

17202260348 PENGARUH
KOMPETENSI DAN BUDAYA
KERJA TERHADAP PERSON
JOB FIT DAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT.
ANDROMEDIA

by Lutfiyah- 17202260348

Submission date: 24-May-2019 09:28AM (UTC+0700)

Submission ID: 1135173143

File name: BAB_1-5.docx (1.42M)

Word count: 10758

Character count: 67392

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam ¹¹kesuksesan sebuah perusahaan secara keseluruhan dimana ¹¹pemilik bisnis membutuhkan karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Para manajer perusahaan tentu ¹¹perlu memahami manfaat utama dari kinerja karyawan dan hal yang mempengaruhi ¹¹guna menentukan kekuatan, kelemahan, dan potensi celah manajerial dalam organisasi bisnis (Sysindo, 2018). Pemahaman ini yang diharapkan oleh setiap perusahaan terutama perusahaan baru dalam fase berkembang atau yang dikenal *start-up*, salah satunya PT Andromedia yang ¹¹menyatakan faktor terpenting dalam kinerja karyawan adalah mencapai tujuan dan bekerja secara efektif menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan berhasil ¹¹memenuhi *deadline* pekerjaan. Faktor penting lainnya adalah ¹¹menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dan energik dengan saling memberikan semangat di ¹¹tempat kerja, misal menciptakan lingkungan kerja yang positif dengan memberi penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja tinggi.

Menurut Kasmir (2016:182) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Berdasarkan pengertian tersebut, kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas-tugasnya, dan kinerja dapat diukur dari kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan standar perusahaan. PT Andromedia tiap karyawan dituntut untuk dapat

meningkatkan kinerja guna menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline. Dalam meningkatkan kinerja karyawan terdapat beberapa hal yang mempengaruhinya seperti tersedianya fasilitas yang menunjang pekerjaan, budaya kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, pengembangan diri untuk lebih berkompeten, penghargaan atau bonus insentif yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi.

Penilaian kinerja karyawan pada PT Andromedia saat ini dinilai dari jumlah karyawan dan total *project* yang dapat diselesaikan pada periode tertentu. Penilaian tersebut dapat dikatakan baik dimana dengan banyaknya jumlah karyawan menghasilkan bertambahnya jumlah *project* yang terselesaikan. Berikut data jumlah karyawan dan *project* yang terselesaikan pada bulan Januari – Desember 2017 yang dikerjakan oleh karyawan baik yang terdaftar sebagai karyawan kontrak maupun karyawan tetap :

Tabel 1 Jumlah Karyawan dan Penyelesaian *Project* PT Andromedia Tahun 2017

| Bulan | Karyawan | <i>Project</i> |
|--------------|-----------------|-----------------------|
| Januari | 47 | 3 |
| Februari | 47 | 3 |
| Maret | 49 | 4 |
| April | 50 | 5 |
| Mei | 50 | 4 |
| Juni | 50 | 5 |
| Juli | 57 | 2 |
| Agustus | 57 | 6 |
| September | 56 | 5 |
| Oktober | 48 | 4 |
| Nopember | 50 | 3 |
| Desember | 51 | 3 |
| Total | 612 | 47 |
| Rata – rata | 51 | 3.9 |

Sumber : Data Admin diolah

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah karyawan dan *project* PT Andromedia dari bulan Januari 2017 – Desember 2017 mengalami fluktuatif.

Menurut informasi dari HRD terdapat beberapa kemungkinan salah satunya ada pembaruan modul yang diminta oleh klien PT Andromedia, namun kemungkinan tersebut tidak dapat dijadikan alasan khusus karena setiap karyawan harus siap bekerja dibawah tekanan. Informasi dari HRD tersebut dapat diasumsikan bahwasannya terdapat *gap* antara kemampuan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dengan kinerja yang dihasilkan.

Merujuk dari permasalahan tersebut maka dalam meningkatkan kinerja karyawan ada hal yang mempengaruhi yaitu *person job fit*, kompetensi dan budaya kerja. Menurut Rogelberg (2012) *Person Job Fit* dapat didefinisikan sebagai kompatibilitas antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan ditempat kerja. Definisi ini mencakup kompatibilitas berdasarkan kebutuhan karyawan dan perlengkapan pekerjaan yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut serta tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan untuk memenuhi permintaan tersebut. Data jumlah karyawan dan *project* yang cenderung menurun dalam penyelesaiannya menunjukkan bahwa selama ini *person job fit* terhadap kinerja karyawan pada PT Andromedia masih dianggap rendah. Hasil penelitian dari Wahjudhy (2014) menunjukkan bahwa *person job fit* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini senada juga dikemukakan oleh Abila (2015) bahwa *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Wibowo (2016:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh

pekerjaan tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesionalisme dalam pekerjaan mereka. Hasil penelitian dari Suliman (2011) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini senada juga dikemukakan oleh Abila (2015) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Widyasmoko (dalam Rahayuningsih dan Maelani, 2017) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Schein (dalam Frinaldi, 2014) budaya kerja pegawai adalah perspektif nilai, pemahaman cara bekerja, aturan, norma, pola pikir, dan perilaku setiap seseorang pegawai atau sekelompok pegawai maupun pimpinannya dalam menjalankan suatu pekerjaan. Karyawan pada PT Andromedia harus mampu beradaptasi dengan budaya selain berkompeten, secara alamiah meningkatnya kinerja karyawan dan *person job fit* itu dapat dipengaruhi langsung oleh budaya kerja yang positif dan energik dengan saling memberikan semangat di tempat kerja.

Penelitian dari Safrizal *et al* (2014) menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Jamaluddin *et al* (2017) menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Arifin (2010) menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adanya fenomena dan *gap research* yang dipaparkan maka penelitian ini mengambil topik tentang hubungan antara kompetensi, budaya kerja, dan *person job fit* yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Andromedia. Dimana *person job fit* sebagai variabel intervening untuk menentukan apakah *person job fit* dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan, serta untuk menguji data yang telah dianalisis oleh penelitian sebelumnya.

5

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap *person job fit* ?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap *person job fit*?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah *person job fit* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka tujuan penelitian untuk menganalisis dan menguji secara empiris, yaitu:

1. Pengaruh kompetensi terhadap person job fit
2. Pengaruh budaya kerja terhadap person job fit
3. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan
4. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan
5. Pengaruh person job fit terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

1. Kontribusi Praktis

Kontribusi penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai kompetensi, budaya kerja, person job fit, kinerja karyawan bagi PT Andromedia dan bisa dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan mengenai strategi peningkatan kinerja karyawan.

2. Kontribusi Teoritis

Memberikan pengetahuan ilmu manajemen bagi para pembaca dan atau yang berminat untuk mengembangkan dan mengaplikasikan penelitian ini di masa yang akan datang.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk menghindari meluasnya pembahasan dan lebih mengarah pada permasalahan agar tidak terjadi kesimpang siuran dalam pembahasan, maka terdapat batas-batas dalam penelitian,. Adapun batasan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Data penelitian diambil pada 1 obyek yaitu karyawan PT Andromedia
- b. Penetapan variabel endogen yaitu Person Job Fit dan Kinerja Karyawan
- c. Penetapan variabel eksogen yaitu Kompetensi dan Budaya Kerja

BAB 2

TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Teoritis dan Penelitian Sebelumnya

2.1.1 Kompetensi

A. Pengertian Kompetensi

Menurut Spencer (dalam Moehariono, 2014:5) Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja. Boyatzis menyebutkan (dalam Priansa, 2014:253) bahwa kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Menurut Kupczyk dan Stor (2017) Kompetensi karyawan saat ini menjadi modal utama bagi perusahaan dan faktor keberhasilannya. Mereka memungkinkan perusahaan untuk beradaptasi dengan persyaratan pasar yang disesuaikan dan untuk mencapai keunggulan kompetitif serta hasil keuangan yang baik. Banyak penelitian telah mengkonfirmasi korelasi positif antara kompetensi karyawan dan hasil perusahaan. Dalam lingkungan modern, ditentukan oleh proses globalisasi, volatilitas lingkungan, pengembangan pengetahuan dan teknologi, perusahaan dapat mencapai tujuannya melalui manajemen kompetensi.

Kompetensi atau kemampuan adalah sebagai sifat individu yang terkait dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif atau sangat sukses. Ketidaksamaan kompetensi itulah yang membedakan manusia dari aktor-aktor superior dan siapa yang tidak. Dalam mencapai kinerja atau rata-rata yang memadai diperlukan batas kompetensi (threshold competencies) atau kompetensi yang penting. Batas kompetensi atau kompetensi khusus untuk pekerjaan adalah pola atau panduan dalam pemilihan karyawan atau pemilihan personil, perencanaan pengalihan tugas, evaluasi kinerja, dan pengembangan (Srikaningsih dan Setyadi, 2015).

B. Dimensi dan Indikator Kompetensi

Dalam penelitian ini, variabel kompetensi yang akan digunakan untuk mengukur kompetensi menurut Gordon (dalam Sutrisno, 2011:204) sebagai berikut:

1. Pengetahuan (Knowledge)

Pengetahuan merupakan pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu.

Adapun indikator pada dimensi pengetahuan adalah sebagai berikut :

- a) Pendidikan
- b) Pengalamn Kerja
- c) Minat

2. Kemampuan/Ketrampilan (skills)

Kemampuan/Ketrampilan (skills) adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

Adapun Adapun indikator pada dimensi kemampuan/ketrampilan adalah sebagai berikut :

- a) Kemampuan Intelektual
- b) Kemampuan Fisik

2.1.2 Budaya Kerja

A. Pengertian Budaya Kerja

Schein (dalam Frinaldi, 2014) menyebutkan bahwa Budaya kerja pegawai adalah perspektif nilai, pemahaman cara bekerja, aturan, norma, pola pikir, dan perilaku setiap seseorang pegawai atau sekelompok pegawai maupun pimpinannya dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Budaya kerja sudah lama dikenal oleh manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya dan mengingat hal ini dikaitkan dengan mutu kerja, maka dinamakan budaya kerja (Nurhadijah, 2017).

Menurut Supriyadi dan Guno (2011:7) mengemukakan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Dengan demikian, berdasarkan pendapat-pendapat yang telah diuraikan, budaya kerja dapat disimpulkan sebagai sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.

B. Dimensi dan Indikator Budaya Kerja

Berdasarkan pendapat Paramita (dalam Amin, 2017) yang mengatakan bahwa budaya kerja dapat dibagi menjadi :

1. Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya
2. Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan, atau sebaliknya.

Dengan pendapat tersebut dirangkai suatu definisi konseptual variabel penelitian bahwa Budaya Kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan dan perilaku karyawan pada waktu bekerja. Definisi konseptual ini diturunkan menjadi 2 dimensi kajian : Dimensi sikap karyawan terhadap pekerjaan dan Dimensi perilaku karyawan pada waktu bekerja.

Dimensi sikap karyawan terhadap pekerjaan memiliki indikator-indikator:

1. Mau menerima arahan pimpinan
2. Senang menerima tanggung jawab kerja

3. Kerja sebagai ibadah
4. Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas
5. Dapat mengatasi kendala kerja dan
6. Dapat menyusun laporan kerja.

Dimensi perilaku kerja karyawan pada waktu bekerja memiliki indikator :

1. Disiplin kerja
2. Jujur dalam kerja
3. Komitmen kerja
4. Tanggungjawab terhadap pekerjaan
5. Kerjasama dengan rekan kerja
6. Mengevaluasi pekerjaan.

2.1.3 Person Job Fit

A. Pengertian Person Job Fit

Teori kesesuaian kepribadian-pekerjaan (person job- fit) adalah milik dari John Holland, teori ini didasarkan dari kesesuaian karyawan dengan pekerjaannya. Holland dalam penelitiannya menyatakan bahwa ketika kepribadian dan pekerjaan sangat cocok maka akan memunculkan kepuasan dalam diri karyawan meningkat. Seperti contohnya orang yang realistis berada dalam situasi yang realistis lebih sesuai dari pada orang yang realistis berada dalam situasi yang konvensional (Robbin dan Judge, 2008).

Person-job fit diartikan sebagai cocoknya kemampuan dari individu dengan tuntutan dari sebuah pekerjaan. Person-job fit didefinisikan sebagai kompatibilitas antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan di

tempat kerja. Definisi ini mencakup kompatibilitas (kemampuan) berdasarkan kebutuhan karyawan dan perlengkapan pekerjaan yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan untuk memenuhi permintaan tersebut (Cable dan DeRue, 2002).

Penelitian terdahulu menyatakan bahwa dalam seleksi karyawan, organisasi harus menemukan pelamar yang memiliki bakat dan kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan (Sekiguchi, 2004). Person-job fit dikaji dengan menetapkan pekerjaan yang dibutuhkan sesuai dengan analisis pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pihak yang berwenang dalam organisasi sehingga bakat, pengetahuan dan kemampuan pekerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Berdasarkan psikologi interaksional, premis yang mendasari person-job fit adalah bahwa karakteristik pribadi dan pekerjaan kerja bersama untuk menentukan hasil individual (Farzaneh et al., 2014)

Kristof et al (2005) menjelaskan person-job fit diartikan sebagai kesesuaian antara individu dengan pekerjaan atau tugas-tugas yang dilakukan di tempat kerja. Definisi ini mencakup kesesuaian berdasarkan kebutuhan karyawan dan perlengkapan kerja yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan keterampilan karyawan untuk memenuhi permintaan tersebut

B. Dimensi-Dimensi Person Job Fit

Kristof et al. (2005) menyatakan bahwa person-job fit terdapat dua dimensi, yaitu :

1. Demand-abilities fit, yang artinya pengetahuan, kemampuan yang dimiliki oleh pekerja cocok dengan apa yang diperlukan oleh bidang tersebut. Sekiguchi (2004) menyatakan bahwa dimensi demand-abilities fit meliputi tuntutan pekerjaan yang dibutuhkan cocok dengan kemampuan individu dalam rangka menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan persyaratan kerja yang ditawarkan oleh organisasi. Tuntutan pekerjaan meliputi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan (knowledge, skills, dan abilities). Kemampuan (abilities) meliputi pendidikan, pengalaman, dan bakat dari individu atau pengetahuan, keterampilan dan kemampuan.
2. Need-supplies fit, keadaan dimana kebutuhan dari pekerja dan apa yang mereka harapkan tercapai pada saat mereka bekerja (kepuasaan pribadi karena pekerjaan tersebut). Sekiguchi (2004) menyatakan bahwa dimensi needsupplies fit merupakan keinginan dari individu cocok dengan karakteristik serta atribut pekerjaan sehingga mampu memenuhi keinginan individu. Keinginan individu mencakup pencapaian tujuan, kebutuhan psikologis, kepentingan dan nilai-nilai. Job Supplies meliputi karakteristik pekerjaan, gaji dan atribut pekerjaan lainnya.

2.1.4 Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Fahmi (2014) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Untuk itu perusahaan harus

mampu mengembangkan berbagai faktor keberhasilan pelaksanaan perusahaan yang dikontribusikan oleh keandalan sumber daya manusianya (karyawan).

Menurut Kasmir (2016:182), “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.” Berdasarkan pengertian di atas, kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas-tugasnya, dan kinerja dapat diukur dari kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan standar perusahaan

Oleh karena itu, kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam kesuksesan sebuah perusahaan secara keseluruhan dimana pemilik bisnis membutuhkan karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Para manajer perusahaan tentu perlu memahami manfaat utama dari kinerja karyawan dan hal yang mempengaruhinya guna menentukan kekuatan, kelemahan, dan potensi celah manajerial dalam organisasi bisnis (Sysindo, 2018)

A. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu elemen kunci guna mengembangkan organisasi secara efektif dan efisien karena dengan adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik sumber daya manusia yang ada. Untuk setiap perusahaan, diperlukan adanya informasi yang relevan dan reliabel tentang prestasi masing-masing individu. Informasi juga harus berkualitas dan valid.

Menurut Mangkunegara (2014) terdapat dua aspek atau dimensi standar kinerja karyawan, dan kemudian dikembangkan menjadi beberapa indikator, antara lain:

1. Kuantitatif, indikatornya meliputi:
 - a) Proses kerja dan kondisi pekerjaan
 - b) Waktu dalam bekerja
 - c) Jumlah kesalahan
 - d) Jumlah dan jenis pekerjaan
2. Kualitatif, indikatornya meliputi:
 - a) Kualitas pekerjaan
 - b) Ketepatan waktu
 - c) Kemampuan dan ketrampilan bekerja
 - d) Kemampuan mengevaluasi

2.1.1 Penelitian Sebelumnya

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang sejenis dan relevan dengan penelitian ini, untuk lebih jelasnya persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu dapat dilihat *mapping* persamaan dan perbedaan yang nampak pada tabel 2.

Tabel 2 Penelitian Sebelumnya

| Penulis | Variabel | Teknik Analisis | Hasil |
|----------------------------|--|---|--|
| Silvia <i>et al</i> (2016) | Variabel Bebas Kompetensi, Budaya Kerja Variabel Terikat Kinerja Karyawan | Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>) | Terdapat pengaruh positif dari kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan |
| Abila (2015) | Variabel Bebas Kompetensi, <i>Person Job Fit</i> | Analisis regresi, linear berganda | Kompetensi dan <i>Person Job Fit</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan |

| Penulis | Variabel | Teknik Analisis | Hasil |
|-----------------------|---|---|---|
| | Variabel Terikat Kinerja Karyawan | | |
| Wahjudhy (2014) | Variabel Bebas <i>Person Job Fit</i> , Kepuasan Kerja Variabel Terikat Kinerja Karyawan | Analisis regresi sederhana dan regresi berganda | Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada <i>Person Job Fit</i> dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan. |
| June et al (2013) | Variabel bebas Kompetensi, <i>Person Job Fit</i> Variabel Terikat Kinerja Karyawan | <i>Kaiser-Meyer-Olkin</i> (KMO) dan <i>Test of Sphericity</i> dari Bartlett | Terdapat hubungan signifikan antara kompetensi, person job fit dan kinerja karyawan |
| Afsar et al (2015) | Variabel Bebas <i>Person Job Fit</i> , <i>Person Organization Fit</i> , <i>Innovative Work</i> Variabel terikat Perilaku (<i>Behavior</i>) Variabel Intervening Kepercayaan (<i>Innovation Trust</i>) | Hierarchical linear modeling (HLM) | Hubungan antara kreativitas dan kinerja, pengaruh perilaku kerja inovatif karyawan pada kinerja pekerjaan belum diperiksa secara memadai dalam model inovasi karyawan yang ada. Oleh karena itu, penulis memperluas hubungan ini dari inisiasi ide (kreativitas) yang telah diteliti dengan baik hingga implementasi gagasan (IWB). Hasil menunjukkan bahwa kepercayaan inovasi memediasi efek dari person job and person-fit pada IWB. |
| Lin et al (2014) | Variabel Bebas <i>Individual Positive Affect</i> , <i>Individuals person-job fit</i> Variabel terikat <i>Individuals Job Performance</i> Variabel Intervening <i>Individuals sense of well-being</i> | Analisis Regresi | Menunjukkan pengaruh positif antara kesejahteraan, kecocokan dalam pekerjaan, dan kinerja karyawan |
| Safrizal et al (2014) | Variabel Bebas Budaya Kerja, Kemampuan, dan Komitmen Pegawai Variabel Terikat Kinerja Karyawan | Teknik sampling acak (<i>random sampling</i>) | Menunjukkan bahwa budaya kerja, kemampuan pegawai dan komitmen pegawai berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan |

| Penulis | Variabel | Teknik Analisis | Hasil |
|----------------------------------|---|---|---|
| Alfani dan Hadini (2017) | Variabel Bebas <i>Person Job Fit</i> , Budaya Kerja Variabel Terikat <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> | Analisis Regresi linier | <i>Person Job Fit</i> tidak signifikan dan tidak berpengaruh terhadap OCB . Budaya kerja berpengaruh terhadap OCB |
| Rahayuningsih dan Maelani (2017) | Variabel Bebas Kompetensi, Kompensasi, Pengembangan Karir Variabel Terikat Kinerja Karyawan | Analisis Regresi Linier Berganda | Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif Pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif |
| Arifin (2010) | Variabel Bebas Budaya Organisasi Variabel Terikat Komitmen Kinerja Karyawan | <i>Partial Least Square (PLS)</i> | Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan |
| Jamaluddin et al (2017) | Variabel Bebas Budaya Organisasi Variabel Terikat Kinerja Karyawan | Analisis Regresi Linier Sederhana | Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan |
| Ghanie dan Hidayat (2012) | Variabel Bebas Budaya Organisasi Motivasi Kerja Variabel Terikat Kepuasan Kerja Kinerja Karyawan | Korelasi Pearson dan <i>Path Analysis</i> | Budaya Organisasi dan Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kepuasan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| Mangkunegara dan | Variabel Bebas | Analisis Regresi Linier | Training, kompetensi, |

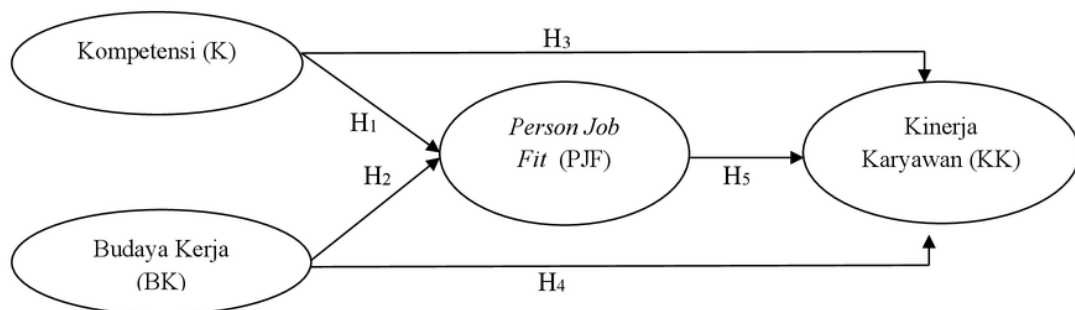
| Penulis | Variabel | Teknik Analisis | Hasil |
|---------------------------------|---|---|---|
| Waris (2015) | Training, Kompetensi, Disiplin Variabel Terikat Kinerja Karyawan | Berganda | dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan |
| Lolowang <i>et al</i> (2019) | Variabel Bebas Kepemimpinan Budaya Kerja Variabel Terikat Motivasi Kinerja Karyawan | <i>Partial Least Square</i> (PLS) | Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan |
| Srikaningsih dan Setyadi (2015) | Variabel Bebas Kompetensi Motivasi Budaya Organisasi Variabel Terikat Komitmen Organisasi Kinerja Fakultas | <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) | Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. |
| Pramularso (2018) | Variabel Bebas Kompetensi Variabel Terikat Kinerja Karyawan | <i>Analisis Sederhana</i> <i>Regresi</i> | Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. |
| Riyanda (2017) | Variabel Bebas Kompetensi, Disiplin Kerja Variabel Terikat Kinerja Karyawan | <i>Analisis Berganda</i> <i>Regresi</i> | Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. |
| Yuliana (2017) | Variabel Bebas Kompetensi, Motivasi Kerja Variabel Terikat Kinerja Karyawan | <i>Analisis Regresi Linier Berganda</i> | Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. |
| Ataunur dan Ariyanto (2015) | Variabel Bebas Kompetensi, Pelatihan Variabel Terikat Kinerja Karyawan | <i>Analisis Regresi Linier Berganda</i> | Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. |
| Sholehatusya' diyah (2017) | Variabel Bebas Kompetensi Kerja Variabel Terikat Kinerja Karyawan | <i>Analisis Regresi Linier Sederhana</i> | Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. |
| Haqq (2016) | Variabel Bebas Budaya Organisasi Variabel Intervening Motivasi | <i>Analisis Partial Least Square</i> | Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. |

| Penulis | Variabel | Teknik Analisis | Hasil |
|---------------------------------|---|---|--|
| | Variabel Terikat Kinerja Karyawan | | |
| Amah <i>et al</i> (2017) | Variabel Bebas Budaya Organisasi Variabel Terikat Kinerja Karyawan | <i>Analisis Regresi Linier</i> | Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. |
| Kumajas <i>et al</i> (2016) | Variabel Bebas Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Variabel Terikat Kinerja Karyawan | <i>Analisis Regresi Linier Berganda</i> | Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. |
| Nurhasanah (2016) | Variabel Bebas Budaya Organisasi Variabel Terikat Kinerja Karyawan | <i>Analisis Regresi Linier Berganda</i> | Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. |
| Purnamayati <i>et al</i> (2018) | Variabel Bebas Budaya Organisasi Lingkungan Kerja Variabel Terikat Kinerja Karyawan | <i>Analisis Regresi Linier Berganda</i> | Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. |
| Marlina (2016) | Variabel Bebas Budaya Organisasi Kompetensi Motivasi Kerja Variabel Terikat Kinerja Karyawan | <i>Analisis Regresi Linier Berganda</i> | Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. |

Sumber: berbagai jurnal diolah

2.1.2 Rerangka Konseptual

Rerangka Konseptual dapat dilihat pada Gambar 1 berikut ini:



Gambar 1 Rerangka Konseptual

2.1 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan pembahasan pada tinjauan teoritis dan penelitian terdahulu, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi terhadap *Person Job Fit*

Kompetensi dapat mempunyai peranan yang sangat penting bagi kesuksesan sebuah perusahaan dalam bidang sumber daya manusia, maka diperlukan kompetensi yang meningkatkan kinerja karyawan. PT Andromedia adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa konsultan IT yang mana perkembangan teknologi yang semakin canggih mengharuskan karyawan untuk berkompeten dan dapat menyesuaikan kecocokan dirinya dengan tim kerja (*Person job fit*) sesuai beban pekerjaan yang akan dikerjakan.

Penelitian terdahulu tentang hubungan variabel kompetensi terhadap *person job fit* ini belum pernah diteliti, namun secara teoritis kompetensi mempunyai hubungan terhadap *person job fit* yang mana kecocokan seorang karyawan dengan pekerjaannya dapat dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh tiap karyawan. Definisi ini mencakup kompatibilitas (kemampuan) berdasarkan kebutuhan karyawan dan perlengkapan pekerjaan yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan untuk memenuhi permintaan tersebut (Cable dan DeRue, 2002).

Pendapat lain dari Widyaastuti dan Ratnaningsih (2018) menjelaskan adanya hubungan kompetensi dan *person job fit* dilihat dari aspek pendidikan. Pada *person job fit*, pendidikan merupakan salah satu bentuk dari aspek pengetahuan yang juga dapat mempengaruhi keahlian serta kemampuan. Ketika

ada ketidaksesuaian antara pendidikan dengan pekerjaan yang diberikan, maka artinya tidak ada kesesuaian antara kompetensi individu dengan pekerjaannya.

H₁ : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap *Person Job Fit*

2. Pengaruh Budaya Kerja terhadap *Person Job Fit*

Budaya kerja merupakan organisasi terbentuk sejak satuan kerja atau organisasi tersebut berdiri. Hampir sama dengan yang ada pada PT Andromedia setiap proyek yang dikerjakan merupakan kerja tim yang dilakukan oleh beberapa karyawan. Oleh sebab itu karyawan pada PT Andromedia diharapkan siap untuk bekerja sama atau kecocokan antar individual pada pekerjaan.

Penelitian terdahulu tentang hubungan variabel Budaya Kerja terhadap *person job fit* ini belum pernah diteliti. namun secara teoritis budaya kerja mempunyai hubungan terhadap *person job fit* yang mana kecocokan seorang karyawan dengan pekerjaannya dapat dipengaruhi oleh budaya kerja dalam organisasinya. Pendapat dari Supriyadi dan Guno (2011:7) mengemukakan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Pendapat lain dari Ozag dan Duguma (2005) yang menjelaskan dalam teori *person job fit* adanya kesesuaian antara karakteristik tugas pekerjaan dengan kebutuhan individu untuk melaksanakan tugas tersebut, akan memperkuat ikatan pegawai pada kerja, yaitu pegawai akan lebih komitmen terhadap pekerjaan sehingga kenyamanan pada diri karyawan itu muncul. Kenyamanan kerja

karyawan dipengaruhi oleh faktor kenyamanan seorang individu tersebut terhadap budaya kerja yang ada di dalam suatu perusahaan. Budaya kerja tersebut adalah lingkungan kerja yang baik dan kondusif yang diciptakan karyawan sehingga memberikan rasa nyaman dalam berkomunikasi pada setiap bagian perusahaan. Peningkatan hubungan antar karyawan pun akan memberikan kepuasan pada sistem kerja yang dijalankan sehingga karyawan mampu untuk mengetahui tindakan apa yang seharusnya dilakukan sesuai dengan nilai-nilai yang ada.

H₂ : Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap *Person Job Fit*.

3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

PT Andromedia membutuhkan karyawan yang berkompeten guna meningkatkan kinerja karyawan. Harapannya setiap karyawan tersebut dapat bersaing dengan menghasilkan aplikasi bernilai lebih dibanding kompetitor.

Menurut Grote (dalam Pramudyo, 2010), kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Dalam penelitian Mangkunegara dan Waris (2015) menjelaskan tujuan pelatihan, kompetensi dan kedisiplinan karyawan yang bekerja di PT. Askrida Build Insurance. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Bersama Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Asuransi membangun Askrida. Maka dapat disimpulkan ini akan dan meningkatkan kinerja karyawan dan pada akhirnya mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian dari Suliman (2011) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini senada juga dikemukakan oleh Abila (2015) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Widyasmoko (dalam Rahayuningsih dan Maelani, 2017) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

4. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Budaya kerja dapat disimpulkan sebagai sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari di perusahaan. Menurut Supriyanto dan Machfud (2010) berpendapat bahwa kinerja sebagai suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Dalam penelitian Lolowang *et al* (2019) menunjukkan bahwa pertama, kepemimpinan langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua, budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Keempat, budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kelima, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keenam, motivasi kerja merupakan mediator sempurna pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Ketujuh, motivasi kerja sebagai mediator parsial pengaruh budaya kerja terhadap karyawan kinerja.

Penelitian dari Safrizal *et al* (2014) menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Jamaluddin *et al* (2017) menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Arifin (2010) menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Silvia *et al* (2016) menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₄ : Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

5. Pengaruh *Person Job Fit* terhadap Kinerja Karyawan

Holland dalam penelitiannya menyatakan bahwa ketika kepribadian dan pekerjaan sangat cocok maka akan memunculkan kepuasan dalam diri karyawan meningkat. Adapun contohnya sama seperti orang yang realistis berada dalam situasi yang realistis lebih sesuai dari pada orang yang realistis berada dalam situasi yang konvensional (Robbins dan Judge, 2008).

Person-job fit diartikan sebagai cocoknya kemampuan dari individu dengan tuntutan dari sebuah pekerjaan. *Person-job fit* didefinisikan sebagai kompatibilitas antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan di tempat kerja.

Dalam penelitian June *et al* (2013) menjelaskan bahwasannya *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini senada dengan yang dipaparkan oleh Wahjudhy (2014) bahwasannya *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₅ : *Person Job Fit* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi

3.1.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dan jenis penelitiannya adalah kausalitas yaitu untuk menguji hubungan sebab akibat (kausal) antar variabel, data yang diperoleh dari sampel penelitian dianalisis dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan. Menurut Sugiyono (2017:8) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini penulis bertujuan untuk mencari jawaban atau menguji tentang pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian berdasarkan keadaan sebenarnya sehingga diperoleh tentang gambaran yang berlaku dalam kaitannya dengan pengaruh Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap person job fit dan kinerja karyawan pada PT Andromedia.

3.1.2 Gambaran Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:80), definisi populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Andromedia yang berjumlah dari 68 karyawan.

3.2 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) mendefinisikan sampel adalah sebagai berikut: “Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.”

Dalam penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi, maka harus dilakukan dengan teknik pengambilan sampel yang tepat. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Berdasarkan penjelasan tersebut maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil yang berjumlah 68 dan anggota populasi dianggap homogen.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017:137) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yakni data yang diperoleh langsung peneliti berasal dari subyek penelitian yaitu responden, yang telah diambil berdasarkan kriteria oleh peneliti dengan mengumpulkan jawaban melalui butir-butir pertanyaan kuesioner.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket). Kuesioner merupakan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis tentang fakta, sikap,

keyakinan, perilaku dan pengalaman sebagai pelanggan kepada responden untuk di jawab. Adapun penilaian jawaban responden tersebut akan diberi penilaian mengingat data-data dalam penelitian ini merupakan data kualitatif yang di kuantitatifkan maka menggunakan skala Likert dengan rentang skala 1-5 dengan kriteria nampak pada Tabel 3.

Tabel 3 Skala Litert

| Skala interval | Kategori | Kode Jawaban |
|----------------|---------------------|--------------|
| 1 | Sangat tidak Setuju | STS |
| 2 | Tidak Setuju | TS |
| 3 | Cukup Setuju | CS |
| 4 | Setuju | S |
| 5 | Sangat Setuju | SS |

Sumber: Sugiyono (2017)

3.4 Variabel Dan Operasional Variabel

3.4.1 Variabel

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini perlu diidentifikasi terlebih dahulu agar tidak terdapat perbedaan cara pandang terhadap variabel penelitian. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel eksogen, variabel antara (Intervening) dan variabel endogen yang masing-masing memiliki hubungan sebab-akibat. Variabel bebas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Kompetensi dan Budaya Kerja. Sedangkan variabel antara yaitu Person Job Fit dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

3.4.2 Definisi Operasional Variabel

A. Kompetensi (Kp)

Kompetensi dalam penelitian ini merupakan karakteristik yang mendasari karyawan PT Andromedia dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya.

Dalam mengukur indikator variabel kompetensi menurut Gordon (dalam Sutrisno, 2011:204) adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan
2. Pengalaman Kerja
3. Minat
4. Kemampuan Intelektual
5. Kemampuan Fisik

B. Budaya Kerja (BK)

Budaya kerja karyawan dalam penelitian ini adalah perspektif nilai, pemahaman cara bekerja, aturan, norma, pola pikir, dan perilaku setiap seseorang karyawan PT Andromedia dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Berdasarkan pendapat Paramita (dalam Amin, 2017) yang mengatakan bahwa mengukur indikator budaya kerja adalah sebagai berikut :

1. Mau menerima arahan pimpinan
2. Senang menerima tanggung jawab kerja
3. Kerja sebagai ibadah
4. Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas
5. Dapat mengatasi kendala kerja dan
6. Dapat menyusun laporan kerja.
7. Disiplin kerja
8. Jujur dalam kerja
9. Komitmen kerja
10. Tanggungjawab terhadap pekerjaan

11. Kerjasama dengan rekan kerja

12. Mengevaluasi pekerjaan.

C. Person Job Fit (PJF)

Person-job fit diartikan sebagai cocoknya kemampuan dari karyawan PT Andromedia dengan tuntutan dari sebuah pekerjaan. Person-job fit didefinisikan sebagai kompatibilitas antara karyawan PT Andromedia dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan di tempat kerja.

Kristof et al. (2005) menyatakan bahwa mengukur indikator person job fit adalah sebagai berikut :

1. Kecocokan antara pekerjaan dengan kemampuan
2. Kecocokan antara pekerjaan dengan pengetahuan
3. Kepuasan pribadi dengan pekerjaan tersebut
4. Keinginan dari individu cocok dengan karakteristik pekerjaan

D. Kinerja Karyawan (KK)

Kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai oleh karyawan PT Andromedia dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Mangkunegara (2014) terdapat beberapa indikator dalam mengukur variabel kinerja karyawan, antara lain:

1. Proses kerja dan kondisi pekerjaan
2. Waktu dalam bekerja
3. Jumlah kesalahan
4. Jumlah dan jenis pekerjaan

5. Kualitas pekerjaan
6. Ketepatan waktu
7. Ketrampilan bekerja
8. Kemampuan mengevaluasi

Tabel 3 Desain Kuesioner

| Variabel | Indikator | Item Pertanyaan |
|---------------------------------|--|-------------------|
| Kompetensi (Kp) | Pendidikan | Kp ₁ |
| | pengalaman kerja | Kp ₂ |
| | Minat | Kp ₃ |
| | Kemampuan Intelektual | Kp ₄ |
| | Kemampuan fisik | Kp ₅ |
| Budaya Kerja (BK) | Mau menerima arahan atasan | BK ₆ |
| | Senang menerima tanggung jawab kerja | BK ₇ |
| | Kerja sebagai ibadah | BK ₈ |
| | Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas | BK ₉ |
| | Dapat mengatasi kendala kerja | BK ₁₀ |
| | Dapat menyusun laporan kerja | BK ₁₁ |
| | Disiplin kerja | BK ₁₂ |
| | Jujur dalam kerja | BK ₁₃ |
| | Komitmen kerja | BK ₁₄ |
| | Tanggungjawab terhadap pekerjaan | BK ₁₅ |
| | Kerjasama dengan rekan kerja | BK ₁₆ |
| | Mengevaluasi pekerjaan | BK ₁₇ |
| <i>Person Job Fit (PJF)</i> | Kecocokan antara pekerjaan dengan kemampuan | PJF ₁₈ |
| | Kecocokan antara pekerjaan dengan pengetahuan | PJF ₁₉ |
| | Kepuasan pribadi dengan pekerjaan tersebut | PJF ₂₀ |
| | Keinginan dari individu cocok dengan karakteristik pekerjaan | PJF ₂₁ |
| Kinerja Karyawan (KK) | Proses kerja dan kondisi pekerjaan | KK ₂₂ |
| | Waktu dalam bekerja | KK ₂₃ |
| | Jumlah kesalahan | KK ₂₄ |
| | Jumlah dan jenis pekerjaan | KK ₂₅ |
| | Kualitas pekerjaan | KK ₂₆ |
| | Ketepatan waktu | KK ₂₇ |
| | Ketrampilan bekerja | KK ₂₈ |
| Kemampuan mengevaluasi | KK ₂₉ | |

Pada tabel 4 merupakan desain kuesioner yang akan dijabarkan pada Lampiran 1

3.1 Uji Instrumen

3.5.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010) bahwa validitas dalam penelitian di artikan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur peneliti tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada kemampuan atau tidak alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut memiliki ketepatan dalam melakukan pengukuran, atau dengan kata lain apakah alat ukur tersebut dapat benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Menurut Santoso (2009:272) bahwa tujuan pengujian validitas adalah proses menguji butir-butir pertanyaan yang ada dalam sebuah angket, apakah isi dan butir pertanyaan tersebut sudah valid. Jika butir-butir sudah valid berarti butir tersebut sudah bisa untuk mengukur faktornya. Pengujian validitas menggunakan ketentuan jika signifikansi dari r hitung atau r hasil $>$ r tabel maka item variabel disimpulkan valid.

3.5.2 Uji Realibilitas

Reliabilitas dapat diartikan tentang sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan suatu hasil yang relatif sama. Jika dilakukan pengukuran kembali pada subyek penelitian yang sama dan relatif sama berarti tetap adanya toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil di antara hasil beberapa kali pengukuran atau dengan kata lain jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten

dari waktu ke waktu. Menurut Umar (2009:7) menyatakan bahwa reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara one shot method atau pengukuran sekali saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 (Ghozali, 2011:42)

3.2 Teknik Analisis Data

3.6.1 Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian yaitu: Kompetensi, Budaya Kerja, *Person Job Fit* dan Kinerja Karyawan berdasarkan data dari kuisioner yang terkumpul.

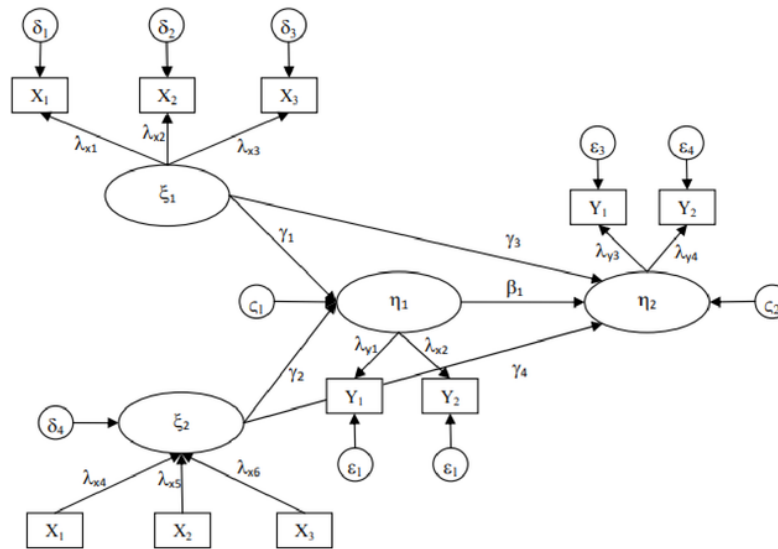
3.6.2 Analisis Partial Least Square (PLS)

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). PLS dapat digunakan pada setiap jenis skala data (nominal, ordinal, interval, rasio) serta syarat asumsi yang lebih fleksibel. PLS juga digunakan untuk mengukur hubungan setiap indikator dengan konstraknya. Selain itu, dalam PLS dapat dilakukan uji bootstrapping terhadap struktural model yang bersifat outer model dan inner model. Karena dalam penelitian ini menggunakan indikator untuk mengukur setiap konstraknya, dan juga model pengukuran bersifat struktural, maka diputuskan menggunakan PLS.

Menurut Gaston (dalam Yamin, 2011) menyebutkan PLS dapat digunakan untuk tujuan konfirmasi, seperti pengujian hipotesis dan tujuan eksplorasi. Tetapi PLS lebih mengutamakan sebagai eksplorasi daripada konfirmasi. Namun tujuan utama dari PLS adalah untuk menjelaskan hubungan antarkonstrak dan menekankan pengertian tentang nilai hubungan tersebut. Dalam hal ini, hal penting yang harus diperhatikan adalah keharusan adanya teori yang memberikan asumsi untuk menggambarkan model, pemilihan variabel, pendekatan analisis, dan interpretasi hasil. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antarkonstrak (kompetensi, budaya kerja, *person job fit* dan kinerja karyawann) serta untuk memahami pengertian keempat konstrak tersebut. Dan juga karena dibutuhkan indikator dalam penelitian ini, serta model pengukuran bersifat struktural maka penelitian ini menggunakan PLS.

3.6.3 Notasi yang digunakan dalam PLS

Ilustrasi pemodelan persamaan struktural dan notasi PLS dapat dilihat pada Gambar 2 di bawah ini.



Gambar 2 Hubungan Antar Variabel Dan Indikator Dalam Model PLS

Di mana notasi-notasi yang digunakan adalah:

ξ = Ksi, variabel latent eksogen

η = Eta, variabel laten endogen

λ_x = Lamnda (kecil), loading faktor variabel latent eksogen

λ_y = Lamnda (kecil), loading faktor variabel latent endogen

Λ_x = Lamnda (besar), matriks loading faktor variabel latent eksogen

Λ_y = Lamnda (besar), matriks loading faktor variabel laten latent endogen

β = Beta (kecil), koefisien pengaruh variabel endogen terhadap variabel endogen

γ = Gamma (kecil), koefisien pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen

ζ = Zeta (kecil), galat model

δ = Delta (kecil), galat pengukuran pada variabel manifest untuk variabel laten eksogen

ε = Epsilon (kecil), galat pengukuran pada variabel manifest untuk variabel latent endogen.

3.7 Langkah-Langkah Analisis dengan Metode Partial Least Square (PLS)

3.7.1 Merancang Model Pengukuran (Outer Model)

Model ini digunakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas yang menghubungkan indikator dengan variabel latennya. Indikator dalam penelitian ini adalah reflektif karena indikator variabel laten mempengaruhi indikatornya, untuk itu digunakan 3 cara pengukuran menurut Yamin (2011), yaitu:

1. Convergent Validity

Convergent validity mengukur besarnya korelasi antara konstruk dengan variabel laten. Dalam evaluasi convergent validity dari pemeriksaan individual item reliability, dapat dilihat dari standardized loading factor. Standardize loading factor menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Korelasi dapat dikatakan valid apabila memiliki nilai $> 0,5$

2. Discriminant Validity

Evaluasi selanjutnya adalah melihat dan membandingkan antara discriminant validity dan square root of Average Variance Extracted (AVE). Model pengukuran dinilai berdasarkan pengukuran cross loading dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan setiap indikatornya lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka konstruk laten memprediksi indikatornya lebih baik daripada konstruk lainnya.

Jika nilai \sqrt{AVE} lebih tinggi daripada nilai kolerasi di antara kontrak, maka discriminant validity yang baik tercapai. Menurut Hoover (dalam Yamin, 2011) sangat direkomendasikan apabila AVE lebih besar dari 0,5.

Berikut rumus untuk menghitung AVE:

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\lambda_i^2 + \sum_i var(\varepsilon_i)}$$

Dimana λ_i adalah faktor loading (convergent validity) ke indikator $var(\varepsilon_i) = 1 - \lambda_i^2$ Fornell dan Larcker (dalam Ghozali, 2014) menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan nilai composite reliability (ρ^c).

3. Composite Reliability

Untuk menentukan composite reliability, apabila nilai composite reliability $\rho^c > 0,8$ dapat dikatakan bahwa kontrak memiliki reliabilitas yang tinggi atau reliable dan $\rho^c > 0,6$ dikatakan cukup reliable (Yamin, 2009). Berikut rumus untuk menghitung composite reliability (ρ^c):

$$\rho^c = \frac{(\sum \lambda_i)^2 \rho^c}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum_i var(\varepsilon_i)}$$

4. Cronbach Alpha

Dalam PLS, uji reliabilitas diperkuat dengan adanya cronbach alpha dimana konsistensi setiap jawaban diujikan. Cronbach alpha di katakan baik apabila $\alpha \geq 0,5$ dan dikatakan cukup apabila $\alpha \geq 0,3$.

3.7.2 Merancang Model Struktural (Inner Model)

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square (R^2) untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive relevance dan uji t serta signifikan dari koefisien parameter jalur structural. R^2 dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Kriteria batasan nilai R^2 ini dalam tiga klasifikasi, yaitu 0,67 , 0,33 , dan 0,19. Pengaruh besarnya f^2 dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$f^2 = \frac{R_{included}^2 - R_{excluded}^2}{1 - R_{included}^2}$$

Dimana :

$R_{include}^2$ dan $R_{exclude}^2$ adalah R-square dari variabel laten dependen ketika predictor variabel laten digunakan atau dikeluarkan didalam persamaan struktural. Nilai f^2 sama dengan 0,02 , 0,15 , dan 0,35. Disamping melihat nilai R-square, model PLS juga dievaluasi dengan melihat Qsquare predictive relevance untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan nilai Qsquare kurang dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

3.7.1 Konstruksi ⁵ Diagram Jalur

Bilamana langkah satu dan dua sudah dilakukan, maka agar hasilnya lebih mudah dipahami, hasil perancangan *inner model* dan *outer model* tersebut, selanjutnya dinyatakan dalam bentuk diagram jalur. Contoh bentuk diagram jalur untuk PLS dapat dilihat pada gambar 2.

3.7.2 Konversi Diagram Jalur ke Sistem Persamaan Struktural

¹² *Inner model*, yaitu spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*), disebut juga dengan *inner relation*, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substansif penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator atau variabel manifest di skala *zero means* dan unit varian sama dengan satu, sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model.

¹⁰ Model persamaannya dapat ditulis seperti di bawah ini:

$$\eta = \beta\eta + \Gamma\xi + \zeta$$

Dimana menggambarkan vektor variabel endogen (dependen), adalah vektor variabel laten eksogen dan adalah vektor residual (unexplained variance). Oleh karena PLS didesain untuk model rekursif, maka hubungan antar variabel laten, berlaku bahwa setiap variabel laten dependen, atau sering disebut causal chain system dari variabel laten dapat dispesifikasikan sebagai berikut:

$$\eta_j = \sum_i \beta_{ji} \eta_i + \sum_i \gamma_{jb} \xi_b + \zeta_j$$

Dimana γ_{jb} (dalam bentuk matriks dilambangkan dengan Γ) adalah koefisien jalur yang menghubungkan variabel laten endogen (η) dengan eksogen (ξ). Sedangkan β_{ji} (dalam bentuk matriks dilambangkan dengan β) adalah koefisien jalur yang

menghubungkan variabel laten endogen (η) dengan endogen (η); untuk range indeks i dan b . Parameter ζ_j adalah variabel inner residual.

Pada model PLS Gambar 3 inner model dinyatakan dalam sistem persamaan sebagai berikut:

$$\eta_1 = \gamma_1 \xi_1 + \gamma_2 \xi_2 + \zeta_1$$

$$\eta_2 = \beta_1 \eta_1 + \gamma_3 \xi_1 + \gamma_4 \xi_2 + \zeta_2$$

Sedangkan persamaan struktural dalam penelitian ini dapat dinyatakan dalam sistem persamaan sebagai berikut:

$$\eta_1 = \gamma_1 \xi_1 + \gamma_2 \xi_2$$

$$\eta_2 = \beta_5 \eta_1 + \gamma_2 \xi_1 + \gamma_4 \xi_2$$

Keterangan :

η_1 = *Person Job Fit* (PJF), variabel laten endogen

η_2 = Kinerja Karyawan (KK), variabel laten endogen

γ_1 = nilai koefisien pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen

ξ_1 = Kompetensi (Kp), variabel laten eksogen

γ_2 = nilai koefisien pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen

γ_3 = nilai koefisien pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen

γ_4 = nilai koefisien pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen

ξ_2 = Budaya Kerja (BK), variabel laten eksogen

β_5 = nilai koefisien pengaruh variabel endogen terhadap variabel endogen

3.7.3 Evaluasi Goodness of Fit

Untuk memvalidasi model secara keseluruhan, maka digunakan goodness of fit (GoF). GoF index ini merupakan ukuran tunggal yang digunakan untuk

memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran (outer model) dan model structural (inner model). Nilai GoF index ini diperoleh dari averages communalities index dikalikan dengan R^2 model. Berikut adalah formula GoF index:

$$GoF = \sqrt{Com \times R^2}$$

Com bergaris atas adalah averages communalities dan R^2 bergaris atas adalah rata – rata model R^2 . nilai GoF ini terbentang antara 0 – 1 dengan interpretasi nilai ini adalah 0,1 (GoF kecil), 0,25 (GoF moderat), dan 0,36 (GoF besar).

3.7.4 Uji Hipotesis (*Resampling Bootstrap*)

⁶ Pengujian hipotesis (β , γ , dan λ) dilakukan dengan metode *resampling Bootstrap* yang dikembangkan oleh Geisser & Stone. Statistik uji yang digunakan adalah statistik t atau uji t, dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

Hipotesis statistik untuk *outer model* adalah:

$H_0 : \lambda_i = 0$ lawan

$H_1 : \lambda_i \neq 0$

Sedangkan hipotesis statistik untuk inner model: pengaruh variabel laten eksogen terhadap endogen adalah

$H_0 : \gamma_i = 0$ lawan

$H_1 : \gamma_i \neq 0$

Sedangkan hipotesis statistik untuk inner model: pengaruh variabel laten endogen terhadap endogen adalah $H_0 : \beta_i = 0$ lawan $H_1 : \beta_i \neq 0$ Penerapan metode

resampling, memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas (*distribution free*), tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar (direkomendasikan sampel minimum 30). Pengujian dilakukan dengan t-test, bilamana diperoleh $p\text{-value} \leq 0,05$ (alpha 5 %), maka disimpulkan signifikan, dan sebaliknya. Bilamana hasil pengujian hipotesis pada outter model signifikan, hal ini menunjukkan bahwa indikator dipandang dapat digunakan sebagai instrumen pengukur variabel laten. Sedangkan bilamana hasil pengujian pada inner model adalah signifikan, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang bermakna variabel laten terhadap variabel laten lainnya.

Selanjutnya akan dianalisis peranan *person job fit* sebagai *intervening* pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010) bahwa validitas dalam penelitian di artikan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur peneliti tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada kemampuan atau tidak alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki.

Penelitian ini dilakukan uji instrument validitas sebagai pra-penelitian dengan sampel acak sebanyak 30. Pengujian validitas menggunakan ketentuan jika signifikansi dari r hitung atau r hasil $>$ r tabel ($df = n-2 = 0,196$) maka item variabel disimpulkan valid. Hasil uji validitas data sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

| Variabel | Indikator | Corrected Item-total Correlation (R Hitung) | r_{tabel} | Ket |
|-------------------|-----------------|---|-------------|-------|
| Kompetensi (Kp) | Kp ₁ | 0.254 | 0,196 | Valid |
| | Kp ₂ | 0.746 | 0,196 | Valid |
| | Kp ₃ | 0.798 | 0,196 | Valid |
| | Kp ₄ | 0.902 | 0,196 | Valid |
| | Kp ₅ | 0.586 | 0,196 | Valid |
| Budaya Kerja (BK) | BK ₁ | 0.818 | 0,196 | Valid |
| | BK ₂ | 0.802 | 0,196 | Valid |
| | BK ₃ | 0.459 | 0,196 | Valid |
| | BK ₄ | 0.794 | 0,196 | Valid |
| | BK ₅ | 0.831 | 0,196 | Valid |
| | BK ₆ | 0.843 | 0,196 | Valid |

| Variabel | Indikator | Corrected Item-total Correlation (R Hitung) | r _{tabel} | Ket |
|-----------------------------|------------------|---|--------------------|-------|
| | BK ₇ | 0.850 | 0,196 | Valid |
| | BK ₈ | 0.843 | 0,196 | Valid |
| | BK ₉ | 0.700 | 0,196 | Valid |
| | BK ₁₀ | 0.745 | 0,196 | Valid |
| | BK ₁₁ | 0.710 | 0,196 | Valid |
| | BK ₁₂ | 0.857 | 0,196 | Valid |
| <i>Person Job Fit</i> (PJF) | PJF ₁ | 0.887 | 0,196 | Valid |
| | PJF ₂ | 0.928 | 0,196 | Valid |
| | PJF ₃ | 0.814 | 0,196 | Valid |
| | PJF ₄ | 0.934 | 0,196 | Valid |
| Kinerja Karyawan | KK ₁ | 0.553 | 0,196 | Valid |
| | KK ₂ | 0.796 | 0,196 | Valid |
| | KK ₃ | 0.749 | 0,196 | Valid |
| | KK ₄ | 0.779 | 0,196 | Valid |
| | KK ₅ | 0.873 | 0,196 | Valid |
| | KK ₆ | 0.694 | 0,196 | Valid |
| | KK ₇ | 0.808 | 0,196 | Valid |
| | KK ₈ | 0.720 | 0,196 | Valid |

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan pada Tabel 5, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan mengenai variabel Kompetensi, Budaya Kerja, *Person Job Fit*, dan Kinerja Karyawan yang berjumlah 29 item, mempunyai nilai r hasil > dari r tabel, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka hal ini berarti bahwa seluruh item pertanyaan tersebut seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

2. Uji Reabilitas

Menurut Umar (2009:7) menyatakan bahwa reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *one shot method* atau pengukuran sekali saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat

dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 (Ghozali, 2011:42). Hasil Uji Reabilitas nilai *Cronbach alpha* dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

| Keterangan | <i>Cronbach Alpha</i> | N of Items |
|-----------------------|-----------------------|------------|
| Kompetensi | 0.712 | 5 |
| Budaya Kerja | 0.938 | 12 |
| <i>Person Job Fit</i> | 0.914 | 4 |
| Kinerja Karyawan | 0.887 | 8 |

Sumber : Lampiran 4

Dari hasil uji tersebut terlihat nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel dalam penelitian ini lebih besar 0,60 yang berarti butir-butir pernyataan dari seluruh variabel Kompetensi, Budaya Kerja, *Person Job Fit*, dan Kinerja Karyawan seluruhnya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.1.2 Gambaran Obyek Penelitian

Data yang disajikan penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuisioner kepada karyawan PT. Andromedia yang berlokasi di Jalan Gayung Kebonsari Perum Graha Indah Blok F21-22 Surabaya yang bergerak dibidang *Development Information Technology*. Berdasarkan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, maka sampel yang diterima adalah seluruh dari populasi yang ada. Subyek penelitian ini meliputi jenis kelamin dan status karyawan (karyawan tetap / karyawan kontrak) yang berjumlah 68 orang. Data dalam kuisioner digunakan untuk mengungkapkan identitas responden yang diinterpretasikan dari hasil pengolahan data melalui tabulasi frekuensi guna menghitung kecenderungan nominal empirik.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan

Menggambarkan karakteristik responden berdasarkan gambaran demografik dari Status karyawan PT. Andromedia yang menjadi responden dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan

| No | Status Karyawan | Frek | Persen % |
|----|------------------|-----------|--------------|
| 1 | Karyawan Tetap | 58 | 85.3 % |
| 2 | Karyawan Kontrak | 10 | 14.7% |
| | Total | 68 | 100 % |

Sumber : Lampiran 5 – Hasil Kuisisioner

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Menggambarkan karakteristik responden berdasarkan gambaran demografik dari jenis kelamin karyawan PT. Andromedia yang menjadi responden dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Frek | Persen % |
|----|---------------|-----------|--------------|
| 1 | Laki – Laki | 50 | 73.5 % |
| 2 | Perempuan | 18 | 26.5 % |
| | Total | 68 | 100 % |

Sumber : Lampiran 5 – Hasil Kuisisioner

4.1.3 Statistik Deskriptif

Analisis data secara deskriptif ini menguraikan hasil analisis terhadap responden dengan menguraikan tanggapan dari 68 responden berkaitan dengan Kompetensi, Budaya Kerja, *Person Job Fit* dan Kinerja Karyawan pada PT Andromedia berdasarkan data dari kuisisioner yang terkumpul. Dalam pembahasan penelitian ini akan dijelaskan tentang rata – rata tanggapan responden terhadap indikator – indikator variabel secara keseluruhan serta jumlah responden yang memberikan jawaban terhadap masing – masing indikator variabel. Untuk

mengetahui hasil rata – rata tanggapan responden digunakan *interval class* yang bertujuan untuk menghitung nilai atau skor jawaban yang diisi oleh responden.

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Tabel 8 Kelas Interval

| Nilai Interval | Kategori | Nilai |
|--------------------|---------------------|-------|
| $4,2 < x \leq 5,0$ | Sangat Setuju | 5 |
| $3,4 < x \leq 4,2$ | Setuju | 4 |
| $2,6 < x \leq 3,4$ | Cukup Setuju | 3 |
| $1,8 < x \leq 2,6$ | Tidak Setuju | 2 |
| $1,0 < x \leq 1,8$ | Sangat Tidak Setuju | 1 |

Dalam pembahasan penelitian ini akan dijelaskan tentang rata – rata tanggapan responden terhadap indikator – indikator variabel secara keseluruhan serta jumlah responden yang memberikan jawaban terhadap masing – masing indikator variabel. Untuk lebih jelasnya, maka berikut ini merupakan hasil dari tanggapan responden dari masing – masing variabel, yaitu sebagai berikut:

3. Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kompetensi

Tabel 9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Atas Kompetensi

| | Pernyataan | Frekuensi | | | | | Total skor | N | Mean |
|---|--|-----------|----|----|----|----|-------------|----|-------------|
| | | STS | TS | CS | S | SS | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 1 | Dengan latar belakang pendidikan saya cocok dengan pekerjaan ini | 1 | 0 | 3 | 40 | 24 | 290 | 68 | 4,26 |
| 2 | Dengan pengalaman kerja yang dimiliki, saya merasa dapat menciptakan ide-ide yang inovatif | 0 | 0 | 5 | 39 | 24 | 291 | | 4,27 |
| 3 | Pekerjaan saya sesuai dengan minat yang saya miliki | 0 | 1 | 7 | 37 | 23 | 286 | | 4,20 |
| 4 | Saya mampu berfikir secara kritis | 0 | 1 | 5 | 45 | 17 | 282 | | 4,14 |
| 5 | Dengan mempunyai stamina yang baik, Saya mampu untuk bekerja bersama dengan tim/kelompok | 0 | 0 | 0 | 41 | 24 | 299 | | 4,39 |
| | Total | | | | | | 1448 | | 4,25 |

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan pada Tabel 10 dapat diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang aspek Kompetensi sebesar 4,25. Artinya karyawan memiliki penilaian yang sangat baik atau sangat setuju terhadap pernyataan dari indikator-indikator Kompetensi. Untuk nilai rata-rata tertinggi 4,39 berada pada indikator kelima yaitu dengan mempunyai stamina yang baik karyawan mampu untuk bekerja bersama dengan tim/kelompok. Untuk nilai rata – rata terendah 4,14 berada pada indikator keempat yakni karyawan mampu berfikir kritis.

4. Distribusi Tanggapan Responden Tentang Budaya Kerja

Tabel 10 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Atas Budaya Kerja

| | Pernyataan | Frekuensi | | | | | Total skor | N | Mean |
|----|--|-----------|----|----|----|----|-------------|----|-------------|
| | | STS | TS | CS | S | SS | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 1 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai arahan atasan | 0 | 0 | 3 | 41 | 24 | 293 | 68 | 4,30 |
| 2 | Saya merasa senang menerima tanggung jawab kerja | 0 | 0 | 8 | 39 | 21 | 285 | | 4,19 |
| 3 | Saya menganggap bekerja sebagai ibadah | 0 | 0 | 0 | 27 | 41 | 313 | | 4,60 |
| 4 | Saya senang melaksanakan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan | 0 | 0 | 8 | 44 | 16 | 280 | | 4,11 |
| 5 | Saya mampu mengatasi jika terjadi kendala | 0 | 0 | 4 | 47 | 17 | 285 | | 4,19 |
| 6 | Saya mampu menyusun laporan kerja dengan baik | 0 | 0 | 9 | 42 | 17 | 280 | | 4,11 |
| 7 | Saya merasa disiplin dalam bekerja | 0 | 0 | 7 | 43 | 18 | 283 | | 4,16 |
| 8 | Saya merasa jujur dalam menjalankan pekerjaan | 0 | 0 | 0 | 49 | 19 | 291 | | 4,27 |
| 9 | Saya berkomitmen untuk menjalani tugas dengan baik | 0 | 0 | 1 | 46 | 21 | 292 | | 4,29 |
| 10 | Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan. | 0 | 0 | 1 | 43 | 24 | 295 | | 4,33 |
| 11 | Saya mampu untuk bekerja bersama dengan tim/kelompok/rekan kerja | 0 | 0 | 0 | 44 | 24 | 296 | | 4,35 |
| 12 | Saya mampu mengevaluasi pekerjaan saya dengan baik | 0 | 0 | 5 | 43 | 20 | 287 | | 4,22 |
| | Total | | | | | | 3480 | | 4,26 |

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan pada Tabel 11 dapat diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang aspek Budaya Kerja sebesar 4,26. Artinya karyawan memiliki penilaian yang sangat baik atau sangat setuju terhadap pernyataan dari indikator-indikator Budaya Kerja. Untuk nilai rata-rata tertinggi 4,60 berada pada indikator ketiga yaitu karyawan menganggap bekerja sebagai ibadah. Untuk nilai rata – rata terendah 4,11 berada pada indikator keempat dan keenam yakni karyawan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan dapat menyusun laporan kerja.

5. Distribusi Tanggapan Responden Tentang *Person Job Fit*

Tabel 11 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Atas *Person Job Fit*

| | Pernyataan | Frekuensi | | | | | Total skor | N | Mean |
|---|--|-----------|----|----|----|----|------------|----|------|
| | | STS | TS | CS | S | SS | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 1 | Saya merasa cocok dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan | 0 | 0 | 5 | 40 | 23 | 290 | 68 | 4,26 |
| 2 | Saya merasa menguasai pekerjaan saat ini dengan pengetahuan yang saya miliki | 0 | 0 | 7 | 36 | 25 | 290 | | 4,26 |
| 3 | Saya merasa puas dengan pekerjaan saat ini | 0 | 0 | 9 | 41 | 18 | 281 | | 4,13 |
| 4 | Saya merasa cocok dengan karakteristik pekerjaan saya | 0 | 0 | 7 | 42 | 19 | 284 | | 4,17 |
| | Total | | | | | | 1145 | | 4,20 |

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan pada Tabel 12 dapat diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang aspek *Person Job Fit* sebesar 4,20. Artinya karyawan memiliki penilaian yang sangat baik atau sangat setuju terhadap pernyataan dari indikator-indikator *Person Job Fit*. Untuk nilai rata-rata tertinggi 4,26 berada pada indikator pertama dan kedua yaitu karyawan menganggap adanya kecocokan antara pekerjaan dengan kemampuan dan pengetahuan. Untuk nilai rata – rata terendah 4,13 berada pada indikator ketiga yakni karyawan merasa adanya kepuasan pribadi dengan pekerjaan tersebut.

6. Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan

Tabel 12 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Atas Kinerja Karyawan

| | Pernyataan | Frekuensi | | | | | Total skor | N | Mean |
|-------|--|-----------|----|----|----|----|------------|----|------|
| | | STS | TS | CS | S | SS | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 1 | Saya dapat melakukan proses(cara) kerja dengan baik | 0 | 1 | 1 | 47 | 19 | 288 | 68 | 4,23 |
| 2 | Saya dapat mencapai target pekerjaan yang ditetapkan perusahaan | 0 | 0 | 4 | 46 | 18 | 286 | | 4,20 |
| 3 | Saya mengetahui jumlah kesalahan dalam pekerjaan saya | 0 | 0 | 10 | 41 | 17 | 279 | | 4,10 |
| 4 | Saya mengetahui jenis pekerjaan di kantor dengan jelas | 0 | 1 | 2 | 45 | 20 | 288 | | 4,23 |
| 5 | Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar kualitas perusahaan | 0 | 0 | 3 | 44 | 21 | 290 | | 4,26 |
| 6 | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu | 0 | 0 | 5 | 45 | 18 | 285 | | 4,19 |
| 7 | Saya mampu bekerja dengan baik tanpa adanya pengawas | 0 | 0 | 3 | 44 | 21 | 290 | | 4,26 |
| 8 | Ketika terjadi suatu masalah, saya dapat memecahkan masalah tersebut dengan baik sesuai pengetahuan yang saya miliki | 0 | 0 | 3 | 45 | 20 | 289 | | 4,25 |
| Total | | | | | | | 2295 | | 4,21 |

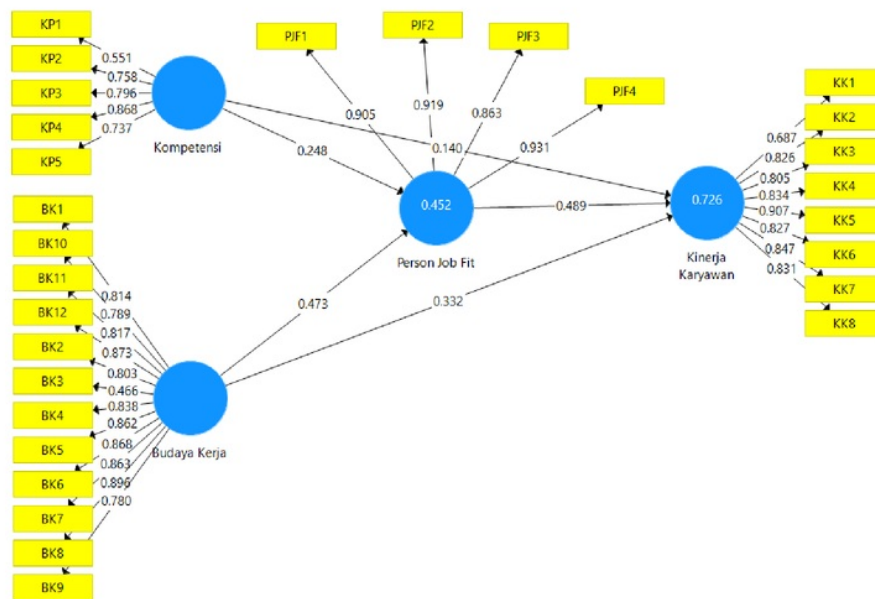
Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan pada Tabel 13 dapat diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang aspek Kinerja Karyawan sebesar 4,21. Artinya karyawan memiliki penilaian yang sangat baik atau sangat setuju terhadap pernyataan dari indikator-indikator Kinerja Karyawan. Untuk nilai rata-rata tertinggi 4,26 berada pada indikator kelima dan ketujuh yaitu hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan standar kualitas perusahaan dan karyawan mampu bekerja tanpa adanya pengawasan. Untuk nilai rata – rata terendah 4,10 berada pada indikator ketiga yakni karyawan mengetahui jumlah kesalahan dalam pekerjaannya.

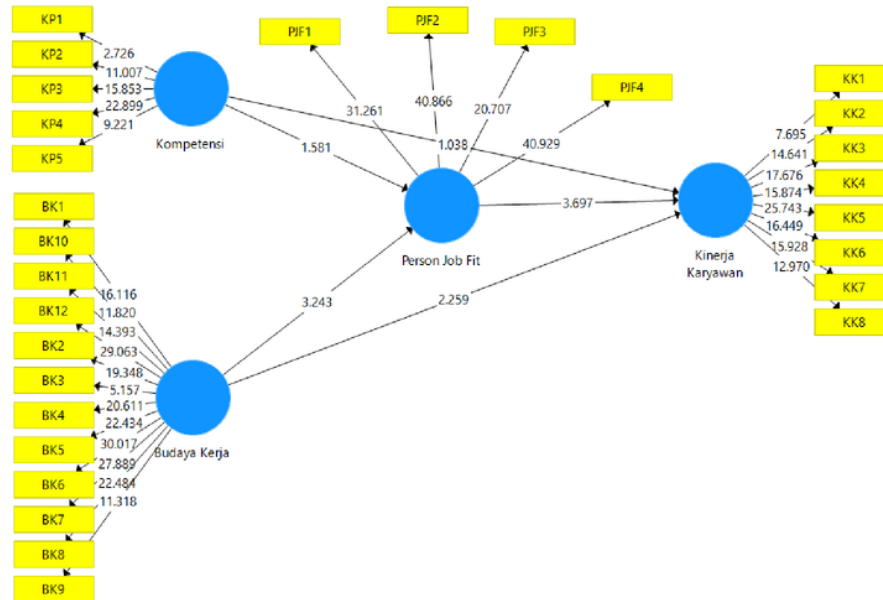
4.1.4 Analisis Data dengan Metode Partial Least Square (PLS)

A. Skema Model *Partial Least Square* (PLS)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan program SmartPLS 3.0. Berikut ini adalah skema model program PLS yang di uji:



Gambar 3 Outer Model



Gambar 4 Inner Model

B. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

1) *Convergen Validity*

Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* > 0,7. Berikut adalah nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

Tabel 13 Outer Loading

| Variabel | Indikator | Outer Loading |
|--------------|-----------|---------------|
| Kompetensi | KP1 | 0.551 |
| | KP2 | 0.758 |
| | KP3 | 0.796 |
| | KP4 | 0.868 |
| | KP5 | 0.737 |
| Budaya Kerja | BK1 | 0.814 |
| | BK2 | 0.803 |
| | BK3 | 0.466 |
| | BK4 | 0.838 |

| Variabel | Indikator | Outer Loading |
|-----------------------|-----------|---------------|
| | BK5 | 0.862 |
| | BK6 | 0.868 |
| | BK7 | 0.863 |
| | BK8 | 0.896 |
| | BK9 | 0.780 |
| | BK10 | 0.789 |
| | BK11 | 0.817 |
| | BK12 | 0.873 |
| <i>Person Job Fit</i> | PJF1 | 0.905 |
| | PJF2 | 0.919 |
| | PJF3 | 0.863 |
| | PJF4 | 0.931 |
| Kinerja Karyawan | KK1 | 0.687 |
| | KK2 | 0.826 |
| | KK3 | 0.805 |
| | KK4 | 0.834 |
| | KK5 | 0.907 |
| | KK6 | 0.827 |
| | KK7 | 0.847 |
| | KK8 | 0.831 |

Sumber : Lampiran 6 – Outer Loading By SmartPLS 3.0

⁷ Berdasarkan sajian data dalam tabel 14 diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai *outer loading* > 0,7. Namun, terlihat masih terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai *outer loading* < 0,7. Menurut Chin (dalam Ghazali, 2014) ⁷ nilai *outer loading* antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity*. Data di tabel 14 menunjukkan terdapat 1 indikator yaitu BK3 pada variabel Budaya Kerja yang nilai *outer loading*-nya dibawah 0,5 sehingga dua indikator tersebut dianggap tidak layak atau tidak valid digunakan. Selain indikator BK3 ¹ dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

2) *Discriminant Validity*

Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading* yakni suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Berikut ini adalah nilai *cross loading* masing-masing indikator :

Tabel 14 *Cross Loading*

| Indikator | Variabel | | | |
|-----------|------------|--------------|----------------|------------------|
| | Kompetensi | Budaya Kerja | Person Job Fit | Kinerja Karyawan |
| KP1 | 0.551 | 0.249 | 0.218 | 0.315 |
| KP2 | 0.758 | 0.509 | 0.454 | 0.571 |
| KP3 | 0.796 | 0.561 | 0.568 | 0.541 |
| KP4 | 0.868 | 0.628 | 0.568 | 0.543 |
| KP5 | 0.737 | 0.657 | 0.518 | 0.458 |
| BK1 | 0.567 | 0.814 | 0.481 | 0.671 |
| BK2 | 0.640 | 0.803 | 0.549 | 0.615 |
| BK3 | 0.640 | 0.466 | 0.174 | 0.338 |
| BK4 | 0.494 | 0.838 | 0.509 | 0.666 |
| BK5 | 0.727 | 0.862 | 0.568 | 0.766 |
| BK6 | 0.665 | 0.868 | 0.599 | 0.623 |
| BK7 | 0.537 | 0.863 | 0.539 | 0.704 |
| BK8 | 0.623 | 0.896 | 0.584 | 0.676 |
| BK9 | 0.460 | 0.780 | 0.611 | 0.546 |
| BK10 | 0.464 | 0.789 | 0.529 | 0.469 |
| BK11 | 0.508 | 0.817 | 0.504 | 0.512 |
| BK12 | 0.558 | 0.873 | 0.563 | 0.599 |
| PJF1 | 0.571 | 0.595 | 0.905 | 0.665 |
| PJF2 | 0.569 | 0.603 | 0.919 | 0.678 |
| PJF3 | 0.482 | 0.534 | 0.863 | 0.716 |
| PJF4 | 0.496 | 0.615 | 0.931 | 0.783 |
| KK1 | 0.459 | 0.472 | 0.610 | 0.687 |
| KK2 | 0.472 | 0.472 | 0.674 | 0.826 |
| KK3 | 0.455 | 0.576 | 0.606 | 0.805 |
| KK4 | 0.455 | 0.591 | 0.723 | 0.834 |
| KK5 | 0.557 | 0.513 | 0.756 | 0.907 |
| KK6 | 0.581 | 0.731 | 0.576 | 0.827 |
| KK7 | 0.570 | 0.667 | 0.655 | 0.847 |
| KK8 | 0.560 | 0.687 | 0.560 | 0.831 |

Sumber : Lampiran 7 – Cross Loading By SmartPLS 3.0

1
Berdasarkan sajian data pada tabel 15 dapat 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. 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.

Selain mengamati nilai *cross loading*, *discriminant validity* juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai *average variant extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus $> 0,5$ untuk model yang baik.

Tabel 15 *Average Variant Extracted* (AVE)

| Variabel | AVE |
|-----------------------|-------|
| Kompetensi | 0.562 |
| Budaya Kerja | 0.661 |
| <i>Person Job Fit</i> | 0.818 |
| Kinerja Karyawan | 0.677 |

Sumber : Lampiran 8 – Construct Reliability and Validity By SmartPLS 3.0

Berdasarkan sajian data dalam tabel 16 diketahui bahwa nilai AVE variabel kompetensi, budaya kerja, *person job fit*, dan kinerja karyawan $> 0,5$. Maka dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

3) *Composite Reliability*

Composite Reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* $> 0,6$. Berikut ini adalah nilai

composite reliability dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 16 *Composite Reliability*

| Variabel | <i>Composite Reliability</i> |
|-----------------------|------------------------------|
| Kompetensi | 0.863 |
| Budaya Kerja | 0.958 |
| <i>Person Job Fit</i> | 0.947 |
| Kinerja Karyawan | 0.943 |

Sumber : Lampiran 8 – Construct Reliability and Validity By SmartPLS 3.0

Berdasarkan sajian data pada tabel 17 dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian > 0,6. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memenuhi tingkat reliabilitas yang tinggi.

4) *Cronbach Alpha*

Uji reliabilitas dengan *composite reliability* pada tabel 17 dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *Cronbach alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi *Cronbach alpha* apabila memiliki nilai *Cronbach alpha* > 0,7. Berikut ini adalah nilai *Cronbach alpha* dari masing-masing variabel:

Tabel 17 *Cronbach Alpha*

| Variabel | <i>Cronbach Alpha</i> |
|-----------------------|-----------------------|
| Kompetensi | 0.802 |
| Budaya Kerja | 0.951 |
| <i>Person Job Fit</i> | 0.926 |
| Kinerja Karyawan | 0.931 |

Sumber : Lampiran 8 – Construct Reliability and Validity By SmartPLS 3.0

Berdasarkan sajian data pada tabel 18 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach alpha* dari masing-masing variabel penelitian > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi

persyaratan nilai *Cronbach alpha* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

C. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

1) Uji *Path Coefficient*

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Sedangkan *coefficient determination (R-Square)* digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya. Chin (dalam Ghazali, 2014) menyebutkan hasil R^2 sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen termasuk dalam kategori baik. Jika hasilnya sebesar 0,33 – 0,67 maka termasuk dalam kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0,19 – 0,33 maka termasuk dalam kategori lemah.

Berdasarkan skema *inner model* yang telah ditampilkan pada gambar 4 dapat dijelaskan bahwa nilai *path coefficient* terbesar ditunjukkan dengan pengaruh *person job fit* terhadap kinerja karyawan sebesar 3.697. Kemudian pengaruh terbesar kedua adalah pengaruh budaya kerja terhadap *Person Job Fit* sebesar 3,243, pengaruh terbesar ketiga adalah pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2.259. selanjutnya pengaruh terbesar keempat adalah pengaruh kompetensi terhadap *person job fit* sebesar 1.581 dan pengaruh paling kecil ditunjukkan oleh pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 1.038.

Berdasarkan uraian hasil tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin besar nilai *path coefficient* pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat pula pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

2) Uji Kebaikan Model (*Goodness of Fit*)

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0 diperoleh nilai *R-Square* sebagai berikut:

Tabel 18 Nilai *R-Square*

| Variabel | <i>R-Square</i> |
|-----------------------|-----------------|
| <i>Person Job Fit</i> | 0.452 |
| Kinerja Karyawan | 0.726 |

Sumber : Lampiran 9 – R Square By SmartPLS 3.0

Berdasarkan sajian data pada tabel 19 dapat diketahui nilai *R-Square* untuk variabel *Person Job Fit* adalah 0.452. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya *Person Job Fit* dapat di jelaskan oleh kompetensi dan budaya kerja sebesar 45,2%. Kemudian untuk nilai *R-Square* yang diperoleh variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.726. Nilai tersebut menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompetensi, budaya kerja, dan *person job fit* sebesar 72.6%.

Penilaian *goodness of fit* diketahui nilai *Q-Square* memiliki arti sama dengan *coefficient determination (R-Square)* pada analisis regresi, dimana semakin tinggi *Q-Square* maka model dapat dikatakan semakin baik atau

semakin *fit* dengan data. Adapun hasil perhitungan nilai *Q-Square* adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Q\text{-Square} &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0.452) \times (1 - 0.726)] \\
 &= 1 - (0.548 \times 0.274) \\
 &= 1 - 0.150 \\
 &= 0.850
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai *Q-Square* sebesar 0.850. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 85.0%. Sedangkan sisanya sebesar dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini. Dengan demikian dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

3) Uji Hipotesis

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *T-Statistics* dan nilai *P-Values*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *P-Values* < 0,05. Berikut ini adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini melalui *inner model*:

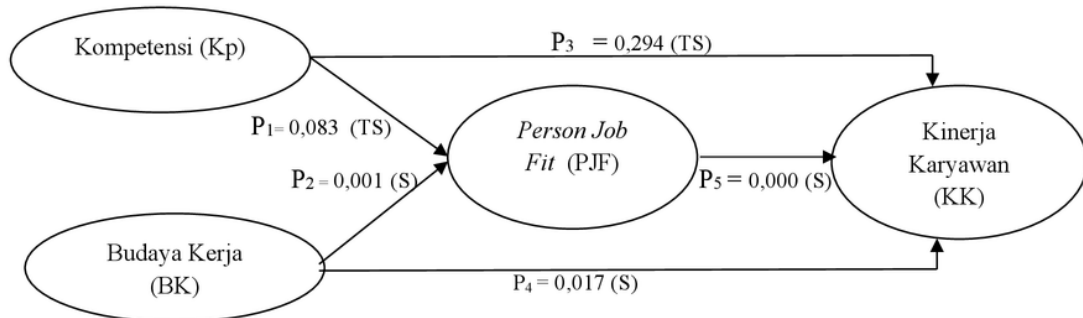
Tabel 19 *T-Statistics* dan *P-Values*

| Hipotesis | Pengaruh | <i>T-Statistics</i> | <i>P-Values</i> | Hasil |
|-----------|--|---------------------|-----------------|----------|
| H1 | Kompetensi → <i>Person Job Fit</i> | 1.737 | 0.083 | Ditolak |
| H2 | Budaya Kerja → <i>Person Job Fit</i> | 3.478 | 0.001 | Diterima |
| H3 | Kompetensi → Kinerja Karyawan | 1.051 | 0.294 | Ditolak |
| H4 | Budaya Kerja → Kinerja Karyawan | 2.400 | 0.017 | Diterima |
| H5 | <i>Person Job Fit</i> → Kinerja Karyawan | 3.673 | 0.000 | Diterima |

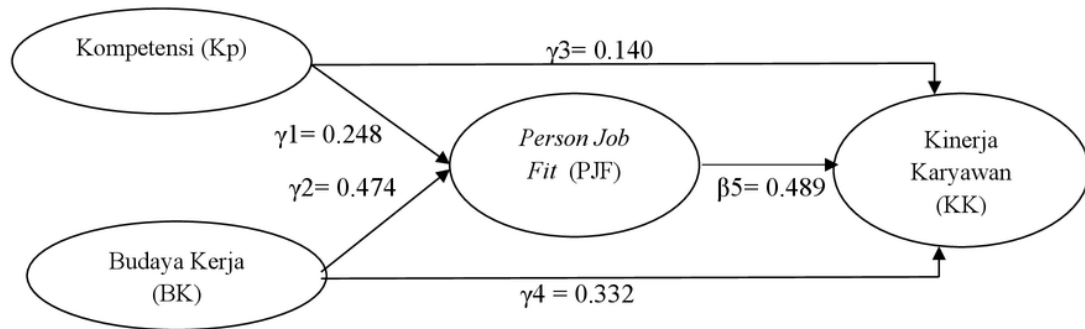
Sumber : Lampiran 10 – Path Coefficient (Bootstrapping) By SmartPLS

⁷ Berdasarkan sajian data pada tabel 20 dapat diketahui bahwa dari lima hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terdapat 2 hipotesa yang ditolak karena ¹ memiliki nilai *P-Values* > 0,05 sehingga dapat dinyatakan variabel independen ke dependennya memiliki pengaruh yang tidak signifikan. Tiga hipotesa lainnya ¹ dapat diterima karena masing-masing pengaruh yang ditunjukkan memiliki nilai *P-Values* < 0,05 sehingga dapat dinyatakan variabel independen ke dependennya memiliki pengaruh yang signifikan.

Secara diagram hasil uji hipotesis sesuai tabel 13 dapat dilihat pada gambar 5.

Gambar 5 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

4) Persamaan Struktural



Gambar 6 Path Coefficient

Sumber : Lampiran 10 – Path Coefficient

Gambar 6 menjelaskan bahwa spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*), disebut juga dengan *inner relation* yang menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substansif penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator atau variabel manifest di skala *zero means* dan unit varian sama dengan satu, sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model.

Model persamaannya dapat ditulis dengan:

$$PJF = 0.248 Kp + 0.473 BK, \text{ dan}$$

$$KK = 0.140 Kp + 0.332 BK + 0.489 PJF$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dinyatakan spesifikasi hubungan antar variabel laten mempunyai nilai positif. Sehingga dapat disimpulkan hubungan antar variabel eksogen terhadap variabel endogen selain mempunyai pengaruh signifikan atau tidak signifikan, juga positif.

4.2 Pembahasan

¹ Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan untuk menjawab diajukan telah diketahui bahwa dari 5 hipotesa yang diajukan terdapat 2 hipotesa yang ditolak dan 3 hipotesa lainnya diterima. Berikut adalah pembahasan dari masing-masing variabel terkait dalam penelitian ini.

4.2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap *Person Job Fit*

Hasil pengujian menunjukkan Kompetensi mempunyai pengaruh tidak signifikan dan positif terhadap *Person Job Fit*. Hasil ini mencerminkan bahwa semakin tinggi Kompetensi yang dimiliki karyawan PT Andromedia maka memiliki pengaruh kecil yang tidak signifikan terhadap *Person Job Fit* karyawan PT Andromedia. Hal ini dikarenakan pada PT Andromedia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *Development IT* yang mana perkembangan teknologi yang semakin canggih mengharuskan karyawan untuk berkompeten dan dapat menyesuaikan kecocokan dirinya dengan tim kerja (*Person job fit*) sesuai beban pekerjaan yang akan dikerjakan.

Berdasarkan nilai rata-rata tanggapan responden tentang aspek Kompetensi sebesar 4,25 dan aspek *Person Job Fit* sebesar 4,20. Artinya karyawan PT Andromedia memiliki penilaian yang sangat baik atau sangat setuju terhadap pernyataan dari indikator-indikator Kompetensi dan *Person Job Fit*. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan pendapat dari Widyaastuti dan Ratnaningsih (2018) menjelaskan adanya hubungan kompetensi dan *person job fit* dilihat dari aspek pendidikan. Dikarenakan dalam pengujian hubungan kompetensi dan *person job fit* tidak hanya dilihat dari aspek pendidikan tetapi

terdapat indikator lain antara lain minat, pengalaman kerja, kemampuan fisik dan intelektual.

4.2.2 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap *Person Job Fit*

Hasil pengujian menunjukkan Budaya Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *Person Job Fit*. Hasil ini mencerminkan bahwa semakin tinggi Budaya Kerja yang dimiliki karyawan PT Andromedia maka memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Person Job Fit* karyawan PT Andromedia. Budaya kerja diterapkan pada PT Andromedia dimana setiap proyek yang dikerjakan merupakan kerja tim yang dilakukan oleh beberapa karyawan. Oleh sebab itu karyawan pada PT Andromedia diharapkan siap untuk bekerja sama atau menyesuaikan diri antar individual pada pekerjaan.

Berdasarkan nilai rata-rata tanggapan responden tentang aspek Budaya Kerja sebesar 4,26 dan aspek *Person Job Fit* sebesar 4,20. Artinya karyawan PT Andromedia memiliki penilaian yang sangat baik atau sangat setuju terhadap pernyataan dari indikator-indikator Budaya Kerja dan *Person Job Fit*. Hasil penelitian ini sejalan dengan Pendapat dari Supriyadi dan Guno (2011:7) mengemukakan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok. Selain itu juga sejalan dengan pendapat lain dari Ozag dan Duguma (2005) yang menjelaskan dalam teori *person job fit* adanya kesesuaian antara karakteristik tugas pekerjaan dengan kebutuhan individu untuk melaksanakan tugas tersebut, akan memperkuat ikatan pegawai pada kerja yaitu pegawai akan lebih komitmen terhadap pekerjaan

sehingga kenyamanan pada diri karyawan itu muncul. ⁹ Kenyamanan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kenyamanan seorang individu tersebut terhadap budaya kerja yang ada di dalam suatu perusahaan.

4.2.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan Kompetensi mempunyai pengaruh tidak signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini mencerminkan bahwa semakin tinggi Kompetensi yang dimiliki karyawan PT Andromedia maka memiliki pengaruh kecil yang tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Andromedia. Hal ini dapat menguatkan informasi dari HRD pada PT Andromedia yang mengasumsikan bahwasannya terdapat *gap* antara kemampuan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dengan kinerja yang dihasilkan berdasarkan data jumlah karyawan dan penyelesaian *project* pada PT Andromedia tahun 2017. Namun kemungkinan tersebut tidak dapat dijadikan alasan khusus karena setiap karyawan harus siap bekerja dibawah tekanan.

Berdasarkan nilai rata-rata tanggapan responden tentang aspek Kompetensi sebesar 4,25 dan aspek Kinerja Karyawan sebesar 4,21. Artinya karyawan PT Andromedia memiliki penilaian yang sangat baik atau sangat setuju terhadap pernyataan dari indikator-indikator Kompetensi dan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian dari Suliman (2011) dan Abila (2015) yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Widiasmoko (dalam Rahayuningsih dan Maelani, 2017) senada dengan penelitian

ini yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.4 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan Budaya Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi Budaya Kerja yang dimiliki karyawan PT Andromedia maka memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Andromedia. Karyawan pada PT Andromedia harus mampu beradaptasi dengan budaya selain berkompeten, dimana setiap proyek yang dikerjakan merupakan kerja tim yang dilakukan oleh beberapa karyawan yang membentuk budaya kerja yang positif dan energik dengan saling memberikan semangat di tempat kerja.

Berdasarkan nilai rata-rata tanggapan responden tentang aspek Budaya Kerja sebesar 4,26 dan aspek Kinerja Karyawan sebesar 4,21. Artinya karyawan PT Andromedia memiliki penilaian yang sangat baik atau sangat setuju terhadap pernyataan dari indikator-indikator Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Safrizal *et al* (2014), Jamaluddin *et al* (2017), dan Silvia *et al* (2016) yang menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda tidak sejalan dengan hasil penelitian Arifin (2010) menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.5 Pengaruh *Person Job Fit* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan *Person Job Fit* mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini dapat diartikan bahwa

semakin baik *Person Job Fit* yang dimiliki karyawan PT Andromedia maka memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Andromedia. ³ Cocoknya kemampuan dari individu dengan tuntutan dari sebuah pekerjaan, sama halnya yang ada pada PT Andromedia dimana *project* yang dikerjakan disesuaikan dengan kemampuan dari diri karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan nilai rata-rata tanggapan responden tentang aspek *Person Job Fit* sebesar 4,20 dan aspek Kinerja Karyawan sebesar 4,21. Artinya karyawan PT Andromedia memiliki penilaian yang sangat baik atau sangat setuju terhadap pernyataan dari indikator-indikator *Person Job Fit* dan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian June *et al* (2013) dan Wahjudhy (2014) menjelaskan bahwasannya *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.6 Peranan *Person Job Fit* Sebagai *Intervening*

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel *eksogen*, variabel antara (*Intervening*) dan variabel *endogen* yang masing-masing memiliki hubungan sebab-akibat. Variabel bebas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Kompetensi dan Budaya Kerja. Sedangkan variabel antara yaitu *Person Job Fit* dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui *person job fit* adalah tidak signifikan dan pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja karyawan juga tidak signifikan, maka dapat

disimpulkan bahwa peranan *person job fit* bukan termasuk *Intervening* atau tidak memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Pernyataan tersebut dapat menguatkan informasi dari HRD pada PT Andromedia yang mengasumsikan bahwasannya terdapat *gap* antara kemampuan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dengan kinerja yang dihasilkan berdasarkan data jumlah karyawan dan penyelesaian *project* pada PT Andromedia tahun 2017. Namun kemungkinan tersebut tidak dapat dijadikan alasan khusus karena setiap karyawan harus siap bekerja dibawah tekanan.

Hasil analisis pengaruh pengaruh tidak langsung budaya kerja terhadap kinerja karyawan melalui *person job fit* adalah signifikan dan pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja karyawan juga signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa peranan *person job fit* sebagai *Intervening parsial* atau semu sehingga dapat dikatakan *person job fit* memediasi pengaruh budaya terhadap kinerja karyawan.

Pernyataan tersebut sama dengan Budaya kerja yang diterapkan pada PT Andromedia dimana setiap proyek yang dikerjakan merupakan kerja tim yang dilakukan oleh beberapa karyawan. Karyawan pada PT Andromedia harus mampu beradaptasi dengan budaya selain berkompeten, dimana setiap proyek yang dikerjakan merupakan kerja tim yang dilakukan oleh beberapa karyawan yang membentuk budaya kerja yang positif dan energik dengan saling memberikan semangat di tempat kerja. Oleh sebab itu karyawan pada PT Andromedia diharapkan siap untuk bekerja sama atau menyesuaikan diri antar individual pada pekerjaan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka ditarik beberapa kesimpulan pada pengujian Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap *Person Job Fit* dan Kinerja Karyawan pada PT Andromedia :

1. Kompetensi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan dan positif terhadap *Person Job Fit* pada PT Andromedia. Hasil ini mencerminkan bahwa semakin tinggi Kompetensi yang dimiliki karyawan PT Andromedia maka memiliki pengaruh kecil yang tidak signifikan terhadap *Person Job Fit* karyawan PT Andromedia.
2. Budaya Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *Person Job Fit* pada PT Andromedia. Hasil ini mencerminkan bahwa semakin tinggi Budaya Kerja yang dimiliki karyawan PT Andromedia maka memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Person Job Fit* karyawan PT Andromedia.
3. Kompetensi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Andromedia. Hasil ini mencerminkan bahwa semakin tinggi Kompetensi yang dimiliki karyawan PT Andromedia maka memiliki pengaruh kecil yang tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Andromedia.

4. Budaya Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Andromedia. Hasil ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi Budaya Kerja yang dimiliki karyawan PT Andromedia maka memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Andromedia.
5. *Person Job Fit* mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Andromedia. Hasil ini dapat diartikan bahwa semakin baik *Person Job Fit* yang dimiliki karyawan PT Andromedia maka memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Andromedia.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa saran yang bisa menjadi rekomendasi bagi pihak – pihak yang terkait dalam penelitian ini:

1. PT Andromedia harus lebih meningkatkan kompetensi karyawan, yang mana perkembangan teknologi yang semakin canggih mengharuskan karyawan untuk berkompeten dan dapat menyesuaikan kecocokan dirinya dengan tim kerja (*Person job fit*) sesuai beban pekerjaan yang akan dikerjakan. Misalnya dengan membentuk forum internal antar tim *project* untuk *sharing knowledge*.
2. PT Andromedia sebaiknya tetap konsisten dalam penerapan budaya kerja dimana setiap proyek yang dikerjakan merupakan kerja tim yang dilakukan

oleh beberapa karyawan hingga akhirnya tiap karyawan selalu siap untuk bekerja sama atau menyesuaikan diri antar individual pada pekerjaan.

3. PT Andromedia harus lebih meningkatkan kompetensi karyawan dengan cara pembelajaran antar tim *project* untuk modul-modul IT terbaru sehingga setiap karyawan akan siap bekerja dibawah tekanan.
4. PT Andromedia sebaiknya tetap konsisten dalam penerapan budaya kerja yang positif dan energik dengan saling memberikan semangat di tempat kerja.
5. PT Andromedia harus lebih memperhatikan lagi penerapan pembagian tim *project* seperti penyesuaian kemampuan dari individu dengan tuntutan dari sebuah pekerjaan untuk meningkatkan Kinerja karyawan.

5.3 Implikasi

Dari hasil uji hipotesis dan kesimpulan dapat dibuat implikasi untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Implikasi Praktis

Secara umum kinerja dapat ditingkatkan dengan mengelola potensi masing-masing karyawan dengan sebaik-baiknya. Karyawan harus diberi ruang dan kesempatan untuk berprestasi dan berkinerja lebih optimal.

2. Implikasi Teoritis

Teori kompetensi dalam penelitian ini masih belum mampu meningkatkan kinerja karyawan PT Andromedia. Hal ini dibuktikan dengan perbandingan variabel lainnya pada penelitian dalam meningkatkan kinerja karyawan.

5.4 Keterbatasan

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan dan kelemahan. Disisi lain, keterbatasan dan kelemahan pada penelitian ini dapat menjadi sumber bagi penelitian yang akan datang. Adapun keterbatasan dan kelemahan yakni :

- 1 Periode pada penelitian ini yang digunakan hanya 1 objek penelitian.
- 2 Data yang digunakan adalah data primer yang mungkin terdapat kesalahan dalam memasukkan data yang berupa angka – angka.

DAFTAR PUSTAKA

- Abila, B. 2015. Pengaruh Kompetensi dan Person Job Fit Terhadap Job Performance pada karyawan PT Dentsu. *Jurnal Bimus University*. 1(1).
- Afsar, B., Y.Badir, dan M.M.Khan. 2015. Person-job fit, person-organization fit and innovative work behavior:The mediating role of innovation trust. *Journal of High Technology Management Research*. 26(1):105-116.
- Alfani, M., dan M. Hadini. 2017. Pengaruh Person Job Fit dan Budaya Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Kantor Rektorat Universitas Islam Kalimantan (Uniska) Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*. 1(2).
- Amah, N., E.A. Amanda., dan S. Budiwibowo. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Jurnal ASSETS Akuntansi dan Pendidikan*. 6(1):1-12.
- Amin, M. 2017. Hubungan Antara Budaya Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di MTs N 1 Lampung Selatan Kabupaten Lampung Selatan. *Masters thesis UIN Raden Intan*. Lampung.
- Arifin, N. 2010. Analisis Budaya Organisasional Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Dalam Peningkatan Kinerja Organisasional Karyawan Pada Koperasi Bmt Di Kecamatan Jepara. *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*. 8(1).
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ataunur, I., dan Ariyanto E. 2015. Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis Magister Manajemen Univ Mercu Buana Jakarta*. 16(2):135-150.
- Cable, D.M. dan D.S. DeRue. 2002. The Convergent dan Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions. *Journal of Applied Psychology*. 87(5):875-884.
- Fahmi, I. 2014. *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus. Cetakan Kedua*. CV. Alfabeta. Anggota IKAPI. Bandung.
- Farzaneh, J., A.D. Farashah. dan M. Kazemi. 2014. The impact of person-job fit and person-organization fit on OCB. *Personnel Review*. 43(5):672-691.

- Frinaldi, A. 2014. Konflik Dan Pengaruh Budaya Kerja Etnik Dalam Kalangan Kakitangan Awam Di Pihak Berkuasa Tempatan Pasaman Barat, Wilayah Sumatera Barat, Indonesia. *Disertasi Doktor Falsafah Universiti Utara Malaysia*.
- Ghanie, J.L.A., dan C. Hidayat. 2012. Analisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Astra Buana. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*. 4(5).
- Ghozali, I. 2014. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Haqq, N. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT Rahmat Jaya Perkasa Sidoarjo. *Jurnal BISMA (Bisnis dan Manajemen)*. 9(1):56-68.
- Jamaluddin, R. Salam, H. Yunus. Dan H. Akib. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Pemikiran ilmiah dan pendidikan administrasi perkantoran*. 4(1).
- June. S., Y.K.Kheng, dan R.Mahmood. 2013. Determining the Importance of Competency and Person-Job Fit for the Job Performance of Service SMEs Employees in Malaysia. *Canadian Center of Science and Education*. 9(10).
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kristof-Brown, A.L., R.D.Zimmerman, dan E.C. Johnson. 2005. Consequences of Individuals Fit at Work : A Meta-Analysis of Person-Job, PersonOrganization, Person-Group, dan Person-Supervisor Fit. *Personnel Psychology*. 58(2):281-432.
- Kumajas, A.H., V.P.K.Lengkong., dan Wenas. R. S. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Kantor Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*. 4(4):1200-1208.
- Kupczyk, T dan M. Stor. 2017. *Competency Management Theory, Research & Business Practice*. University of Business in Wroclaw. Poland.
- Lin., Y., C.Yu, dan C.C.Yi. 2014. The Effects Of Positive Affect, Person-Job Fit, And Well-Being On Job Performance. *National Taiwan Normal University*. 42(9):1537-1548

- Lolowang, L.N., Troena, A.E., A.Djazuli dan S. Aisya. 2019. The effect of leadership and organizational culture on employee performance that is educated by motivation (study on the implementation empowerment programs in Jayapura city). *Problems and Perspectives in Management*. 17(1), 268-277.
- Mangkunegara, A.A.A P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Jilid 1*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, P.A., dan A. Waris. 2015. Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Studi in PT Asuransi Bangun Askrida). *Procedia – Social and Behavioral Sciencess*. 221(1):1240-1251.
- Marlina, N. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Taspen KCU Bandung. *Tesis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas*. Bandung.
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi*. Rajawali Pers. Jakarta
- Nurhadijah. 2017. Studi tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara. *ejournal Administrasi Negara*. 5(1):4.
- Nurhasanah. H.Z. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (PERSERO) Di Bandung. *Thesis Fakultas Ekonomi Unpas*.
- Purnamayati, R., Y. Rosdiana., dan Dr. R. Lestari. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Prima Rasa Abadi. *Prosiding Akuntansi*. 4(1):103-112.
- Pramudyo, A. 2010. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. *JBTI Yogyakarta*. 1(1).
- Pramularso, Y E. 2018. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta AMK BSI Jakarta*. 2(1).
- Priansa, D.J. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Penerbit Alfabeta. Bandung.

- Rahayuningsih S, dan N. Maelani. 2017. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Aquafarm Nusantara Semarang). *Jurnal Universitas Stikubank Semarang*. 1(1).
- Riyanda, M. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. *Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta*. 1(1).
- Robbin, S.P, dan T.A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi, Buku 1*. Salemba Empat Hal 256. Jakarta.
- Rogelberg, S.G. 2012. *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*. Sage Publication. London.
- Safrizal., M.Said, dan C.Syafuddin. 2014. Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Dinas Pertambangan dan Energi Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. 1(1):44-53
- Santoso, S. 2009. *Panduan Lengkap Menguasai Statistik Dengan SPSS*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Silvi., I.W. Bagia, dan W. Cipta. 2016. Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*. 4(1).
- Sholehatusya'diyah. 2017. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor PT Kitadin Tenggara Seberang. *eJournal Administrasi Negara*. 5(2):5789-5802.
- Sriekaningsih, A. dan D. Setyadi. 2015. The Effect of Competency and Motivation and Cultural Organization towards Organizational Commitment and Performance on State University Lectures in East Kalimantan. *European Journal of Business and Management*. 7(17).
- Suliman, M. 2011. Analisis Person-Job-Fit Dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Atri Distribusindo Bandung. *Program Pasca Sarjana Universitas Komputer Indonesia*. Bandung
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Supriyadi G, dan Guno T. 2011. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Lembaga Administrasi Negara RI. Jakarta.
- Sysindo. 2018. ¹¹ *Pentingnya Kinerja Karyawan di Perusahaan*. <https://sysindokonsultan.com/news-artikel/pentingnya-kinerja-karyawan-di-perusahaan> (diakses tanggal 2 Januari 2019)
- Umar, H. 2009. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi kedua. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Yamin, S dan H. Kurniawan, 2011. *Partial Least Square Path Modeling*. Salemba Infotek.
- Yuliana. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT Haluan Star Logistik. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis UKRIDA*. 17(2):135-150.
- Wahjudhy, I. 2014. Analisis Pengaruh Person-Jon Fit dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Pion Pring. *Jurnal Binus University*. 1(1).
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Widyaastuti, T dan I.Z. Ratnaningsih. 2018. Hubungan Antara Person Job-Fit Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Pusat Bank Jateng Semarang. *Jurnal Empati*. 7(3):73-79.

17202260348 PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PERSON JOB FIT DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANDROMEDIA

ORIGINALITY REPORT

22%

SIMILARITY INDEX

24%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

22%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|---|----|
| 1 | digilib.uinsby.ac.id Internet Source | 4% |
| 2 | Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper | 3% |
| 3 | thesis.binus.ac.id Internet Source | 3% |
| 4 | ejournal.stiesia.ac.id Internet Source | 3% |
| 5 | docobook.com Internet Source | 2% |
| 6 | konsultasiskripsi.com Internet Source | 1% |
| 7 | Submitted to Universitas Andalas Student Paper | 1% |
| 8 | Submitted to iGroup Student Paper | 1% |

9

21studiousness.wordpress.com

Internet Source

1%

10

Submitted to UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Student Paper

1%

11

sysindokonsultan.com

Internet Source

1%

12

repository.uksw.edu

Internet Source

1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 100 words

Exclude bibliography On