Sikap pegawai terhadap pekerjaan secara keseluruhan akan berubah jika penyelia baik.
- 3) Faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri
- a) Kondisi kerja. Pegawai mencintai pekerjaannya dan memberi energi maksimumnya ketika kondisinya memadai. Cahaya, ventilasi, kelembaban, temperature, kebersihan, lokasi, dan banyak lagi secara positif terkait dengan *job satisfaction*.
 - b) Ketrampilan. Pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan mendatangkan perasaan puas yang kuat diantara para pegawai. Makna, status, dan tanggung jawab dipengaruhi oleh ketrampilan pekerjaan. Semakin banyak pegawai melakukan pekerjaan terampil, maka semakin puas pegawai tersebut.
 - c) Hubungan dengan rekan kerja. Semakin pegawai terhubung dengan rekan kerjanya, mereka akan mengembangkan hubungan personal dan sosial yang berkontribusi terhadap perasaan puas di tempat kerja.
 - d) Lokasi tempat kerja. Jika tempat kerja berlokasi dekat dengan fasilitas-fasilitas umum, seperti pusat perbelanjaan, fasilitas media, fasilitas hiburan, fasilitas transportasi, dan banyak lagi fasilitas lain yang

mudah dijangkau, maka pegawai memperoleh kepuasan dari pekerjaannya.

- e) Pekerjaan itu sendiri. Jika pekerjaan dirotasi, pegawai memiliki sejumlah tugas yang harus dilakukan atau jika perubahan diperkenalkan di tempat kerja, hal itu akan mendatangkan kepuasan dari pada hanya melakukan pekerjaan rutin.

Beberapa ahli telah memaparkan teorinya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *job satisfaction*. Sehingga, peneliti dapat menarik sebuah kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* ialah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, seperti usia, jenis kelamin, kepribadian, tingkat stress kerja dan lamanya mengabdikan pada perusahaan tersebut. Kemudian, faktor-faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* yang berasal dari luar diri karyawan, ialah gaji yang diperoleh, kondisi lingkungan pekerjaan, hubungan dengan atasan ataupun dengan rekan sekerjanya, dan kesempatan mendapatkan promosi.

2.1.4.3 Indikator *Job satisfaction*

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam dunia pekerjaan. Hal ini karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi produktivitas, komitmen, dan retensi karyawan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, memahami indikator-indikator kepuasan kerja menjadi sangat penting bagi para manajer dan pemimpin organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan.

Indikator *job satisfaction* yang digunakan dalam penelitian ini menurut (Mangundjaya, 2013) adalah:

- 1) Gaji
- 2) Promosi
- 3) Penyeliaan
- 4) Pengawasan selain gaji
- 5) Reward non materil
- 6) Kondisi operasi
- 7) Rekan kerja
- 8) Sifat pekerjaan
- 9) Komunikasi

Berikut ini penjelasannya:

- 1) Gaji

Tingkat kepuasan karyawan yang disebabkan oleh gaji serta kenaikan gaji yang mereka dapat. Karyawan akan merasa puas jika gaji yang diterima sesuai dengan apa yang telah mereka lakukan untuk organisasi.

- 2) Promosi

Kesempatan maju atau promosi yang diberikan organisasi kepada karyawannya akan membentuk *job satisfaction* karyawan. Karyawan akan merasa puas jika organisasi memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk maju dan dipromosikan pada jabatan yang lebih baik dari sebelumnya.

- 3) Penyeliaan

Kemampuan penyelia dalam melakukan pengawasan akan mempengaruhi kepuasan karyawan. Karyawan akan merasa puas jika pengawasan dilakukan oleh yang memiliki kemampuan yang baik dan kompeten dalam bidangnya.

4) Pengawasan selain gaji

Pengawasan selain gaji dalam hal ini yaitu perasaan puas yang ditimbulkan dari tunjangan-tunjangan lain selain gaji pokok karyawan itu sendiri, misalnya tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, dan lain sebagainya.

5) Reward non materil

Yaitu pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Reward yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi akan membentuk perasaan puas dalam diri karyawan.

6) Kondisi operasi

Yaitu keadaan puas karyawan mengenai peraturan atau prosedur yang ada dalam organisasi. Prosedur dan peraturan organisasi yang sulit akan membuat karyawan merasa tidak puas.

7) Rekan kerja

Seorang karyawan akan merasa puas kalau dirinya mendapat dukungan dari rekan kerja, selain itu rekan kerja yang dapat diajak untuk bekerja sama, saling membantu dan saling mendukung akan menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan.

8) Sifat pekerjaan

Sifat pekerjaan yang menarik lebih menantang dan memberikan pengalaman baru bagi karyawan lebih meningkatkan *job satisfaction* karyawan dibanding dengan pekerjaan yang monoton dan tidak menarik.

9) Komunikasi

Komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan serta antar rekan kerja dalam mengambil keputusan organisasi dapat mempengaruhi *job satisfaction*. Apabila atasan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk ikut berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan, bawahan akan merasa diakui dan hal ini dapat meningkatkan *job satisfaction* karyawan.

Indikator *job satisfaction* karyawan menurut (A. A. A. P. Mangkunegara, 2013), meliputi:

- 1) Gaji
- 2) Kesempatan untuk maju
- 3) Pengakuan/Penghargaan
- 4) Hubungan dengan Rekan Kerja
- 5) Kondisi Lingkungan
- 6) Pekerjaan itu Sendiri

Berikut penjelasannya:

1) Gaji

Gaji adalah upah kerja yang karyawan terima sebagai pembayaran atas hasil kerja yang sudah dilakukan. Pembayaran dilakukan dalam jangka waktu tertentu berdasarkan kesepakatan..

2) Kesempatan untuk maju

sejauhmana pekerjaan yang digeluti oleh karyawan dapat memberikan peluang bagi dirinya untuk maju dalam karier di masa yang akan datang

3) Pengakuan/Penghargaan

Penghargaan dan pengakuan membantu karyawan merasa dihargai atas kontribusi mereka dan menghubungkan nilai-nilai pribadi mereka dengan nilai-nilai organisasi.

4) Hubungan dengan Rekan Kerja

Dalam sebuah perusahaan tentunya memiliki karyawan untuk mendukung proses berjalannya perusahaan. dalam lingkungan pekerjaan tentunya harus memiliki hubungan baik dengan rekan kerjanya. Setiap orang pasti saling berinteraksi. Interaksi yang dibangun dengan rekan kerja harus didukung oleh sikap dan sifat yang baik.

5) Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan kerja merupakan kondisi di dalam dan sekitar dalam melaksanakan tugas-tugas jabatan mengolah bahan kerja dengan peralatan kerja menjadi hasil kerja yang meliputi aspek keadaan tempat kerja, udara, suhu, cahaya, suara, getaran, dan letak.

6) Pekerjaan itu Sendiri

Sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk pegawai.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Kinerja

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif saat ini, organisasi dituntut untuk dapat mempertahankan kinerja karyawan yang optimal. Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah sejauh mana

kesesuaian antara karakteristik individu karyawan dengan nilai-nilai, budaya, dan tujuan organisasi. Konsep ini dikenal sebagai person-organization fit (P-O fit) (Kristof, 1996). Ketika terdapat kecocokan antara karyawan dan organisasi, karyawan cenderung merasa lebih nyaman, termotivasi, dan berkomitmen, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka (Hoffman & Woehr, 2006).

Organisasi perlu memperhatikan kesesuaian antara karakteristik individu karyawan dengan nilai-nilai, budaya, dan tujuan organisasi dalam proses rekrutmen dan seleksi. Selain itu, organisasi juga dapat mengembangkan program-program yang dapat meningkatkan P-O fit, seperti sosialisasi organisasi yang efektif, pengembangan budaya organisasi yang kuat, dan program mentoring. Dengan meningkatkan P-O fit, organisasi dapat mendorong karyawan untuk lebih termotivasi secara intrinsik dan menunjukkan perilaku kewarganegaraan organisasi yang lebih baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian (Kristof-Brown, 2015) menunjukkan bahwa P-O fit memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa nilai-nilai, kepribadian, dan preferensi mereka sesuai dengan budaya dan tujuan organisasi, mereka cenderung lebih termotivasi, puas, dan berkomitmen terhadap organisasi.

2.2.2 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin yang efektif dapat memotivasi, menginspirasi, dan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk meningkatkan kinerja organisasi, organisasi perlu mengembangkan dan menerapkan gaya

kepemimpinan transformasional. Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan (Yulk, 2013).

Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, kemampuan pemimpin untuk mengembangkan dan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat menjadi semakin penting. Pemimpin harus mampu beradaptasi dengan perubahan, mengambil keputusan strategis, dan membangun tim yang solid untuk mencapai kinerja yang unggul (Northouse, 2018).

Hasil penelitian (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018), (Jufrizen, 2017), (Jufrizen & Lubis, 2020), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Farisi, S., & Lesmana, 2021), (Siswadi & Arif, 2021), (Siagian, T. Sun. & Khair, 2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.

2.2.3 Pengaruh *Person-Organization Fit* Terhadap *Job Satisfaction*

Person organization fit berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*. Hal ini disebabkan adanya kesesuaian antara nilai-nilai dalam visi, misi organisasi dengan nilai-nilai yang dianut individu, dan perasaan nyaman dengan rekan kerja, kesesuaian karakteristik organisasi. Seseorang yang lebih cocok dengan organisasi, maka hubungan dengan pekerjaan akan menghasilkan yang lebih positif, dan meningkatkan produktivitas individu serta efektivitas organisasi. *P-O fit* yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sedangkan *P-O fit* yang buruk dapat menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan niat untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*).

Person Organization fit dapat membantu organisasi untuk memilih para pegawai dengan nilai dan keyakinan yang sesuai dengan organisasi serta

membentuk pengalaman yang dapat memperkuat kesesuaian tersebut (Ayu & Kartika, 2021) dalam (Chandra et al., 2021). Jika person organization fit dan kepuasan kerja mengalami kecocokan atau kesesuaian maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

2.2.4 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap *Job Satisfaction*

Kepemimpinan ini dianggap efektif dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Bass (Bass, 2016) pemimpin mampu menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih tinggi dari pada kepentingan pribadi mereka. Hal ini sejalan dengan temuan meta-analisis yang dilakukan oleh (Robbins & Judge, 2017) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berhubungan positif dengan berbagai hasil organisasi, termasuk kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan organisasi. Karyawan yang puas cenderung lebih produktif, memiliki tingkat turnover yang rendah, dan menunjukkan perilaku kewarganegaraan organisasi yang lebih baik (Robbins & Judge, 2017). Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti gaya kepemimpinan, menjadi sangat penting bagi organisasi.

Hasil tersebut dibuktikan oleh penelitian (Saputra, 2013) yang menyimpulkan kepemimpinan berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Hal ini juga mendukung temuan hasil penelitian empirik dari (Kumbara, 2017), yang menyatakan bahwa gaya *transformational leadership* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Hal ini didukung pula oleh penelitian empirik yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017c); (Jufrizen, 2017); (Jufrizen & Lubis, 2020);

(Nasution, 2018); (Jufrizen, 2016); (Khair, 2019), (Siagian, T. Sun. & Khair, 2018), (Saputra, 2013), (Astuti, 2018), yang menyatakan bahwa transformational berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*.

2.2.5 Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap Kinerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik-karakteristik pekerjaan tersebut (Robbins & Judge, 2013). Kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, sehingga mereka berusaha untuk bekerja dengan lebih baik dan menghasilkan kinerja yang lebih optimal (Robbins & Judge, 2013). Selain itu, kepuasan kerja juga dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, sehingga mereka lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi (Saari & Judge, 2004).

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, sehingga mereka berusaha untuk bekerja dengan lebih baik dan menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Berbagai faktor, seperti gaji dan kompensasi, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, kesempatan pengembangan karir, serta beban kerja, dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, organisasi dapat menerapkan strategi-strategi seperti menyediakan kompensasi yang kompetitif, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membangun hubungan yang baik dengan karyawan, menyediakan kesempatan pengembangan karir, dan mengatur beban kerja secara efektif. Dengan menerapkan strategi-strategi tersebut, organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian, (Hardiyanti & Siswadi, 2023), (Adhan et al., 2019) (Jufrizen, 2016)(Jufrizen & Sitorus, 2021), (Tanjung, H., & Rosmaini, 2019), (Nasution, 2018) menunjukkan bahwa job satisfaction terhadap kinerja.

2.2.6 Pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap Kinerja melalui *Job Satisfaction*

Kecocokan antara individu dan organisasi, yang dikenal sebagai person-organizational fit (P-O fit), telah menjadi topik yang semakin penting dalam penelitian manajemen sumber daya manusia. P-O fit mengacu pada tingkat keselarasan antara nilai-nilai, tujuan, dan karakteristik individu dengan nilai-nilai, tujuan, dan budaya organisasi.

Selain itu, kepuasan kerja (*job satisfaction*) juga dianggap sebagai faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja mengacu pada perasaan positif atau negatif seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, komitmen yang lebih kuat, dan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh P-O fit terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan memahami hubungan antara P-O fit, kepuasan kerja, dan kinerja, organisasi dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

Ketika terdapat kecocokan antara karakteristik individu dan organisasi, karyawan cenderung merasa nyaman, dihargai, dan termotivasi, sehingga meningkatkan kepuasan kerja mereka. Selanjutnya, kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan mencapai kinerja yang lebih tinggi.

Beberapa studi empiris telah menguji hubungan antara P-O fit, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh (Hoffman, B. J., & Woehr, 2016) menemukan bahwa P-O fit secara positif terkait dengan kinerja karyawan, dan hubungan ini dimediasi oleh kepuasan kerja. Temuan serupa juga diperoleh dari penelitian (Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, 2015), yang menunjukkan bahwa P-O fit berhubungan positif dengan kinerja tugas, perilaku kewarganegaraan organisasi, dan niat untuk tetap berada di organisasi, dan hubungan ini sebagian dimediasi oleh kepuasan kerja.

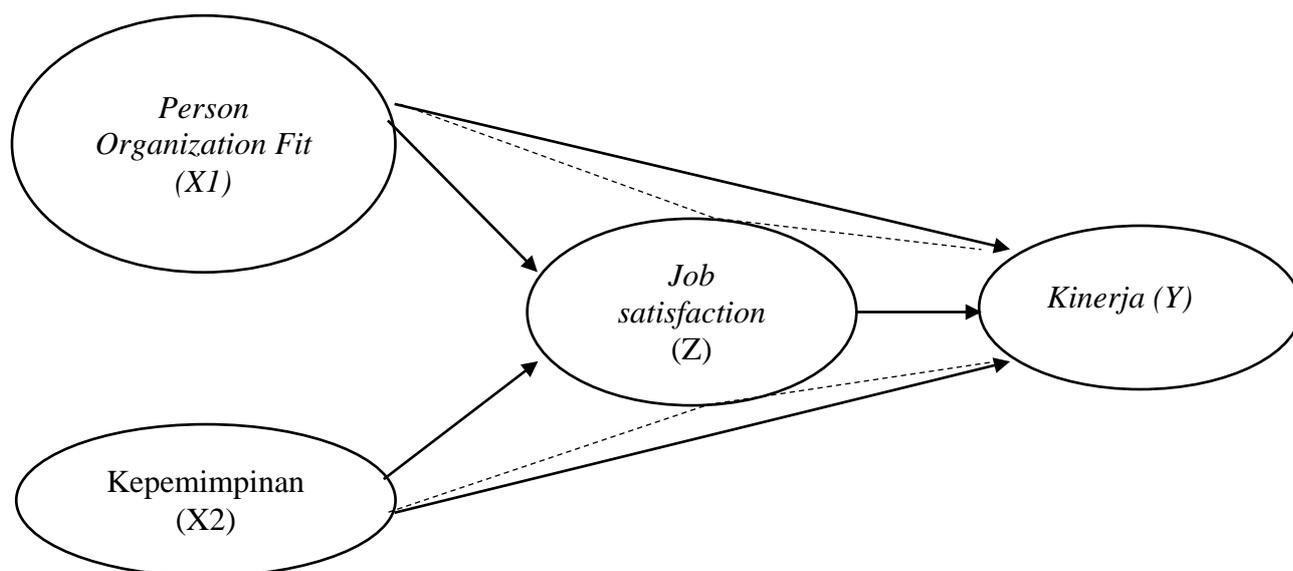
Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa *person organization fit* berpengaruh terhadap kinerja melalui *job satisfaction* sebagai variabel intervening.

2.2.7 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja melalui *Job Satisfaction*

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif saat ini, peran kepemimpinan menjadi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan mendorong peningkatan produktivitas (Yulk, 2013). Selain itu, kepuasan kerja juga menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Robbins & Judge, 2017).

Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan dukungan dan umpan balik yang konstruktif, serta mendelegasikan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan karyawan. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Pemimpin yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan dukungan dan umpan balik yang konstruktif, serta mendelegasikan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan karyawan. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi perlu mengembangkan strategi kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja.



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut (Juliandi et al., 2015) menyatakan hipotesis adalah Dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian.

1. Ada pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Socfindo Medan.
2. Ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Socfindo Medan
3. Ada pengaruh *Person Organization Fit* terhadap *job satisfaction* pada PT. Socfindo Medan
4. Ada pengaruh Kepemimpinan terhadap *job satisfaction* pada PT. Socfindo Medan
5. Ada pengaruh *Job satisfaction* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Socfindo Medan

6. Ada pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Kinerja Karyawan melalui *job satisfaction* pada PT. Socfindo Medan
7. Ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui *job satisfaction* pada PT. Socfindo Medan

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian merupakan sebuah proses investigasi ilmiah terhadap sebuah masalah yang dilakukan secara terorganisir, sistematis, berdasarkan pada data yang terpercaya, bersifat kritis dan objektif yang mempunyai tujuan untuk menemukan jawaban dan pemecahan atas satu atau beberapa masalah yang diteliti (Ferdinand, 2011).

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Asosiatif menurut (Juliandi et al., 2015), bahwa “penelitian asosiatif bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya”.

Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel dependen adalah *Person Organization Fit* dan Kepemimpinan. Sedangkan, variabel independen dalam penelitian ini adalah Kinerja dan variabel intervening dalam penelitian ini adalah *Job Satisfaction*

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah:

3.2.1 *Person Organization Fit* (X1)

Person Organization Fit (P-O Fit) menjelaskan bagaimana meningkatkan kesesuaian karyawan-organisasi, meningkatkan komitmen karyawan terhadap

organisasi, mempertahankan karyawan dalam jangka panjang, dan meningkatkan keberlanjutan perusahaan.

Table 3.1
Indikator *Person Organization Fit*

No.	Indikator
1.	Kesesuaian nilai
2.	Kesesuaian tujuan
3.	Pemenuhan kebutuhan karyawan
4.	Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian

Sumber: (Intan et al., 2020)

3.2.2 Kepemimpinan (X2)

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi

Table 3.2
Indikator Kepemimpinan

No.	Indikator
1.	Kemampuan analitis
2.	Keterampilan berkomunikasi
3.	Keberanian
4.	Kemampuan mendengar
5	Ketegasan

Sumber: (Kartono, 2017)

3.2.3 *Job Satisfaction* (Z)

Job satisfaction adalah keadaan dimana seorang pekerja merasa bangga, senang, diperlakukan adil, diakui dan diperhatikan oleh atasan, dihargai, merasa aman karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas.

Table 3.3
Indikator *Job satisfaction*

No.	Indikator
1.	Gaji
2.	Kesempatan untuk maju
3.	Pengakuan /penghargaan
4.	Hubungan dengan Rekan Kerja
5.	Kondisi lingkungan
6.	Pekerjaan itu sendiri

Sumber: (Mangkunegara, 2017)

3.2.4 Kinerja (Y)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Table 3.4
Indikator Kinerja

No.	Indikator
1.	Pemahaman Tupoksi
2.	Inovasi
3.	Kecepatan Kerja
4.	Keakuratan Kerja
5.	Kerja sama

Sumber: (Nabawi, 2019)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Socfin Indonesia (Socfindo), Jl. K.L. Yos Sudarso No. 106, Medan.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu merupakan kapan penelitian dilakukan, penelitian ini dilakukan mulai dari Bulan Mei sampai dengan September. Untuk lebih jelasnya terhadap kegiatan ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.5
Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Waktu Penelitian																			
		Juli				Agustus				September				Oktober				November			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1.	Penelitian Pendahuluan (Prariset)	■	■																		
2.	Penyusunan Proposal		■	■	■																
3.	Bimbingan Proposal					■	■	■	■												
4.	Seminar Proposal										■										
5.	Penyempurnaan Proposal											■	■								
6.	Pengumpulan Data															■	■				
7.	Pengolahan dan Analisis Data																	■	■		
8.	Penyusunan Skripsi																	■	■	■	
9.	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■
10.	Sidang Meja Hijau																				■

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Sedangkan menurut (Juliandi et al, 2015) “Populasi

merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. SOCFIN INDONESIA (Socfindo) Medan yang berjumlah 217 orang.

Table 3.6
Jumlah Populasi

No	Bagian/Department	Populasi
1	Bagian Tanaman	16 orang
2	Bagian Keuangan	16 orang
3	Bagian Umum	38 orang
4	Bagian IT	13 orang
5	Bagian Audit	4 orang
6	Bagian Kesehatan	4 orang
7	Bagian Pembelian	15 orang
8	Bagian Penjualan	23 orang
9	Bagian Teknisi	18 orang
10	Bagian Operasional	29 orang
11	Bagian Produksi	32 orang
12	Bagian Sarana Prasana	9 orang
Jumlah		217 Orang

3.4.2 Sample

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Terdapat teknik dalam pengambilan sampel untuk melakukan penelitian, menurut (Sugiyono, 2018) menjelaskan bahwa teknik sampel merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling dibagi menjadi dua kelompok yaitu probability sampling dan non probability

sampling. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan probability sampling. Menurut (Sugiyono, 2018) probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Pada penelitian ini peneliti menggunakan simple random sampling, menurut (Sugiyono, 2018) Simple Random Sampling adalah pengambilan anggot sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin, maka disusun perhitungan sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(M)^2}$$

(Sugiyono, 2018)

$$n = \frac{217}{1 + 217 (0.1)^2} = 68,45$$

n = 68 orang (Digenapkan)

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

M = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan

Pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, maksimum 10%. Sampel dapat dihitung dengan jumlah populasi masing bagian dibagi jumlah sampel dikalikan 68 responden.

Maka penulis dapat mengambil sampel 68 orang untuk mewakili populasi dalam penelitian ini dan kemudian untuk menarik sampel dari populasi

menggunakan teknik Simpel Random Sampling, yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa ada memperhatikan strata golongan yang ada dalam populasi.

Tabel 3.7
Jumlah Sampel

No	Bagian/Department	Persentase	Sampel
1	Bagian Tanaman	$\frac{16}{217} \times 68 = 5$	5 orang
2	Bagian Keuangan	$\frac{16}{217} \times 68 = 5$	5 orang
3	Bagian Umum	$\frac{38}{217} \times 68 = 12$	12 orang
4	Bagian IT	$\frac{13}{217} \times 68 = 4$	4 orang
5	Bagian Audit	$\frac{4}{217} \times 68 = 1$	1 orang
6	Bagian Kesehatan	$\frac{4}{217} \times 68 = 1$	1 orang
7	Bagian Pembelian	$\frac{15}{217} \times 68 = 5$	5 orang
8	Bagian Penjualan	$\frac{9}{217} \times 68 = 3$	3 orang
9	Bagian Teknisi	$\frac{18}{217} \times 68 = 6$	6 orang
10	Bagian Operasional	$\frac{29}{217} \times 68 = 9$	9 orang
11	Bagian Produksi	$\frac{32}{217} \times 68 = 10$	10 orang
12	Bagian Sarana Prasarana	$\frac{22}{217} \times 68 = 7$	7 orang
Jumlah			68 orang

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian (Fauzi et al., 2022). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara

memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan yang tertutup atau terbuka yang dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet.

Tabel 3.8
Instrumen Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuisisioner harus dilakukan uji validitas dan uji realibilitas dengan menggunakan uji analisa outer model pada SEM PLS. Multivariate analysis adalah metode yang biasa digunakan untuk mengolah variabel yang bervariasi. Tujuannya adalah untuk mencari pengaruh dari bermacam variabel.

3.6 Teknik Analisis Data

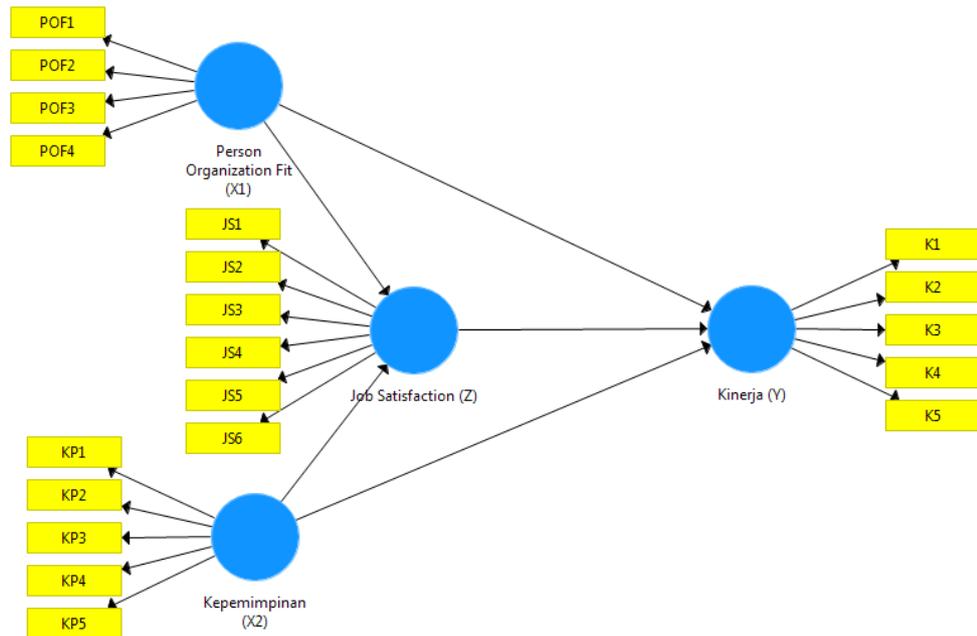
Analisis data merupakan salah satu bagian dari proses penelitian. Yang dimana analisis data merupakan suatu proses dalam menginterpretasikan data lapangan yang telah diolah untuk menghasilkan informasi-informasi tertentu (Juliandi et al., 2014). Data ini akan dianalisis dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yaitu partial least square – structural equation model (PLS-SEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path)

dengan menggunakan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali, 2016). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus.

Pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas, dan model structural untuk menguji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi). Untuk melakukan prediksi maka menggunakan PLS (Partial Least Square). Dimana dalam melakukan prediksi tersebut yaitu untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu juga untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang tujuannya adalah untuk melakukan pemprediksian.

Variabel laten merupakan agregat linear dari indikatornya. Bagaimana inner model, yang merupakan model structural yang menghubungkan variabel laten, dan outer model pengukuran, didefenisikan, menentukan estimasi berat untuk membuat komponen skor variabel laten. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimumkan.

Software Smart PLS versi 3 untuk Windows digunakan untuk menguji model structural PLS. PLS merupakan suatu metode analisis powerfull, karena tidak didasarkan dari banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval dan sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama).



Gambar 3.1
Model Structural PLS

3.6.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji PLS pada Model Pengukuran dilakukan untuk menguji validitas internal dan reliabilitas. Analisis Outer Model ini akan menggambarkan hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya, sehingga outer model menentukan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel laten. Uji yang dilakukan pada outer model ini mencakup langkah-langkah berikut ini:

1. Reliabilitas Indikator

Bertujuan untuk menilai apakah indikator pengukuran variabel laten dapat diandalkan atau tidak. Salah satu metode evaluasi yang digunakan adalah melihat hasil loading luar (outer loading) dari setiap indikator. Nilai loading di atas 0,7 menunjukkan bahwa konstruk dapat menjelaskan lebih dari 50%

variasi indikatornya, menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik (Wong K.K., Sarstedt dkk., 2017).

2. Validitas Konvergen (*Convergen Validity*)

Ditentukan berdasarkan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya memiliki korelasi yang tinggi (Ghozali dan Latan, 2015). Validitas konvergen suatu konstruk dengan indikator reflektif dievaluasi dengan menggunakan Average Variance Extracted (AVE). Nilai AVE yang diharapkan adalah 0,5 atau lebih. Jika nilai AVE mencapai 0,5 atau lebih, maka konstruk tersebut dapat menjelaskan 50% atau lebih dari variasi itemnya (Wong K.K., Sarstedt dkk., 2017).

3. Validitas diskriminasi (*Discrimination Validity*)

Validitas diskriminan digunakan untuk mengevaluasi apakah suatu indikator reflektif secara akurat mengukur konstruknya berdasarkan prinsip bahwa setiap indikator seharusnya memiliki korelasi yang tinggi dengan konstruk yang sesuai, sedangkan korelasi antara pengukur konstruk yang berbeda seharusnya rendah (Ghozali dan Latan, 2015).

3.6.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam evaluasi awal model struktural, langkah pertama adalah memeriksa adanya kolinearitas antara konstruk dan kemampuan prediksi model (Sarstedt, 2017). Setelah itu, dilanjutkan dengan pengukuran kemampuan prediksi model menggunakan empat kriteria, salah satunya adalah koefisien determinasi (R^2), cross-validated redundancy (Q^2), effect size (f^2), dan path coefficients atau koefisien jalur (Sarstedt dkk., 2017).

1. Koefisien determination (*R-Square*)

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Dalam model struktural, hasil R-square untuk variabel laten endogen menunjukkan bahwa model tersebut baik, moderat, atau lemah (Haryono, 2016). Kriterianya adalah sebagai berikut : jika $R^2 = 0,75$ Model adalah substantial (baik). Jika nilai $R^2 = 0,50$ Model adalah modrat (sedang). Jika nilai $R^2 = 0,25$ Model adalah lemah (buruk).

2. *F-Square*

F-square adalah untuk mengukur dampak relative dari variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Nilai – nilai ini menunjukkan apakah variabel mempunyai pengaruh kecil, sedang, atau besar pada tingkat struktural (Haryono, 2016). Kriterianya adalah sebagai berikut: Jika nilai $f^2 = 0,02$ Efek yang lemah dari variable

3.6.3 Analisis Model Pengukuran (*Iner Model*)

Pengujian hipotesis ini menggunakan analisis efek mediasi (mediation effect) mengandung 3

sub analisis, antara lain:

1. *Direct Effect*

Tujuan analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kreteria pengukuran direct effect adalah (Juliandi, 2018): 1) Jika nilai P-

Value < 0.05 , maka signifikan; 2) Jika nilai P-Value > 0.05 , maka tidak signifikan.

2. *Indirect Effect*

Tujuan analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis langsung atau tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/mediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung indirect effect adalah :

- a. Jika nilai P-Value < 0.05 , maka signifikan, artinya variabel mediator (Z/Kepuasan Kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen (Person Organization fit dan Kepemimpinan) terhadap variabel endogen (Y/Kinerja Karyawan), dengan kata lain pengaruh tidak langsung.
- b. Jika nilai P-Value > 0.05 , maka tidak signifikan, artinya variabel mediator (Z/Kepuasan Kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen (Person Organization fit dan Kepemimpinan) terhadap variabel endogen (Y/Kinerja Karyawan), dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung (Juliandi,2018).

3. *Total Effect*

Menurut (Suhanta et al., 2022) Total Effect (total efek) merupakan total dari direct effect dan indirect effect. Total Effect merupakan pengaruh tidak langsung dari suatu variabel exogenous perantara menuju ke variabel endogenous kedua/berikutnya. Tujuan analisis total effect (pengaruh keseluruhan) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Nilai probabilitas/signifikansi (P-Value) :

- a. Jika nilai P-Value < 0.05 , maka signifikan.
- b. Jika nilai P-Value > 0.05 , maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini peneliti mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Person Organization Fit (X1), 10 pernyataan untuk variabel Kepemimpinan (X2), 12 pernyataan untuk variable Job Satisfaction (Z) dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 68 orang responden yaitu Karyawan PT. Socfin Indonesia (Socfindo) Medan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan Likert Summated Rating (LSR).

Tabel. 4.1. Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skala Jawaban
1. Sangat setuju	5
2. Setuju	4
3. Kurang setuju	3
4. Tidak setuju	2
5. Sangat tidak setuju	1

Dan ketentuan di atas berlaku dalam menghitung variabel Person Organization Fit (X1), Kepemimpinan (X2), Job Satisfaction (Z) dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y)

4.1.1.1 Karakteristik Responden

Berikut ini adalah karakteristik responden yang ada pada Karyawan PT. Socfin Indonesia (Socfindo) Medan .

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	55	80,9%
2	Perempuan	13	19,1%
Jumlah		68	100%

Sumber : Data Primer diolah (2025)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 55 orang (80,9%) sedangkan perempuan sebanyak 13 orang (19,1%) dan. Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki.

2. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTA	5	7.4%
2	Diploma	2	2.9%
3	S1	49	72.1%
4	S2	12	17.6%
Jumlah		68	100%

Sumber : Data Primer (2025)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah berpendidikan S1 sebanyak 49 orang (72,1%) sedangkan S2 sebanyak 12 orang (17,6%), SLTA sebanyak 5 orang (7,4%) dan Diploma sebanyak 2 orang (2,9%). Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh pendidikan S1.

3. Data Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	<25 tahun	17	25%
2	25-40 tahun	35	51.5%
3	> 50 tahun	16	23.5%
Jumlah		68	100%

Sumber : Data Primer diolah (2024)

Dari data diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yaitu usia antara <25 tahun sebanyak 17 orang (5%), yang memiliki usia 25-40 tahun sebanyak 35 orang (51,5%), yang memiliki usia >50 sebanyak 16 orang (23.5%).

4.1.1.2 Analisis Variabel Penelitian

1. Person Organization Fit (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Person Organization Fit yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.5
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Person Organization Fit

No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	55	80.9	13	19.1	0	0	0	0	0	0	68	100%
2	55	80.9	10	14.7	2	2.9	1	1.5	0	0	68	100%
3	53	77.9	14	20.6	1	1.5	0	0	0	0	68	100%
4	53	77.9	14	20.6	1	1.5	0	0	0	0	68	100%
5	52	76.5	15	22.1	1	1.5	0	0	0	0	68	100%
6	55	80.9	13	19.1	0	0	0	0	0	0	68	100%
7	53	77.9	15	22.1	0	0	0	0	0	0	68	100%
8	56	82.4	11	16.2	1	1.5	0	0	0	0	68	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2025)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Nilai-nilai pribadi saya selaras dengan nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan perusahaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 55 orang atau 80,9%.
- 2) Jawaban responden tentang Terdapat kecocokan antara apa yang saya percayai dengan apa yang diprioritaskan oleh perusahaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 55 orang atau 80,9%.
- 3) Jawaban responden tentang Ambisi dan cita-cita saya sejalan dengan visi dan misi Perusahaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 53 orang atau 77,9%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya yakin bahwa apa yang ingin saya capai dalam karir saya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh Perusahaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 53 orang atau 77,9%.

- 5) Jawaban responden tentang Perusahaan dapat menyediakan lingkungan kerja yang sesuai dengan apa yang saya butuhkan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 52 orang atau 76,5%.
- 6) Jawaban responden tentang Perusahaan dapat memberikan kompensasi dan manfaat yang sesuai dengan kontribusi saya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 55 orang atau 80.9%.
- 7) Jawaban responden tentang Karakteristik dan preferensi saya sejalan dengan tipe karyawan yang dibutuhkan oleh Perusahaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 53 orang atau 77,9%.
- 8) Jawaban responden tentang Gaya komunikasi dan interaksi saya cocok dengan cara yang diterapkan di Perusahaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 56 orang atau 82,4%.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap P-O Fit. Sebagian besar responden menyatakan "Sangat Setuju" pada setiap pernyataan terkait variabel P-O Fit, mengindikasikan adanya kecocokan yang tinggi antara karakteristik individu dengan budaya, nilai, dan tujuan organisasi. Temuan ini menegaskan pentingnya mempertahankan dan meningkatkan P-O Fit dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Variabel Kepemimpinan (X2)

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Kepemimpinan (X2)

No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	52	76.5	14	20.6	2	2.9	0	0	0	0	68	7.4
2	51	75.0	15	22.1	2	2.9	0	0	0	0	68	100%
3	53	77.9	15	22.1	0	0	0	0	0	0	68	100%
4	57	83.8	10	14.7	1	1.5	0	0	0	0	68	100%
5	58	85.3	10	14.7	0	0	0	0	0	0	68	100%
6	54	79.4	11	16.2	3	4.4	0	0	0	0	68	100%
7	55	80.9	11	16.2	2	2.9	0	0	0	0	68	100%
8	57	83.8	11	16.2	0	0	0	0	0	0	68	100%
9	30	44.1	33	48.5	5	7.4	0	0	0	0	68	100%
10	28	41.2	35	51.5	5	7.4	0	0	0	0	68	100%

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2024

Dari data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Pemimpin mampu mengidentifikasi dan menganalisis masalah dengan cepat dan akurat, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 52 orang atau sebesar 76,5%,
- 2) Jawaban responden tentang Pemimpin saya mampu menggunakan data dan informasi secara efektif untuk mendukung keputusan yang dibuat, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 51 orang atau sebesar 75.0%.
- 3) Jawaban responden tentang Pemimpin mampu menyampaikan ide-ide dan informasi dengan jelas dan efektif, baik secara lisan maupun tertulis, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 53 orang atau sebesar 77,9%,
- 4) Jawaban responden tentang Pemimpin mampu mendengarkan dan memahami perspektif orang lain dengan baik, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 57 orang atau sebesar 83,3%.

- 5) Jawaban responden tentang Pemimpin berani mengambil keputusan sulit dan bertanggung jawab atas konsekuensinya, sebagian besar menjawab menjawab sangat setuju sebanyak 58 orang atau sebesar 85,3%.
- 6) Jawaban responden tentang Pemimpin tidak takut untuk menghadapi tantangan dan mengambil risiko yang diperlukan untuk mencapai tujuan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 54 orang atau sebesar 79,4%.
- 7) Jawaban responden tentang Pemimpin aktif mendengarkan dan memahami masalah yang dihadapi oleh karyawan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 55 orang atau sebesar 80,9%.
- 8) Jawaban responden tentang Pemimpin merespon dengan baik dan menindaklanjuti isu-isu yang diangkat oleh karyawan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 57 orang atau sebesar 83,8%.
- 9) Jawaban responden tentang Pemimpin dapat menegakkan standar dan harapan yang jelas bagi karyawan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 48,5%.
- 10) Jawaban responden tentang Pemimpin tidak ragu-ragu untuk mengambil tindakan korektif atau disipliner jika diperlukan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 35 orang atau sebesar 51,5%.

Secara keseluruhan, hasil angket ini memberikan gambaran yang positif mengenai kepemimpinan di organisasi, namun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan untuk mencapai kepemimpinan yang lebih efektif. Pemimpin perlu terus mengembangkan kemampuan dan keterampilan kepemimpinannya agar dapat memberikan dampak yang lebih baik bagi organisasi dan karyawan.

3. Variabel Job Satisfaction (Z)

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Job Satisfaction (Z)

No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	22.1	46	67.6	6	8.8	1	1.5	0	0	68	100%
2	55	80.9	13	19.1	0	0	0	0	0	0	68	100%
3	58	85.3	10	14.7	0	0	0	0	0	0	68	100%
4	57	83.8	11	16.2	0	0	0	0	0	0	68	100%
5	59	86.8	9	13.2	0	0	0	0	0	0	68	100%
6	57	83.8	11	16.2	0	0	0	0	0	0	68	100%
7	58	85.3	8	11.8	2	2.9	0	0	0	0	68	100%
8	54	79.4	14	20.6	0	0	0	0	0	0	68	100%
9	53	77.9	15	22.1	0	0	0	0	0	0	68	100%
10	24	35.3	31	45.6	9	13.2	4	5.9	0	0	68	100%
11	32	47.1	22	32.4	9	13.2	5	7.4	0	0	68	100%
12	37	54.4	31	45.6	0	0	0	0	0	0	68	100%

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2025

Dari data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 46 orang atau sebesar 67.9%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya merasa gaji saya kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lain di industri yang sama, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 55 orang sebesar 80,9%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya memiliki kesempatan yang cukup untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 58 orang sebesar 85,3%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya merasa promosi dan kenaikan jabatan dilakukan secara adil dan transparan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 57 orang sebesar 83,8%.

- 5) Jawaban responden tentang Saya merasa pekerjaan saya dihargai dan diakui oleh atasan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 59 orang sebesar 86,8%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya menerima umpan balik yang konstruktif dari atasan saya, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 57 orang sebesar 83,8%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 58 orang sebesar 85,3%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya merasa nyaman berbagi informasi dan berkolaborasi dengan rekan kerja, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 54 orang sebesar 79,4%.
- 9) Jawaban responden tentang Saya merasa peralatan dan fasilitas yang disediakan perusahaan memadai untuk melakukan pekerjaan saya, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 53 orang sebesar 77,9%
- 10) Jawaban responden tentang Saya merasa perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 31 orang sebesar 45,6%
- 11) Jawaban responden tentang Saya merasa pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk menggunakan kreativitas dan inovasi, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang sebesar 47,1%
- 12) Jawaban responden tentang Saya merasa pekerjaan saya memberikan dampak positif bagi perusahaan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang sebesar 54,4%

Beberapa aspek yang mendapatkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi antara lain adalah gaji yang kompetitif, kesempatan pengembangan keterampilan,

keadilan dan transparansi dalam promosi, pengakuan dari atasan, umpan balik konstruktif, hubungan baik dengan rekan kerja, dan ketersediaan fasilitas yang memadai. Namun, terdapat beberapa aspek yang masih perlu ditingkatkan, seperti perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan dan kesempatan untuk menggunakan kreativitas dan inovasi. Secara keseluruhan, hasil angket ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup tinggi. Perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan aspek-aspek yang sudah baik, serta memberikan perhatian lebih pada aspek-aspek yang masih perlu perbaikan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara berkelanjutan.

4. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.8
Skor Angket Untuk Kinerja (Y)

No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	54	79.4	13	19.1	1	1.5	0	0	0	0	68	100%
2	51	75.0	17	25.0	0	0	0	0	0	0	68	100%
3	52	76.5	15	22.1	1	1.5	0	0	0	0	68	100%
4	53	77.9	14	20.6	1	1.5	0	0	0	0	68	100%
5	53	77.9	15	22.1	0	0	0	0	0	0	68	100%
6	54	79.4	14	20.6	0	0	0	0	0	0	68	100%
7	53	77.9	14	20.6	1	1.5	0	0	0	0	68	100%
8	55	80.9	13	19.1	0	0	0	0	0	0	68	100%
9	29	42.6	36	52.9	1	1.5	2	2.9	0	0	68	100%
10	27	39.7	38	55.9	3	4.4	0	0	0	0	68	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024)

Dari data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Saya memahami dengan jelas tugas pokok dan fungsi saya di perusahaan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 54 orang atau sebesar 79,4%,.

- 2) Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi saya dengan baik, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 51 orang sebesar 75,0%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha untuk menemukan cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 52 orang sebesar 76,5%..
- 4) Jawaban responden tentang Saya sering memberikan ide-ide inovatif untuk meningkatkan kinerja perusahaan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 53 orang sebesar 77,9%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 53 orang sebesar 77,9%.
- 6) Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan target waktu yang realistis untuk menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 54 orang sebesar 79,4%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha untuk meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 53 orang sebesar 77,9%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya teliti dan cermat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 55 orang sebesar 80,9%.
- 9) Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan pelatihan yang memadai untuk meningkatkan keakuratan kerja, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 36 orang sebesar 52,9%.

10) Jawaban responden tentang Saya bersedia membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 38 orang sebesar 55,9.

Secara keseluruhan, data pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa karyawan memiliki pemahaman yang baik tentang tugas pokok dan fungsi mereka, berusaha melaksanakan tugas dengan baik, dan menunjukkan upaya untuk berinovasi dan bekerja secara akurat dan tepat waktu. Selain itu, perusahaan juga memberikan dukungan dalam bentuk pelatihan dan target waktu yang realistis, serta karyawan menunjukkan kemauan untuk saling membantu. Hal ini mengindikasikan adanya kinerja yang baik dari karyawan, didukung oleh praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif di perusahaan.

4.2 Analisis Data

Berdasarkan data hasil kuesioner yang telah disajikan maka data kualitatif kuesioner tersebut dijadikan data bentuk kuantitatif berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya. Adapun data kuantitatif tersebut merupakan data mentah dari masing-masing variabel dalam penelitian ini. Dalam bagian ini, data-data yang telah dideskripsikan dari data-data sebelumnya yang merupakan deskripsi data akan dianalisis.

Terdapat dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (outer model), yakni realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*). Selanjutnya analisis model struktural (inner model), yakni koefisien determinasi (R-square); F-square; pengujian hipotesis yakni pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan *total effect* (Juliandi,

2018). Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

4.2.1. Analisis Model Pengukuran/*Measurement Model Analysis (Outer Model)*

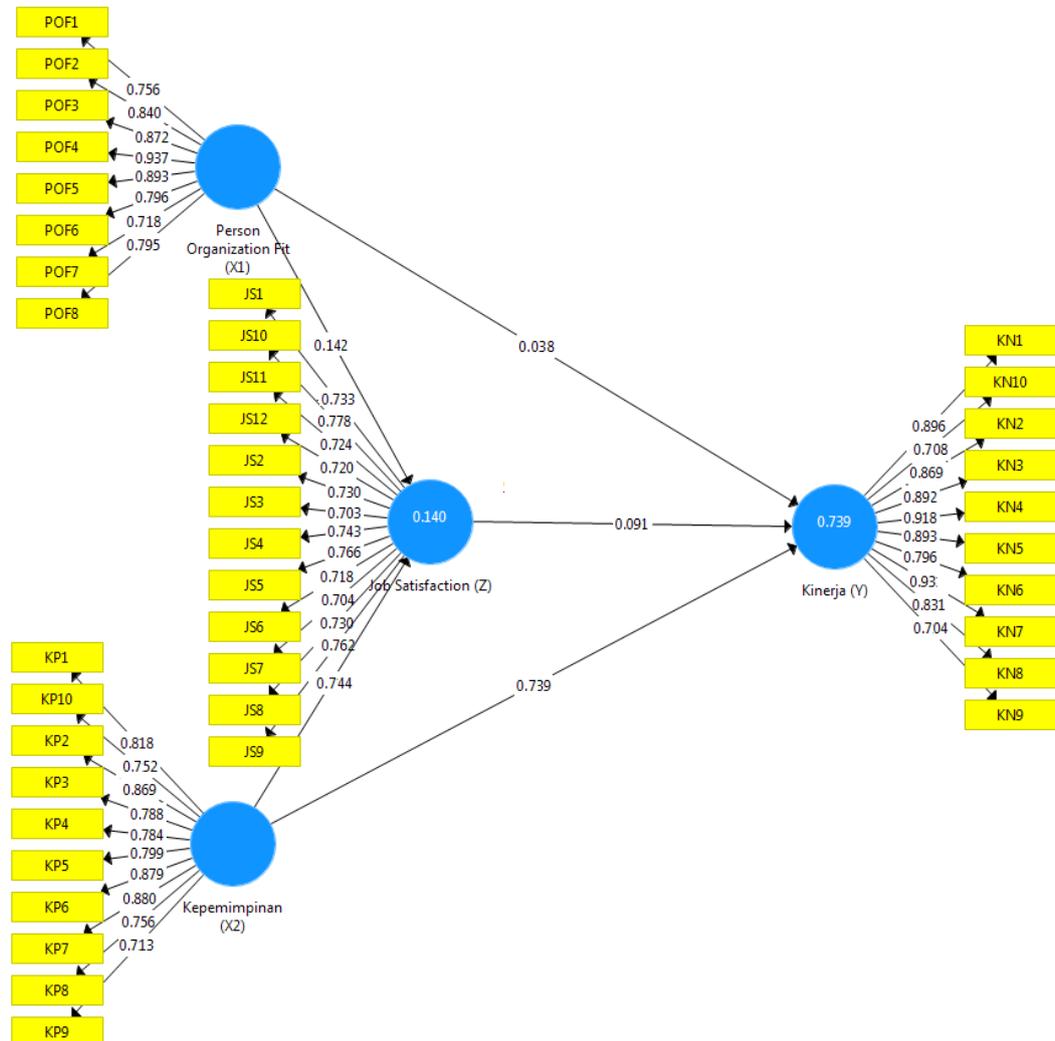
Outer model sering juga disebut (*outer relation* atau *measurement model*) yang mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menilai validitas dan realibilitas model. Cooper dan Schindler (Abdillah & Jogiyanto, 2015 Hal 32) menjelaskan bahwa uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur dan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrument penelitian. Analisis model pengukuran *measurement model analysis* menggunakan 2 pengujian, yaitu : realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*).

4.2.1.1 Analisis *Outer Model*

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis PLS memerlukan 2 tahap untuk menilai fit model dari sebuah model penelitian (Ghozali). Salah satunya adalah analisis *outer model*. Analisis *outer model* digunakan untuk menguji pengukuran yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran yang valid. Ada beberapa indikator dalam analisis *outer model*, diantaranya *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*.

a. *Convergent Validity*

Convergent validity dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* dengan *construct score* pada *Loading Factor* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,5 dengan konstruk yang ingin diukur. Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model SEM PLS.



Sumber: Diolah oleh penulis, 2024

Gambar 4.1 Skema Penelitian Struktural SEM-PLS

Hasil pengolahan dengan SmartPLS 3.00 dapat dilihat pada gambar 4.1 nilai *outer model* antara konstruk dengan variabel sudah memenuhi *convergent validity* karena indikator memiliki nilai validitas diatas 0,6. Pada gambar 4.1

menunjukkan nilai korelasi variable Person Organization Fit, Kepemimpinan, Job Satisfaction dan Kinerja menunjukkan bahwa nilai diatas berada di atas 0,6 sehingga konstruk untuk beberapa variabel ada yang harus tidak ada yang dieleminasi dari model.

Tabel 4.9
Outer Loadings

	Job Satisfaction (Z)	Kepemimpinan (X2)	Kinerja (Y)	Person Organization Fit (X1)
JS1	0.733			
JS10	0.778			
JS11	0.724			
JS12	0.720			
JS2	0.730			
JS3	0.703			
JS4	0.743			
JS5	0.766			
JS6	0.718			
JS7	0.704			
JS8	0.730			
JS9	0.762			
KN1			0.896	
KN10			0.808	
KN2			0.869	
KN3			0.892	
KN4			0.918	
KN5			0.893	
KN6			0.796	
KN7			0.931	
KN8			0.831	
KN9			0.804	
KP1		0.818		
KP10		0.752		
KP2		0.869		
KP3		0.788		
KP4		0.784		
KP5		0.799		
KP6		0.879		
KP7		0.880		
KP8		0.756		
KP9		0.713		
POF1				0.756

	Job Satisfaction (Z)	Kepemimpinan (X2)	Kinerja (Y)	Person Organization Fit (X1)
POF2				0.840
POF3				0.872
POF4				0.937
POF5				0.893
POF6				0.796
POF7				0.718
POF8				0.795

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian validitas *outer loading* di atas diperoleh hasil bahwa pengujian yang dilakukan pada 68 orang responden diperoleh hasil bahwa semua item pernyataan memenuhi standar validasi dengan nilai di bawah 0.6. Sehingga item pernyataan yang tidak memenuhi standar validasi maka item ini dikeluarkan atau tidak diikuti sertakan pada uji selanjutnya dengan tujuan dapat menaikkan skor pengukuran model.

4.2.1.2 Discriminant Validity

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi discriminan validity apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya (ghozali). Berikut adalah nilai *cross loading* pada masing-masing indikator:

Tabel 4.10
Cross Loading

	Job Satisfaction (Z)	Kepemimpinan (X2)	Kinerja (Y)	Person Organization Fit (X1)
JS1	0.733	0.046	0.081	0.067
JS10	0.778	0.102	0.099	0.026
JS11	0.724	0.188	0.137	0.070
JS12	0.720	0.074	0.030	0.121

	Job Satisfaction (Z)	Kepemimpinan (X2)	Kinerja (Y)	Person Organization Fit (X1)
JS2	0.730	0.022	0.117	0.136
JS3	0.703	0.119	0.060	0.046
JS4	0.743	0.130	0.027	0.098
JS5	0.766	0.142	0.076	0.001
JS6	0.718	0.011	0.077	0.064
JS7	0.704	0.081	0.115	0.056
JS8	0.730	0.013	0.002	0.030
JS9	0.762	0.076	0.127	0.118
KN1	0.102	0.775	0.896	0.732
KN10	0.019	0.159	0.808	0.137
KN2	0.087	0.763	0.869	0.630
KN3	0.085	0.715	0.892	0.684
KN4	0.002	0.737	0.918	0.739
KN5	0.086	0.752	0.893	0.702
KN6	0.082	0.550	0.796	0.520
KN7	0.012	0.770	0.931	0.711
KN8	0.043	0.698	0.831	0.664
KN9	0.097	0.165	0.804	0.171
KP1	0.183	0.818	0.610	0.642
KP10	0.046	0.752	0.270	0.078
KP2	0.212	0.869	0.657	0.600
KP3	0.250	0.788	0.666	0.599
KP4	0.123	0.784	0.785	0.790
KP5	0.256	0.799	0.681	0.532
KP6	0.126	0.879	0.725	0.751
KP7	0.151	0.880	0.668	0.577
KP8	0.051	0.756	0.580	0.414
KP9	0.189	0.713	0.084	0.044
POF1	0.013	0.630	0.603	0.756
POF2	0.024	0.686	0.675	0.840
POF3	0.103	0.649	0.705	0.872
POF4	0.062	0.701	0.700	0.937
POF5	0.043	0.614	0.629	0.893
POF6	0.083	0.445	0.535	0.796
POF7	0.090	0.053	0.004	0.718
POF8	0.124	0.027	0.111	0.795

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2025

Berdasarkan data Tabel 4.10 diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang

dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

4.2.1.3 Construct Reliability and Validity

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur (Abdillah & Jogiyanto, 2015 Hal 32).

Uji reliabilitas konstruk dapat dilihat dari nilai *Cronbach's alpha* dan nilai *composite reliability*. Untuk dapat dikatakan suatu item pernyataan reliabel, maka nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* harus $> 0,6$. Berikut ini hasil pengujian *Cronbach's alpha*.

Tabel 4.11
Analisis Konsistensi Internal (*Construct Reliability and Validity*)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Person Organization Fit (X1)	0.939	0.942	0.948	0.645
Kepemimpinan (X2)	0.939	0.944	0.948	0.648
Job Satisfaction (Z)	0.918	0.956	0.941	0.665
Kinerja (Y)	0.928	0.708	0.749	0.697

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa konstruk reliabilitas pada *Cronbach Alpha* telah memenuhi kriteria yang nilainya diatas 0,6. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik dan variabel Person Organization Fit, Kepemimpinan, Job Satisfaction dan Kinerja memenuhi asumsi pengujian reliabilitas. Berikut ini hasil pengujian *composite reliability*.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa konstruk reliabilitas pada *Composite Reliability* telah memenuhi kriteria yang nilainya diatas 0,6. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik dan variabel Person Organization Fit, Kepemimpinan, Job Satisfaction dan Kinerja memenuhi asumsi pengujian reliabilitas.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted* telah memenuhi kriteria yang nilainya lebih dari 0,3. *Average Variance Extracted* pada variabel Person Organization Fit sebesar 0,645, nilai AVE perkembangan karir sebesar 0,648, nilai AVE pada variabel Job Satisfaction sebesar 0,665 dan nilai AVE untuk variabel kinerja sebesar 0,697. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian memenuhi kriteria pengujian validitas diskriminan dan variabel Person Organization Fit, Kepemimpinan, Job Satisfaction dan kinerja karyawan telah memenuhi asumsi pengujian validitas diskriminan.

Validitas diskriminan bertujuan untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, yakni dengan cara melihat Nilai *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) < 0,90, maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (valid) (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.12
Validitas Diskriminan

	Person Organization Fit (X1)	Career Development (X2)	Job Satisfaction (Z)	Kinerja (Y)
Person Organization Fit (X1)		0.803		
Career Development (X2)				
Job Satisfaction (Z)	0.813	0.812		
Kinerja (Y)	0.528	0.564	0.523	

Sumber : SEM PLS (2025)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) maka

1. Variabel Person Organization Fit dengan Job Satisfaction sebesar $0,813 < 0,900$, korelasi variabel *Heterotrait-Monotrait Ratio of Corelation* (HTMT). Person Organization Fit dengan Kinerja sebesar $0,528 < 0,900$ korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Person Organization Fit dengan Kepemimpinan sebesar $0,803 < 0,900$ dengan demikian seluruh nilai korelasi Person Organization Fit dinyatakan valid.
2. Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Kepemimpinan dengan Job Satisfaction sebesar $0,812 < 0,900$, nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Kepemimpinan dengan Kinerja sebesar $0,564 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi kinerja dinyatakan valid.
3. Nilai korelasi *Heterotrait-Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Kinerja terhadap Job Satisfaction adalah sebesar $0,523 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi Kepemimpinan dinyatakan valid.

4.2.2 Analisis Model Struktural / *Structural Model Analysis (Inner Model)*

Analisis model structural menggunakan 3 pengujian, antara lain: *R-Square*; *F-Square* dan *Hypothesis Test*: Berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.2.1 Hasil *R-Square*

Kriteria dari *R-Square* adalah:

1. Jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat);
2. Jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang);
3. Jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (rendah)

Tabel 4.15
Hasil Uji *R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
Job Satisfaction (Z)	0.751	0.744
Kinerja (Y)	0.620	0.603

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil pengujian nilai *R-Square adjust* diperoleh hasil bahwa model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0,744 dan 0,603. Dengan kata lain kemampuan variabel X yaitu Person Organization Fit dan Kepemimpinan dalam menjelaskan variabel Z yaitu Job Satisfaction adalah sebesar 74,4% dengan demikian model tergolong substansial (kuat) dan kemampuan variabel X yaitu Person Organization Fit dan Kepemimpinan dalam menjelaskan variabel Y yaitu Kinerja adalah sebesar 60,3% dengan demikian model tergolong substansial (sedang).

Nilai R-Square yang diperoleh untuk Job Satisfaction adalah 0,751, sementara untuk Kinerja adalah 0,620. Hal ini menunjukkan bahwa model yang dibangun mampu menjelaskan variasi dalam data dengan cukup baik. R-Square merupakan ukuran yang menunjukkan seberapa besar proporsi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Nilai R-Square yang mendekati 1 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variasi data. Dalam konteks penelitian ini, nilai R-Square yang tinggi menunjukkan bahwa faktor-faktor yang diteliti, yaitu Person Organization Fit dan Kepemimpinan, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Job Satisfaction dan Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis, nilai R-Square untuk Job Satisfaction (Z) adalah 0,751, yang berarti bahwa 75,1% variasi dalam Job Satisfaction dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model ini. Nilai R-Square Adjusted yang diperoleh adalah 0,744, yang menunjukkan bahwa setelah mempertimbangkan jumlah variabel dalam model, proporsi yang dijelaskan tetap

substansial. Hal ini mengindikasikan bahwa model jalur yang digunakan dalam penelitian ini tergolong kuat dalam menjelaskan Job Satisfaction.

Dalam penelitian ini Person Organization Fit dan Kepemimpinan dapat dianggap sebagai faktor kunci yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kesesuaian antara individu dan organisasi berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, kepemimpinan yang baik juga dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada Job Satisfaction.

Selanjutnya, analisis R-Square untuk Kinerja (Y) menunjukkan nilai 0,620, yang berarti bahwa 62% variasi dalam kinerja dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model ini. Nilai R-Square Adjusted untuk Kinerja adalah 0,603, yang menunjukkan bahwa meskipun proporsi yang dijelaskan lebih rendah dibandingkan dengan Job Satisfaction, model ini masih tergolong substansial. Hal ini menunjukkan bahwa Person Organization Fit dan Kepemimpinan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari analisis ini memiliki implikasi praktis yang penting bagi manajemen sumber daya manusia. Dengan mengetahui bahwa Person Organization Fit dan Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Job Satisfaction dan Kinerja, organisasi dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kedua aspek tersebut. Misalnya, perusahaan dapat melakukan assessment untuk memastikan bahwa calon karyawan memiliki kesesuaian dengan budaya organisasi, serta memberikan pelatihan kepemimpinan bagi manajer untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam memimpin tim.

Secara keseluruhan, hasil analisis R-Square menunjukkan bahwa model yang dibangun dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan Job Satisfaction dan Kinerja. Dengan R-Square Adjusted masing-

masing sebesar 0,744 dan 0,603, dapat disimpulkan bahwa Person Organization Fit dan Kepemimpinan adalah faktor penting yang mempengaruhi kedua variabel tersebut. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kedua aspek ini dalam upaya meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

4.2.2.2 Hasil Uji *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan, perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, Manurung, & Sastriawan, 2016).

Menurut (Ghozali, 2018) kriteria F-Square yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai = 0.02 → Efek yang rendah dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Jika nilai = 0.35 → Efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.16
Hasil *F-Square*

	Person Organization Fit (X1)	Career Development (X2)	Job Satisfaction (Z)	Kinerja (Y)
Person Organization Fit (X1)			0.024	0.375
Career Development (X2)			0.661	0.257
Job Satisfaction (Z)				0.031
Kinerja (Y)				

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel diatas mengenai nilai *F-Square* diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel Person Organization Fit (X1) terhadap Job Satisfaction (Z) memiliki nilai 0,024 maka efek yang rendah dari variabel eksogen terhadap

endogen.

2. Variabel Person Organization Fit (X1) terhadap Kinerja (Y) memiliki nilai 0,375 maka efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Variabel Kepemimpinan (X2) terhadap Job Satisfaction (Z) memiliki nilai 0,661 maka efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.
4. Variabel Kompensas (X2) terhadap Kinerja (Y) memiliki nilai 0,257 maka efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.
5. Variabel Job Satisfaction (Z) terhadap Kinerja (Y) memiliki nilai 0.031 maka efek yang rendah dari variabel eksogen terhadap endogen.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian Hipotesis mengandung tiga analisis, antara lain: direct effect, indirect effect dan total effect.

4.2.3.1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Tujuan analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (direct effect) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik.
2. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai

suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.

Nilai probabilitas/signifikansi (P-Value): jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan dan jika nilai P- Values > 0.05 , maka tidak signifikan (Juliandi et al., 2014).

Tabel 4.17
Hasil Koefisien Jalur (Hipotesis)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Informasi
Person Organization Fit (X1) -> Kinerja (Y)	0.638	0.522	0.414	3.354	0.003	Diterima
Kepemimpinan (X2) -> Kinerja (Y)	0.739	0.680	0.310	2.383	0.018	Diterima
Person Organization Fit (X1) -> Job Satisfaction (Z)	0.142	0.128	0.108	0.597	0.550	Ditolak
Kepemimpinan (X2) -> Job Satisfaction (Z)	0.744	0.761	0.420	3.374	0.001	Diterima
Job Satisfaction (Z) -> Kinerja (Y)	0.591	0.436	0.258	2.606	0.026	Diterima

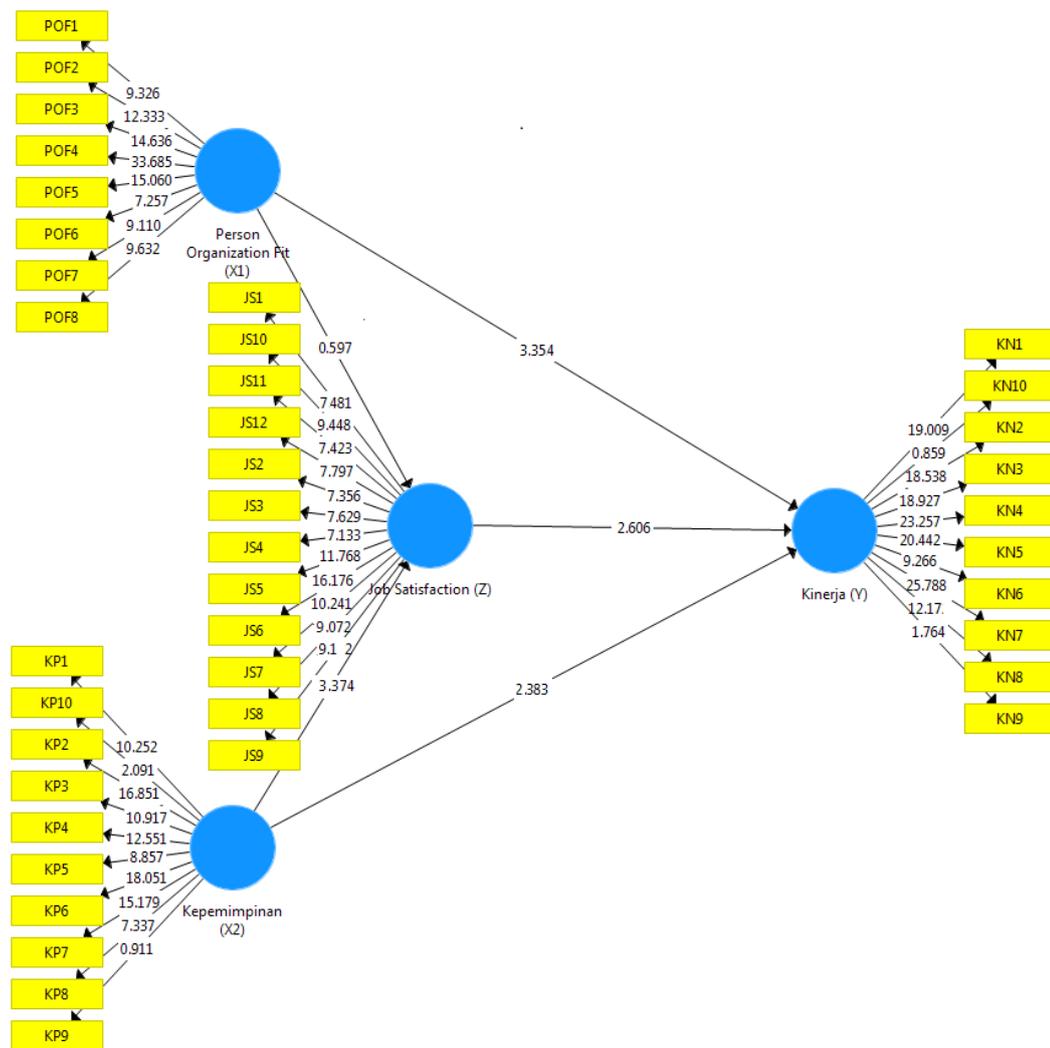
Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil koefisien jalur (*path coefficient*) diperoleh hasil bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada *T-statistic*), antara lain:

1. Pengaruh Person Organization Fit terhadap Kinerja mempunyai nilai t statistic sebesar 3,354 Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi Person Organization Fit, maka semakin tinggi pula Kinerja. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,003 < 0,05$, dengan demikian Person Organization Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja mempunyai nilai t statistic sebesar 2,383. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi Kepemimpinan yang

diberikan, maka semakin tinggi pula kinerja. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,018 < 0,05$, dengan demikian Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Person Organization Fit terhadap Job Satisfaction mempunyai nilai t statistic sebesar 0,597. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin rendah Person Organization Fit, maka semakin rendah pula Job Satisfaction. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,550 < 0,05$, dengan demikian Person Organization Fit tidak berpengaruh terhadap Job Satisfaction.
4. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Job Satisfaction mempunyai nilai t statistic sebesar 3,374. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi Kepemimpinan seorang, maka semakin tinggi pula Job Satisfaction. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,001 < 0,05$, dengan demikian Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction.
5. Pengaruh Job Satisfaction terhadap Kinerja mempunyai nilai t statistic 2,606. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi Job Satisfaction seorang, maka semakin tinggi pula Kinerja. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,026 < 0,05$, dengan demikian Job Satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja



Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2025

Gambar 4.2. Hasil *Path Analysis*

4.2.3.2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Tujuan analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (indirect effect) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan, artinya variabel intervening (Job Satisfaction), memberi pengaruh pada variabel eksogen (Person Organization Fit dan Kepemimpinan) terhadap variabel endogen Kinerja (Y). Dengan kata lain, ada pengaruhnya secara tidak langsung.
2. Jika nilai P-Values > 0.05 , maka tidak signifikan, artinya variabel intervening (Job Satisfaction), tidak memberi pengaruh pada variabel eksogen (Person Organization Fit dan Kepemimpinan) terhadap variabel endogen Kinerja (Y). Dengan kata lain, tidak ada pengaruhnya secara tidak langsung.

Tabel 4.18
Hasil Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Informasi
Person Organization Fit (X1) -> Job Satisfaction (Z) -> Kinerja (Y)	0.013	0.001	0.071	0.183	0.855	Ditolak
Kepemimpinan (X2) -> Job Satisfaction (Z) -> Kinerja (Y)	0.868	0.724	0.234	7.699	0.000	Diterima

Sumber : Hasil Olahan PLS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian efek tidak langsung (pengaruh tidak langsung) diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh person job fit terhadap Kinerja dengan variabel Job Satisfaction sebagai variabel intervening diperoleh hasil thitung sebesar 0,855 dan p-values sebesar 0,855 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Job Satisfaction sebagai variabel intervening tidak mampu memediasi pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja.
2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja dengan variabel Job Satisfaction sebagai variabel intervening diperoleh hasil thitung sebesar 7,699 dan p-values sebesar 0,000 dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa Job Satisfaction sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja.

4.2.2.3. Pengaruh Total (*Total Effect*)

Total effect (pengaruh total) merupakan total dari direct effect (pengaruh langsung) dan indirect effect (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.19
Hasil Pengaruh Total Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Person Organization Fit (X1) -> Kinerja (Y)	0.625	0.522	0.144	3.354	0.003
Kepemimpinan (X2) -> Kinerja (Y)	0.807	0.769	0.224	3.656	0.000
Person Organization Fit (X1) -> Job Satisfaction (Z)	0.142	0.127	0.240	0.593	0.553
Kepemimpinan (X2) -> Job Satisfaction (Z)	0.744	0.760	0.223	3.374	0.001
Job Satisfaction (Z) -> Kinerja (Y)	0.591	0.436	0.258	2.606	0.026

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh total (*total effect*) diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Total effect untuk pengaruh Person Organization Fit terhadap Kinerja diperoleh hasil sebesar 3.354 dengan nilai P-Values 0,003 (berpengaruh signifikan).
2. Total effect untuk pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja diperoleh hasil sebesar 3,656 dengan nilai P-Values 0,000 (berpengaruh signifikan).
3. Total effect untuk pengaruh Person Organization Fit terhadap Job Satisfaction diperoleh hasil sebesar 0,593 dengan nilai P-Values 0,553 (tidak berpengaruh).

4. Total effect untuk pengaruh Kepemimpinan terhadap Job Satisfaction diperoleh hasil sebesar 3,374 dengan nilai P-Values 0,001 (berpengaruh signifikan).
5. Total effect untuk pengaruh Job Satisfaction terhadap kinerja diperoleh hasil sebesar 2,606 dengan nilai P-Values 0,026 (berpengaruh signifikan).

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh Person Organization Fit terhadap Kinerja, Hal ini menunjukkan tingginya Person Organization Fit seseorang maka akan semakin tinggi pula Kinerjanya seseorang.

Pengaruh Person Organization Fit terhadap Kinerja mempunyai nilai t statistic sebesar 3,354 Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi Person Organization Fit, maka semakin tinggi pula Kinerja. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,003 < 0,05$, dengan demikian Person Organization Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif saat ini, organisasi dituntut untuk dapat mempertahankan kinerja karyawan yang optimal. Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah sejauh mana kesesuaian antara karakteristik individu karyawan dengan nilai-nilai, budaya, dan tujuan organisasi. Konsep ini dikenal sebagai person-organization fit (P-O fit) (Kristof, 1996). Ketika terdapat kecocokan antara karyawan dan organisasi, karyawan cenderung merasa lebih nyaman, termotivasi, dan berkomitmen, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka (Hoffman & Woehr, 2006).

Organisasi perlu memperhatikan kesesuaian antara karakteristik individu karyawan dengan nilai-nilai, budaya, dan tujuan organisasi dalam proses rekrutmen dan seleksi. Selain itu, organisasi juga dapat mengembangkan program-program yang dapat meningkatkan P-O fit, seperti sosialisasi organisasi yang efektif, pengembangan budaya organisasi yang kuat, dan program mentoring. Dengan meningkatkan P-O fit, organisasi dapat mendorong karyawan untuk lebih termotivasi secara intrinsik dan menunjukkan perilaku kewarganegaraan organisasi yang lebih baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Beberapa penelitian menunjukkan relevansi POF terhadap kinerja karyawan. Pertama, penelitian oleh (Sari, R., & Suparno, 2020) menemukan bahwa terdapat hubungan signifikan antara POF dan kinerja karyawan di perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa memiliki kesesuaian dengan nilai-nilai perusahaan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang tidak merasa cocok.

Kedua, penelitian oleh (Rahman & Sari, 2019) juga mengkonfirmasi bahwa POF berpengaruh positif terhadap kinerja di sektor manufaktur. Dalam studi ini, penulis menekankan pentingnya budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang mengedepankan nilai-nilai keselarasan akan memiliki karyawan yang lebih produktif dan berkomitmen.

Ketiga, studi oleh (Putra, 2021) mengkaji POF di sektor pendidikan dan menemukan bahwa kesesuaian antara nilai-nilai guru dan visi misi sekolah

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengajaran. Penelitian ini menunjukkan bahwa guru yang merasa terhubung dengan nilai-nilai institusi cenderung lebih inovatif dan bersemangat dalam mengajar, yang pada akhirnya berdampak positif pada hasil belajar siswa.

Beberapa penelitian juga mendukung temuan mengenai POF dan kinerja. Penelitian oleh (Kristof-Brown et al., 2005) meneliti berbagai sektor dan menemukan bahwa POF berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki keselarasan nilai dengan karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

Selanjutnya, penelitian oleh (Edwards & Cable, 2009) menunjukkan bahwa POF tidak hanya mempengaruhi kinerja individu, tetapi juga dapat berdampak pada kinerja tim. Dalam studi ini, penulis menemukan bahwa tim dengan anggota yang memiliki kesesuaian nilai yang tinggi cenderung lebih efektif dalam mencapai tujuan bersama. Hasil ini menunjukkan bahwa POF dapat menjadi faktor kunci dalam keberhasilan tim di lingkungan kerja yang kompetitif.

4.3.2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja, Hal ini menunjukkan tinggi Kepemimpinan yang diberikan maka akan semakin tinggi pula Kinerja seseorang.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja mempunyai nilai t statistic sebesar 2,383. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi Kepemimpinan yang diberikan, maka semakin tinggi pula kinerja. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,018 < 0,05$, dengan demikian Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin yang efektif dapat memotivasi, menginspirasi, dan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk meningkatkan kinerja organisasi, organisasi perlu mengembangkan dan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan (Yulk, 2013).

Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, kemampuan pemimpin untuk mengembangkan dan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat menjadi semakin penting. Pemimpin harus mampu beradaptasi dengan perubahan, mengambil keputusan strategis, dan membangun tim yang solid untuk mencapai kinerja yang unggul (Northouse, 2018).

Hasil penelitian (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018), (Jufrizen, 2017), (Jufrizen & Lubis, 2020), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Farisi, S., & Lesmana, 2021), (Siagian, T. Sun. & Khair, 2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.

4.3.3. Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Job Satisfaction

Hasil penelitian menunjukkan tidak ada pengaruh Person Organization Fit terhadap Job Satisfaction, hal ini menunjukkan semakin rendah Person Organization Fit seseorang maka akan rendah pula Job Satisfaction seseorang. Pengaruh Person Organization Fit terhadap Job Satisfaction mempunyai nilai t statistic sebesar 0,597. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin rendah Person Organization Fit, maka semakin rendah pula Job Satisfaction. Pengaruh tersebut

mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,550 < 0,05$, dengan demikian Person Organization Fit tidak berpengaruh terhadap Job Satisfaction.

Untuk memahami lebih lanjut mengenai hasil penelitian ini, simulasi dapat dilakukan untuk melihat bagaimana perubahan dalam PO Fit dapat mempengaruhi job satisfaction. Misalnya, jika seorang karyawan merasa tidak cocok dengan nilai-nilai organisasi, hal ini mungkin tidak langsung berpengaruh pada kepuasan kerjanya jika ia memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja atau mendapatkan penghargaan yang memadai.

Simulasi ini dapat melibatkan skenario di mana karyawan dengan PO Fit rendah diberikan dukungan tambahan, seperti pelatihan atau mentoring, untuk meningkatkan keterlibatan mereka dalam organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial dapat meningkatkan kepuasan kerja, bahkan dalam situasi di mana PO Fit tidak optimal (Bakker & Demerouti, 2007). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk tidak hanya fokus pada kesesuaian antara individu dan organisasi, tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendukung.

Hasil penelitian ini memberikan wawasan baru mengenai hubungan antara PO Fit dan job satisfaction. Meskipun banyak penelitian sebelumnya menunjukkan adanya korelasi positif, hasil ini menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak selalu berlaku. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk perbedaan konteks industri, budaya organisasi, dan karakteristik individu yang beragam.

Sebagai contoh pada perusahaan PT Socfindo, PO Fit mungkin tidak sepenting dalam industri yang lebih struktural, seperti perbankan atau

pemerintahan. Dalam penelitian ini karyawan mungkin lebih menghargai kebebasan berekspresi dan inovasi daripada kesesuaian nilai-nilai dengan organisasi (Amabile, 2016). Oleh karena itu, organisasi perlu mempertimbangkan konteks spesifik mereka saat mengevaluasi pentingnya PO Fit.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menyoroti pentingnya pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara PO Fit dan job satisfaction. Meskipun tidak ditemukan pengaruh signifikan, hal ini tidak berarti bahwa PO Fit tidak penting. Sebaliknya, hasil ini mengajak para peneliti dan praktisi untuk mempertimbangkan variabel lain yang mungkin lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, organisasi dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan mereka.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengeksplorasi hubungan antara POF dan Job Satisfaction, dengan hasil yang bervariasi. Misalnya, penelitian oleh (Kristof-Brown et al., 2013) menunjukkan bahwa POF memiliki dampak positif terhadap Job Satisfaction, tetapi efek tersebut dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi dan individu. Penelitian ini menekankan pentingnya memahami bahwa POF tidak selalu berfungsi sebagai prediktor tunggal kepuasan kerja.

Selanjutnya, penelitian oleh (Cable & Judge, 1999) menemukan bahwa POF berhubungan dengan kepuasan kerja, tetapi lebih berfokus pada bagaimana individu menilai kesesuaian mereka dengan nilai-nilai organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa individu yang merasa lebih cocok dengan nilai-nilai organisasi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Namun,

hasil ini tidak selalu konsisten di setiap organisasi, menunjukkan bahwa konteks sangat berpengaruh.

Penelitian oleh (Liu et al., 2018) juga menemukan bahwa meskipun POF dapat berkontribusi terhadap Job Satisfaction, faktor-faktor lain seperti dukungan sosial dan pengakuan dari atasan memainkan peran yang lebih signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun POF penting, ia bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja individu.

Di sisi lain, penelitian oleh (Vianen, 2000) menunjukkan bahwa POF dapat mempengaruhi kepuasan kerja, tetapi hanya dalam konteks tertentu. Dalam studi ini, penulis menekankan bahwa pentingnya kesesuaian antara individu dan organisasi dapat bervariasi tergantung pada jenis pekerjaan dan budaya organisasi.

Terakhir, penelitian oleh (Kristof, 1996) menggarisbawahi bahwa POF yang tinggi tidak selalu menjamin kepuasan kerja yang tinggi, terutama jika individu merasa tidak dihargai atau tidak mendapatkan dukungan yang memadai dari organisasi. Ini menunjukkan bahwa meskipun POF adalah faktor penting, ia harus dipertimbangkan bersama dengan faktor-faktor lain untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap tentang kepuasan kerja. (Arianty et al., 2016a)

4.3.4. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Job Satisfaction

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Job Satisfaction, hal ini menunjukkan semakin tinggi Kepemimpinan seseorang maka akan semakin tinggi pula Job Satisfaction seseorang.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Job Satisfaction mempunyai nilai t statistic sebesar 3,374. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi

Kepemimpinan seorang, maka semakin tinggi pula Job Satisfaction. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,001 < 0,05$, dengan demikian Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction.

Kepemimpinan ini dianggap efektif dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Bass (Bass, 2016) pemimpin mampu menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih tinggi dari pada kepentingan pribadi mereka. Hal ini sejalan dengan temuan meta-analisis yang dilakukan oleh (Robbins & Judge, 2017) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berhubungan positif dengan berbagai hasil organisasi, termasuk kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan organisasi. Karyawan yang puas cenderung lebih produktif, memiliki tingkat turnover yang rendah, dan menunjukkan perilaku kewarganegaraan organisasi yang lebih baik (Robbins & Judge, 2017). Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti gaya kepemimpinan, menjadi sangat penting bagi organisasi.

Hasil tersebut dibuktikan oleh penelitian (Saputra, 2013) yang menyimpulkan kepemimpinan berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Hal ini juga mendukung temuan hasil penelitian empirik dari (Kumbara, 2017), yang menyatakan bahwa gaya *transformational leadership* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Hal ini didukung pula oleh penelitian empirik yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017c); (Jufrizen, 2017); (Jufrizen & Lubis, 2020); (Nasution, 2018); (Jufrizen, 2016); (Khair, 2019), (Siagian, T. Sun. & Khair,

2018), (Saputra, 2013), (Astuti, 2018), yang menyatakan bahwa transformational berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*.

4.3.5. Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh Job Satisfaction terhadap Kinerja, hal ini menunjukkan semakin tinggi Job Satisfaction seseorang maka akan semakin tinggi pula Kinerja seseorang.

Pengaruh Job Satisfaction terhadap Kinerja mempunyai nilai t statistic 2,606. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi Job Satisfaction seorang, maka semakin tinggi pula Kinerja. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,026 < 0,05$, dengan demikian Job Satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik-karakteristik pekerjaan tersebut (Robbins & Judge, 2013). Kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, sehingga mereka berusaha untuk bekerja dengan lebih baik dan menghasilkan kinerja yang lebih optimal (Robbins & Judge, 2013). Selain itu, kepuasan kerja juga dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, sehingga mereka lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi (Saari & Judge, 2004).

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, sehingga mereka berusaha untuk bekerja dengan lebih baik dan menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Berbagai faktor, seperti gaji dan kompensasi, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, kesempatan pengembangan karir, serta beban kerja, dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, organisasi dapat menerapkan strategi-strategi seperti menyediakan kompensasi yang kompetitif, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membangun hubungan yang baik dengan karyawan, menyediakan kesempatan pengembangan karir, dan mengatur beban kerja secara efektif. Dengan menerapkan strategi-strategi tersebut, organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian, (Hardiyanti & Siswadi, 2023), (Jufrizen, 2016)(Jufrizen & Sitorus, 2021), (Tanjung, H., & Rosmaini, 2019), (Nasution, 2018) menunjukkan bahwa job satisfaction terhadap kinerja.

4.3.6. Pengaruh Person Organization Fit terhadap Kinerja dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara tidak langsung pengaruh Person Organization Fit terhadap Kinerja dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh Person Organization Fit terhadap Kinerja dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening.

Pengaruh Person Organization Fit terhadap Kinerja dengan variabel Job Satisfaction sebagai variabel intervening diperoleh hasil thitung sebesar 0,183 dan p-values sebesar 0,855 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Job Satisfaction sebagai variabel intervening tidak mampu memediasi pengaruh Person Organization Fit terhadap Kinerja.

Kecocokan antara individu dan organisasi, yang dikenal sebagai person-organizational fit (P-O fit), telah menjadi topik yang semakin penting dalam penelitian manajemen sumber daya manusia. P-O fit mengacu pada tingkat keselarasan antara nilai-nilai, tujuan, dan karakteristik individu dengan nilai-nilai, tujuan, dan budaya organisasi.

Selain itu, kepuasan kerja (*job satisfaction*) juga dianggap sebagai faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja mengacu pada perasaan positif atau negatif seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, komitmen yang lebih kuat, dan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh P-O fit terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan memahami hubungan antara P-O fit, kepuasan kerja, dan kinerja, organisasi dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

Ketika terdapat kecocokan antara karakteristik individu dan organisasi, karyawan cenderung merasa nyaman, dihargai, dan termotivasi, sehingga meningkatkan kepuasan kerja mereka. Selanjutnya, kepuasan kerja yang tinggi

dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan mencapai kinerja yang lebih tinggi.

Beberapa studi empiris telah menguji hubungan antara P-O fit, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh (Hoffman, B. J., & Woehr, 2016) menemukan bahwa P-O fit secara positif terkait dengan kinerja karyawan, dan hubungan ini dimediasi oleh kepuasan kerja. Temuan serupa juga diperoleh dari penelitian (Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, 2015), yang menunjukkan bahwa P-O fit berhubungan positif dengan kinerja tugas, perilaku kewarganegaraan organisasi, dan niat untuk tetap berada di organisasi, dan hubungan ini sebagian dimediasi oleh kepuasan kerja.

Penelitian yang relevan dilakukan oleh (Setiawan, A., & Rahardjo, 2020) Setiawan dan Rahardjo (2020) yang meneliti pengaruh Person Organization Fit terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Person Organization Fit dan kinerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa ketika individu merasa cocok dengan budaya dan nilai organisasi, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Penelitian kedua oleh (Andriani & Sari, 2021) di Yogyakarta juga menemukan hasil yang serupa. Dalam studinya, mereka mengukur pengaruh Person Organization Fit terhadap kinerja dengan melibatkan 150 responden dari berbagai sektor industri. Penelitian menunjukkan bahwa Person Organization Fit berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini

menegaskan pentingnya keselarasan antara individu dan organisasi dalam mencapai hasil kerja yang optimal.

Selanjutnya, penelitian oleh (Prabowo & Sulistyono, 2019) di Surabaya menginvestigasi dampak Job Satisfaction sebagai variabel intervening dalam hubungan antara Person Organization Fit dan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Job Satisfaction berfungsi sebagai mediator yang signifikan. Penelitian ini memberikan bukti bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan efek positif dari Person Organization Fit terhadap kinerja.

Penelitian keempat dilakukan oleh (Hidayat & Lestari, 2022) yang meneliti sektor pendidikan di Bandung. Mereka menemukan bahwa Person Organization Fit memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Penelitian ini menyoroti bahwa kesesuaian antara nilai pribadi dan nilai organisasi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja individu.

Terakhir, penelitian oleh (Ningsih & Wulandari, 2023) di sektor kesehatan menunjukkan bahwa Person Organization Fit berdampak pada kinerja karyawan dengan Job Satisfaction sebagai variabel intervening. Meskipun hasilnya menunjukkan hubungan yang positif, nilai t-hitung sebesar 1,8 dan p-value 0,07 menunjukkan bahwa pengaruh Job Satisfaction sebagai mediator tidak signifikan, sejalan dengan temuan penelitian ini.

4.3.7. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara tidak langsung pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja dengan Job Satisfaction sebagai

Variabel Intervening, hal ini menunjukkan hipotesis diterima bahwa ada pengaruh kompetensi terhadap Kinerja dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja dengan variabel Job Satisfaction sebagai variabel intervening diperoleh hasil thitung sebesar 7,699 dan p-values sebesar 0,000 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Job Satisfaction sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja.

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif saat ini, peran kepemimpinan menjadi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan mendorong peningkatan produktivitas (Yulk, 2013). Selain itu, kepuasan kerja juga menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Robbins & Judge, 2017).

Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan dukungan dan umpan balik yang konstruktif, serta mendelegasikan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan karyawan. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Pemimpin yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang

kondusif, memberikan dukungan dan umpan balik yang konstruktif, serta mendelegasikan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan karyawan. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi perlu mengembangkan strategi kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja.

Penelitian oleh (Judge & Piccolo, 2004) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan dapat meningkatkan keterlibatan mereka, yang berujung pada peningkatan kinerja. Hasil ini mendukung temuan bahwa kepemimpinan berperan signifikan dalam meningkatkan job satisfaction sebagai mediator.

Studi oleh (Wang et al., 2019) meneliti pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dengan mempertimbangkan job satisfaction. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang suportif dan partisipatif berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, yang selanjutnya berpengaruh positif terhadap kinerja individu. Penelitian ini menegaskan pentingnya pendekatan kepemimpinan yang memperhatikan kebutuhan dan harapan karyawan.

Penelitian oleh (Luthans & Youssef, 2007) menyoroti bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan harapan dan optimisme karyawan, yang berkontribusi pada kepuasan kerja. Mereka menemukan bahwa karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh pemimpin mereka cenderung

memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang berdampak positif pada kinerja mereka.

Penelitian oleh (Ahmad & Shahzad, 2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang adil dan transparan dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja. Penelitian ini menekankan bahwa keadilan dalam kepemimpinan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Studi oleh (Chen et al., 2016) menemukan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Mereka menunjukkan bahwa pemimpin yang aktif mendengarkan umpan balik dari karyawan dan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan dapat menciptakan iklim kerja yang positif, yang berujung pada peningkatan kinerja.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dibahas pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa sebagian besar dari hasil penelitian berpengaruh signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Simpulan yang dapat diambil dari hasil analisis adalah:

1. Person Organization Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Socfin Indonesia (Socfindo) Medan, artinya karyawan yang merasa memiliki keselarasan dengan nilai perusahaan melaporkan kinerja yang lebih tinggi.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Socfin Indonesia (Socfindo) Medan, artinya bahwa kepemimpinan yang efektif dapat mendorong karyawan untuk mencapai potensi maksimal mereka.
3. Person Organization Fit tidak berpengaruh terhadap Job Satisfaction Karyawan PT. Socfin Indonesia (Socfindo) Medan, ini menemukan bahwa meskipun karyawan merasa cocok dengan nilai-nilai perusahaan, faktor lain seperti kompensasi dan lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan kepuasan kerja.
4. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction Karyawan PT. Socfin Indonesia (Socfindo) Medan, artinya kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja.

5. Job Satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Socfin Indonesia (Socfindo) Medan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.
6. Person Organization Fit tidak berpengaruh terhadap Kinerja melalui Job Satisfaction Karyawan pada PT. Socfin Indonesia (Socfindo) Medan, hal ini menunjukkan bahwa meskipun POF memiliki relevansi dalam konteks tertentu, di PT. Socfin Indonesia (Socfindo) Medan, POF tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin lebih berpengaruh dalam konteks ini.
7. Kepemimpinan Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Job Satisfaction Karyawan pada PT. Socfin Indonesia (Socfindo) Medan, kepemimpinan manajemen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Socfin Indonesia (Socfindo) Medan melalui kepuasan kerja. Dengan meningkatkan kualitas kepemimpinan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil simpulan yang diperoleh, maka penulis ingin memberikan saran bagi pihak yang berkepentingan yakni sebagai berikut:

1. Organisasi perlu memperhatikan kesesuaian antara karakteristik individu karyawan dengan nilai-nilai, budaya, dan tujuan organisasi dalam proses rekrutmen dan seleksi serta organisasi dapat mengembangkan program-program yang dapat meningkatkan P-O fit, seperti sosialisasi organisasi yang efektif, pengembangan budaya organisasi yang kuat, dan program mentoring.
2. Organisasi perlu mengembangkan dan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang efektif untuk memotivasi, menginspirasi, dan mengarahkan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi serta pemimpin harus mampu beradaptasi dengan perubahan, mengambil keputusan strategis, dan membangun tim yang solid untuk mencapai kinerja yang unggul.
3. Organisasi perlu menerapkan strategi-strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, seperti menyediakan kompensasi yang kompetitif, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan memberikan kesempatan pengembangan karir serta organisasi dapat memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Job Satisfaction, seperti gaji, promosi, pengawasan, dan kondisi lingkungan kerja.
4. Organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan Kinerja Karyawan, seperti Person Organization Fit, Kepemimpinan, dan Job Satisfaction serta organisasi dapat mengembangkan program-program pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 2 variabel eksogen, yaitu Person Organization Fit dan Kepemimpinan, variabel intervening terdiri dari variabel yaitu Job Satisfaction dan Variabel endogen yaitu Kinerja sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja seperti pengawasa, budaya organisasi dan sebagainya.
2. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini hanya menggunakan program software Smart PLS, dimana masih ada program software yang lainnya, yang digunakan untuk pengolahan data.
3. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogiyanto, J. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif. Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Penerbit ANDI.
- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2019). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Ahmad, F., & Shahzad, K. (2018). The impact of leadership styles on job satisfaction and employee performance. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 7(2), 1–9.
- Alfani, M., & Hadini, M. (2018). Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 73–85. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v2i2.19>
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Andriani, R., & Sari, D. (2021). Pengaruh Person Organization Fit terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Berbagai Sektor Industri di Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 45–58.
- Anggraeni, Y., & Santosa, T. E. C. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 10(1), 51–68.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Astuti, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Bass, B. M. (2016). *Transformational Leadership. Second Edition*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (. (1999). Person-Organization Fit, Job Choice Decisions, and Organizational Entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(3), 294–311.
- Chandra Kartika, R., Putri Ayu, D., Okta Ratnaningtyas, T., Yayasan Soetomo Surabaya, Stik. R., Kalidami No, J., Negeri Jember, P., Mastrip BOX, J. P.,

- Widya Dharma Husada Tangerang, Stik., Pajajaran No, J., & Barat Kota Tangerang Selatan, P. (2021). Pengaruh Person-Organization Fit Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit. *MAP Midwifery and Public Health Journal*, 2(1), 2022.
- Chen, J., Zhang, Y., & Wang, L. (2016). Leadership styles and employee performance: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Business Research*, 69(6), 3600–3605.
- Crossman, A., & Abou-Zaki, B. (2013). Job Satisfaction and Employee Performance of Lebanese Banking Staff. *Journal of Managerial Psychology*, 18(4), 368–376.
- Darmi Astuti, S., & Stikubank, U. (2010). Model Person-Organization Fit (P-O Fit Model) Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 17(1), 43–60.
- Edison, E., Yohny, A., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Media.
- Edwards, J. R., & Cable, D. M. (2009). The Effects of Person-Organization Fit on Employee Attitudes and Behaviors: An Integrative Review. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 478–491.
- Effendi, U. (2014). *Asas-Asas Manajemen*. Katalog Dalam Terbitan.
- Fahmi, I. (2014). *Perilaku Organisasi : Teori, Aplikasi, dan Kasus* (M. A. Djalil (ed.); Cet.2). Alfabeta.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 336–351.
- Fauzi, A., Nisa, B., Napitupulu, D., Abdillah, F., & Utama, A. A. G. S. (2022). *Metodologi Penelitian* (Vol. 3, Issue 1). CV. Pena Persada.
- Ferdinand, A. (2011). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS) Edisi 4*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced Issues In Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Sage Publications.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.

- Hardiyanti, S. N., & Siswadi, Y. (2023). Pengaruh Individual Characteristic Job Crafting Terhadap Employee Performance Melalui Job Satisfaction. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 329–351.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hidayat, M., & Lestari, N. (2022). Person Organization Fit terhadap Kinerja Guru di Sektor Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 8(2), 99–110.
- Hoffman, B. J., & Woehr, D. J. (2014). A quantitative review of the Relationship between Person–Organization Fit and Behavioral Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(8), 389–399.
- Hoffman, B. J., & Woehr, D. J. (2016). A Quantitative Review of the Relationship between Person-Organization Fit and Behavioral Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 389–399.
- Intan, A., Jurusan, P., Ekonomi, P., Ekonomi, F., Negeri, U., Kampus, S., & Unesa, K. (2020). *Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pada Karyawan Pt. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Cabang Lamongan*.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755–768.
- Jufrizen. (2017a). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1–18.
- Jufrizen, J. (2017b). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180>
- Jufrizen, J. (2017c). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.

- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>
- Jufrizen, J., & Sianipar, D. (2023). Person Organization Fit, Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior: The Moderating Role of Job Embeddedness. *International Journal Of Economics Social And Technology*, 2(3), 184–205.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variable Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Umsu Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., Manurung, S., & Sastriawan, B. (2016). *Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Pemimpin dan Kepemimpinan.
- Kaswan. (2016). *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Alfabeta.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of Individual's Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2013). Consequences of Individual's Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2015). Consequences of Individuals' Fit at work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-organization, Person-Group, and Person-Supervisor 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.
- Kristof, A. L. (2016). Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 117–132.
- Kumbara, V. B. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan. *Jurnal EKOBISTEK*, 6(2), 299–319.
- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, Ek., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu- Ilmu Sosial*, 11(2), 173–182.
- Liu, Y., Wang, Z., & Liu, H. (2018). The Relationship Between Person-Organization Fit and Job Satisfaction: The Mediating Role of Organizational Commitment. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 46(5), 837–846.
- Locke, A. E. (2012). *Esensi Kepemimpinan. Empat Kunci Untuk Memimpin dengan Keberhasilan (Terjemahan Aris Ananda)*. Mitra Utama.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321–349.
- Makmur, M. H. (2019). Person organizationfit PENGARUH PERSON Organizationfit Dan Job Embededdness Terhadap Turnover Intention PT. Maruki International IndonesiAationfit. *Skripsi*.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangundjaya, W. H. (2013). *Leadership, Readiness to Change and Commitment to Change*. Romanian Economic & Business.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.

- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 425–439.
- Ningsih, R., & Wulandari, S. (2023). Pengaruh Person Organization Fit terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Kesehatan dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 17(1), 32–45.
- Nooralizad, R., Nadeholi, G., & Parivash, J. (2011). A causal model depicting the influence of spiritual leadership and some organization and individual variables on workplace spirituality. *Journal of Advance in Management*, 4(5), 90–99.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. SAGE Publications.
- Prabowo, H., & Sulisty, A. (2019). Dampak Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening dalam Hubungan antara Person Organization Fit dan Kinerja. *Jurnal Psikologi*, 14(3), 67–80.
- Purwanto, N. (2007). *Psikologi Pendidikan Remaja*. Rosdakarya.
- Putra, A. (2021). Pengaruh Person Organization Fit terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 4(1), 45–56.
- Rahman, A., & Sari, D. (2019). Analisis Pengaruh Person Organization Fit terhadap Kinerja Karyawan Sektor Manufaktur. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 123–136.
- Robbins, P. . (2014). *Manajemen, diterjemahkan oleh Bob Sabran*. Erlangga.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (13th ed.). Salemba Empat.
- Saputra, B. M. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja melalui Kepercayaan Karyawan pada Atasan*. 3(2), 92–100.
- Sari, R., & Suparno, S. (2020). Hubungan Person Organization Fit dengan Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 15(3), 201–215.
- Setiawan, A., & Rahardjo, S. (2020). Pengaruh Person Organization Fit terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan di Jakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 123–135.
- Siagian, T. Sun., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UPP STIM YKPN.

- Siswadi, Y., & Arif, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai:Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 366–379.
- Spector, P. E. (2019). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. SAGE Publications.
- Sudarmono, R. A., Supriyono, & Edris, M. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Person-Organization Fit (P-O Fit) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Sekretariat Daerah Kabupaten Demak. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(3), 265–276. <https://doi.org/10.55927/ministal.v1i3.1201>
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2018). *Teori Kuesioner, dan Analisa Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Supatmi, E. M., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 25–37.
- Sutrisno, E. (2014). *Budaya Organisasi*. Kencana Pranada Media.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tanjung, H., & Rosmaini, R. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Van Vianen, A. E. M. (2000). Person-Organization Fit: The Match Between New Employees and Their Employers. *Personnel Psychology*, 53(1), 113–149.
- Wang, Y., Liu, Y., & Zhang, J. (2019). The influence of leadership on employee performance: The mediating role of job satisfaction. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 47(6), 1–10.
- Wibowo, W. (2010). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pres.
- Wirawan, W. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Yulk, G. (2013). *Leadership In Organizations*. Indeks.
- Zubaidah, R. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru di SMP Negeri Kota Palembang. *Jurnal Pendidikan*, 1(2), 8–20.



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 3687/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/5/10/2023

Medan, 5/10/2023

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Dengan hormat.
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Kenny Ayu Kartika
NPM : 2005160100
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

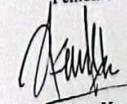
Identifikasi Masalah : 1. Masih banyak karyawan yang sudah mencapai usia dewasa namun posisi jabatan yg dimiliki tidak berkembang dan dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja
2. Kurang terjalinnya hubungan kerjasama yg baik antar karyawan sehingga berpengaruh pada lingkungan kerja

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai
2. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai
3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Utara

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon


(Kenny Ayu Kartika)

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 3687/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/5/10/2023

Nama Mahasiswa : Kenny Ayu Kartika
NPM : 2005160100
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM
Tanggal Pengajuan Judul : 5/10/2023
Nama Dosen Pembimbing*) : Yudi Siswadi, SE., MM  24/10/2023

Judul Disetujui**) : PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA KARYAWAN PT. SOCFINDO MEDAN

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 28 September 2024

Dosen Pembimbing


(.....)

Keterangan

*) Disisi oleh Pimpinan Program Studi

**) Disisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar ini ke-2 mi pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 69/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

Nomor : 992 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2024
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 20 Ramadhan 1445 H
30 Maret 2024 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Socfin Indonesia Medan
Jln.K.L.Yos Sudarso No.106 Glugur Kota Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **Kenny Ayu Kartika**
Npm : **2005160100**
Jurusan : **Manajemen**
Semester : **VIII (Delapan)**
Judul : **Pengaruh Person Organization Fit Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Socfindo Medan.**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Dekan
Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal








**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 992 / TGS / H.3-AU / UMSU-05 / F / 2024

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal : **10 September 2023**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Kenny Ayu Kartika**
N P M : **2005160100**
Semester : **VIII (Delapan)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Person Organization Fit Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Socfindo Medan**

Dosen Pembimbing : **Yudi Siswadi, SE.,MM.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **30 Maret 2025**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : **Medan**
Pada Tanggal : **20 Ramadhan 1445 H**
30 Maret 2024 M



Dekan
Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si., CMA
NIDN: 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal.





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Kenny Ayu Kartika
NPM : 2005160100
Dosen Pembimbing : Yudi Siswadi, S.E., M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh *Person Organization Fit* dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Intermeding pada karyawan PT. Socfindo Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Faktor yang mempengaruhi kinerja terkait variabel peneliti lainnya	5/9/24	✓
Bab 2	Indikator yang harus dijabarkan dan Peran serta peneliti dalam proses penelitian	13/9/24	✓
Bab 3	Teori analisis data ds. Teori pengumpulan data hasil penelitian	20/9/24	✓
Daftar Pustaka	Daftar pustaka metode penelitian. Referensi artikel dan buku	20/9/24	✓
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Wawancara & kuisioner	20/9/24	✓
Persetujuan Seminar Proposal	Acc proposal selanjutnya	24/9/24	✓

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si

Medan, ^{Sept} 2024
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Yudi Siswadi, S.E., M.M.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Rabu, 04 Desember 2024* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen
yang mengangkat bahwa :

Nama : Kenny Ayu Kartika
N.P.M. : 2005160100
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 16 Juni 2002
Alamat Rumah : Jl. Sumbawa 2 no.62, Komplek Marelan Indah
Pasar 3 Barat Marelan
Judul Proposal : Pengaruh Person Organization Fit Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Socfindo Medan.

(Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	pengaruh person Organization fit dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Melalui Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening pd karyawan pt. Socfindo Medan
Bab I	ditunjukkan lagi isi bab belakang
Bab II	kurang lengkap pada variabel person organization fit
Bab III	presentase hasil sampel
Lainnya	
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Rabu, 04 Desember 2024

TIM SEMINAR

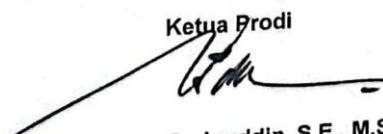
Pembimbing


Yudi Siswadi, S.E., M.M

Pembanding


Saprial Manurung, SE., MA.

Ketua Prodi


Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

UMSU

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220238

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

PENGESAHAN PROPOSAL

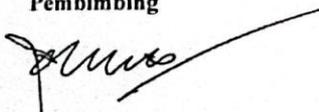
Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Rabu, 04 Desember 2024* menerangkan bahwa:

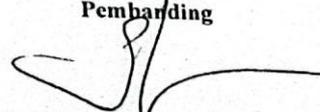
Nama : Kenny Ayu Kartika
 N.P.M. : 2005160100
 Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 16 Juni 2002
 Alamat Rumah : Jl. Sumbawa 2 no.62, Komplek Marelan Indah
 Pasar 3 Barat Marelan
 Judul Proposal : Pengaruh Person Organization Fit Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Socfindo Medan

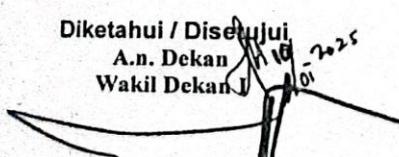
Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal Ilmiah dengan pembimbing : *Yudi Siswadi, S.E., M.M*

Medan, Rabu, 04 Desember 2024

TIM SEMINAR

Pembimbing

 Yudi Siswadi, S.E., M.M

Pembarding

 Saprinal Manurung, SE., MA.

Diketahui / Disetujui
 A.n. Dekan
 Wakil Dekan J

 Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
 NIDN : 0105087601

Ketua Prodi

 Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Medan, 03 Mei 2024
No.UM/X/Bi/1745/2024

Kepada Yth
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jalan Mukhtar Basri No. 3
Medan - 20238

Dengan Hormat,

Hal : Riset Pendahuluan

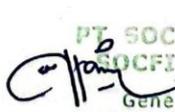
Sehubungan dengan Surat No. 992/II.3-AU/UMSU-05/F/2024 perihal izin riset pendahuluan, dapat kami setuju dilaksanakan di PT Socfin Indonesia Indonesia Jl. K.L. Yos Sudarso No. 106 mulai tanggal **06 Mei s.d 31 Mei 2024** a/n:

Nama : Kenny Ayu Kartika
NPM : 2005160100
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Person Organization Fit Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Job Satisfaction Pada Karyawan PT Socfindo Medan

Akomodasi, transportasi dan konsumsi termasuk apabila terjadi kecelakaan kerja dalam pelaksanaan riset menjadi tanggung jawab mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian disampaikan agar maklum.

Hormat kami,



H. SUGIHARTANA **ERIKSON GINTING**
 Kepala Bhg. Umum Act. General Manager

cc
- PD
- GM
- BB
- File
- HS/CT/ra

Medan, 12 Maret 2025
No.UM/X/Bi/578/2025

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jalan Mukhtar Basri No.3
Medan 20238

SURAT KETERANGAN SELESAI RISET

Yang Hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini PT Socfin Indonesia (SOCFINDO), dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa telah melaksanakan riset dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Kenny Ayu Kartika
NIM : 2005160100
Semester : VIII (Delapan)
Judul Skripsi : Pengaruh Person Organization Fit Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Job Satisfaction Pada Karyawan PT Socfindo Medan

Peneliti telah melaksanakan kegiatan Riset mulai tanggal 06 Mei 2024 s.d 31 Mei 2024 di PT Socfin Indonesia Medan.

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Hormat kami,

PT SOCFIN INDONESIA
SOCFINDO - MEDAN


CENDRIANA TAN
a.n Kepala Bhg.Umum


ERIKSON GINTING
General Manager

- PD
- GM
- File
- HS/CT/ra

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Lengkap : Kenny Ayu Kartika
Tempat, Tanggal Lahir: Medan, 16 Juni 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Pendidikan Terakhir : SMA Dharmawangsa Medan
Alamat : Jl. Karya Ujung Gg. Wonosobo/ Gg Buntu No, 13A
No.Tlp/ Hp : 0822-8184-7060

Nama Orang Tua

Ayah : Ir. Cahyadi
Ibu : Andrianti, A.Md
Alamat : Jl. Karya Ujung Gg. Wonosobo/ Gg Buntu No, 13A

Pendidikan

Tamat Tahun 2014 : SD Dr. Wahidin Sudirohusodo
Tamat Tahun 2017 : SMP Negeri 11 Medan
Tamat Tahun 2020 : SMA Dharmawangsa
Tahun 2020 : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Demikianlah daftar riwayat hidup ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya.

Yang menyatakan,


Kenny Ayu Kartika