

# Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Person *Job Fit* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sektor Industri Mebel di CV Gardenia Java Ngabul Jepara

Sinta Agustina <sup>1\*</sup>, Dian Prawitasari <sup>2</sup>, Vicky Oktavia <sup>3</sup>, Mochammad Eric Suryakencana Wibowo <sup>4</sup>

<sup>1\*,2,3,4</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro, Kota Semarang, Provinsi Jawa Tengah, Indonesia.

**Abstrak.** Perusahaan diharapkan mampu memaksimalkan sumber daya manusia yang terbatas yang dimilikinya guna memenuhi tujuan suatu perusahaan yang telah ditetapkan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja, komitmen organisasi, dan person job fit terhadap kinerja karyawan di CV Gardenia Java. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Objek penelitian merupakan salah satu industri mebel yang ada di Jepara. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian produksi dengan jumlah 105 orang. Teknik penarikan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 25. Dalam menganalisis data menggunakan metode statistik dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, dan normalitas. Untuk memastikan apakah data memenuhi asumsi dasar penelitian maka dilakukan uji asumsi klasik. Selain itu peneliti akan melakukan uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, uji T, uji simultan (F), dan uji determinasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai b1 (nilai koefisien disiplin kerja) sebesar 0.678 yang artinya semakin meningkat disiplin kerja maka kinerja pegawai akan meningkat; (2) Variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kinerja pegawai, yaitu jika komitmen organisasi meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien komitmen organisasi (b2) sebesar 0.478; (3) Variabel person job fit mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai koefisien person job fit sebesar 0.561 (b3). Artinya jika person job fit menjadi lebih terjangkau maka kinerja karyawan akan meningkat.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja; Komitmen Organisasi; Person Job Fit; Kinerja.

**Abstract.** Companies are expected to be able to maximise the limited human resources they have in order to meet the goals of a company that has been set. The purpose of this study is to determine the variable influence of work discipline, organisational commitment, and person job fit on employee performance at CV Gardenia Java. The research method used is quantitative method. The object of research is one of the furniture industries in Jepara. The population in this study were employees in the production department with a total of 105 people. The data collection technique used was a questionnaire. Data analysis using multiple linear regression with the help of the SPSS 25 application. In analysing data using statistical methods using validity, reliability, and normality tests. To ascertain whether the data meets the basic assumptions of the study, a classic assumption test is carried out. In addition, researchers will conduct multicollinearity, heteroscedasticity, T test, simultaneous test (F), and determination test. The results of this study indicate that: (1) Work discipline variable has a positive influence on employee performance as indicated by the b1 value (work discipline coefficient value) of 0.678 which means that the more work discipline increases, the employee performance will increase; (2) Organisational commitment variable has a positive influence on employee performance satisfaction, that is, if organisational commitment increases, employee performance will increase. This is indicated by the coefficient value of organisational commitment (b2) of 0.478; (3) The person job fit variable has a positive influence on employee performance as indicated by the person job fit coefficient value of 0.561 (b3). This means that if person job fit becomes more affordable, employee performance will increase.

**Keywords:** Work Discipline; Organisational Commitment; Person Job Fit; Performance.

\* Corresponding Author. Email: 211202006825@mhs.dinus.ac.id <sup>1\*</sup>.

## Pendahuluan

Manajemen adalah ilmu yang mengatur penggunaan sumber daya, termasuk sumber daya manusia, agar tujuan tertentu dapat dicapai dengan lebih berhasil. Mereka harus dilatih dan dikembangkan karena mereka adalah aset. Manajemen sumber daya manusia adalah perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Satu-satunya sumber daya yang secara teori, mempunyai kekuatan untuk menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi adalah sumber daya manusianya (Caissar *et al.*, 2022). Sumber daya manusia adalah mesin inti perusahaan, maka partisipasi mereka akan sangat penting dalam operasional kegiatan perusahaan guna mencapai tujuan dan menjamin kelangsungan usaha. Di sebuah perusahaan, manajemen sumber daya manusia merupakan pengaturan kontrak jangka panjang dan bukan hanya jangka pendek. Oleh karena itu, untuk menjaga hubungan, kedua belah pihak harus bisa memahami keinginan dan harapan masing-masing serta tujuan bersama yang harus dicapai (Fatimah & Gunawan, 2023).

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau kinerja sebenarnya (prestasi kerja atau prestasi nyata yang dicapai seseorang), khususnya hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya (Nursafitri & Helmy, 2022). Berkurangnya kemampuan dan keterampilan karyawan akan merugikan kinerja karyawan serta perusahaan. Berbagai tindakan dapat dilakukan pada perusahaan untuk bisa meningkatkan kinerja karyawannya, salah satunya dengan menerapkan disiplin karena karyawan yang mempunyai sikap disiplin yang baik akan bekerja secara efektif. Disiplin di tempat kerja mengacu pada sikap hormat dan teliti yang mematuhi semua aturan perusahaan. Disiplin di tempat kerja sangat penting karena akan menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi, jumlah pekerjaan yang banyak, dan hari kerja yang lebih singkat, semuanya dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan (Raymond *et al.*, 2023). Ada juga komitmen organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja

karyawan. Karyawan akan menjunjung tinggi nama baik institusi, peduli terhadap masa depannya, terikat secara emosional dengan institusi tersebut, dan bekerja di luar kemauannya sendiri. Loyal dan siap melaksanakan tugas apa pun yang diperlukan oleh perusahaan tempat seseorang bekerja dan terus mengikuti kegiatan organisasi merupakan tanda lebih lanjut dari komitmen organisasi (Sibajat *et al.*, 2023).

Dukungan yang dirasakan dari atasan atau orang lain yang memiliki posisi berkuasa merupakan faktor penting yang meningkatkan komitmen karyawan (Kyei-Frimpong *et al.*, 2023). Karyawan yang berkomitmen akan menjunjung tinggi reputasi institusi, menunjukkan kepedulian terhadap masa depannya, merasakan ikatan emosional yang kuat dengan institusi, bekerja secara mandiri, dan menerima dorongan semuanya akan berdampak pada output mereka. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Antusiasme terhadap organisasi tempat seseorang bekerja ditunjukkan dengan loyalitas, kemauan menjalankan tugas yang diberikan, dan keterlibatan terus-menerus dalam acara-acara organisasi (Sumarsid & Paryanti, 2022). Selain disiplin dan komitmen organisasi, *person job fit* juga dapat berdampak pada kinerja karyawan. Jika seorang pegawai bekerja sesuai bidang keahliannya, maka akan meningkatkan kinerja dan meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepribadian karyawan dan pekerjaannya menentukan kesesuaian seseorang terhadap jabatan tersebut. Kinerja pegawai akan langsung naik ketika kepribadian dan pekerjaan seseorang selaras. Dalam situasi seperti ini, seseorang akan memahami pentingnya pekerjaannya agar memiliki kesempatan untuk berkembang secara pribadi di tempat kerja (Saifuddin, 2022).

Perusahaan bernama CV Gardenia Java yang bergerak di bidang industri mebel ini berlokasi di Ngabul, Kecamatan Tahunan, Kabupaten Jepara, Jawa Tengah. Guna memasarkan berbagai produk furniture berbahan kayu dengan harga bersaing, CV Gardenia Java menjaga dan mengedepankan kualitas serta model dan desain konstruksi terbaik. Furnitur ini terbuat dari bahan premium dan desain yang khas. menjual furnitur secara online, dari yang trendi hingga konvensional dan bekerja sama

dengan pemasok internasional. Yang terbaik selalu ditawarkan CV Gardenia Java untuk mendongkrak kinerja karyawannya. Salah satu permasalahan perusahaan adalah masalah jam kerja karyawan yang kurang disiplin sehingga memengaruhi hasil produksi perusahaan, Sedangkan permintaan produk untuk buyer sangat tinggi di CV Gardenia Java tentunya setiap perusahaan pasti memiliki target waktu dalam proses produksinya. Jika karyawannya saja mengabaikan jam kerja tentu hal ini akan juga memengaruhi hasil produksi perusahaan. Jumlah karyawan dan jam kerja pastinya sudah diperhitungkan oleh perusahaan untuk mencapai target produksi yang dihasilkan. Jika dalam sebuah team semua unsur tidak dapat bekerja sama dengan baik maka semua tujuan yang sudah ditentukan akan mengalami kendala. Hal ini dapat dilihat dari pra survei dalam table dibawah ini:

Tabel 1. Kuesioner Pra Servei Disiplin Kerja

Indikator	Setuju	Tidak Setuju
Saya selalu hadir di tempat kerja tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditetapkan	6 (40%)	9 (60%)
Saya selalu mengikuti aturan yang telah ditetapkan perusahaan	4 (27%)	11 (73%)
Saya memahami keseluruhan tugas yang harus dilakukan dengan ketentuan SOP	3 (20%)	12 (80)%
Saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.	6 (40%)	9 (60%)

Sumber: Data diolah, 2023.

Tabel 1 menunjukkan bahwa CV Gardenia Java pada variabel disiplin kerja menunjukkan banyak karyawan yang tidak setuju terhadap pertanyaan diatas. Terdapat 12 karyawan yang memilih tidak setuju yang terdapat diindikator saya selalu memahami keseluruhan tugas yang harus dilakukan dengan ketentuan SOP, sedangkan pada indikator saya selalu hadir di tempat kerja tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditetapkan 9 karyawan yang tidak setuju. Selain itu, beberapa pekerja tidak menunjukkan komitmen terhadap organisasi. Di CV Gardenia Java, mereka membuat komitmen

terhadap organisasi saat pertama kali mulai bekerja di sana. Namun, beberapa pekerja tampaknya masih belum serius untuk memberikan dampak positif terhadap perusahaan, terutama dalam pekerjaan mereka, bahkan setelah beberapa tahun bekerja. Seperti keingin karyawan untuk bertahan di dalam perusahaan tetapi belum ada dua tahun kerja, karyawan sudah keluar dari perusahaan. Setelah melakukan penelitian pada CV Gardenia Java, diketahui bahwa terdapat data jumlah karyawan atau pekerja yang keluar selama satu tahun ada 11 karyawan. Hal ini menunjukkan masih banyak karayawan yang tidak menunjukkan keseriusan untuk bertahan dalam Perusahaan.

Ada juga *person job fit*, kemampuan seorang karyawan untuk bekerja dengan baik dan tingkat kebahagiaannya terhadap pekerjaannya akan terpengaruh jika dia bekerja di bidangnya. Seorang karyawan dengan sendirinya akan meningkat kinerjanya ketika pekerjaan dan kepribadiannya menyatu dengan baik. Dalam hal ini, seseorang akan memahami pentingnya pekerjaannya agar mendapat kesempatan untuk berkembang secara profesional. Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan terhadap 15 karyawan di CV Gardenia Java dengan memberikan pernyataan mengenai kemampuan diri dan latar belakang pendidikan sesuai dengan pekerjaan saya sebanyak 4 (26%) orang mengatakan sesuai dan sebanyak 11 (74%) orang mengatakan tidak sesuai. Jadi dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan karyawan di perusahaan tidak sesuai dalam pekerjaannya.

Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan kesadaran akan disiplin kerja, komitmen dan *person job fit* yang sesuai dengan standar penerimaan kerja sehingga mampu meningkatkan kinerja kerja perusahaan. Menurut Muhammad *et al.*, (2022), terdapat hubungan antara kinerja pegawai dengan disiplin kerja. Menurut penelitian Pps *et al.*, (2019), kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap faktor kinerja, artinya semakin besar disiplin kerja seorang pegawai maka kinerjanya akan semakin baik; sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja

mereka, maka kinerja mereka akan semakin buruk, berdasarkan uji regresi linier langsung. pekerja. Mardiana & Riana, (2019) menemukan adanya hubungan yang cukup besar antara variabel dependen (kinerja karyawan) dan faktor independen (komitmen organisasi). Selain itu, Hisan *et al.*, (2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komitmen organisasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh *person job fit* Jaya *et al.*, (2019). Kinerja karyawan berkorelasi positif dengan kesesuaian pekerjaan seseorang. Kinerja pegawai dalam organisasi akan meningkat seiring dengan kesesuaian individu terhadap jabatan tersebut Fatimah & Gunawan, (2023). Tujuan penelitian ini ialah: (1) Untuk menganalisis apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor industri mebel di CV Gardenia Java Ngablul Jepara. (2) Untuk menganalisis apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada sektor industri mebel di CV Gardenia Java Ngablul Jepara. (3) Untuk menganalisis apakah ada pengaruh *person job fit* terhadap kinerja karyawan pada sektor industri mebel di CV Gardenia Java Ngablul Jepara.

## Tinjauan Literatur

### Kinerja Karyawan

Kinerja seorang pegawai adalah hasil akhir dari kualitas dan jumlah pekerjaan yang diselesaikannya dalam menjalankan kewajiban yang diberikan kepadanya. Atau menurut norma dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang ketika melakukan kegiatan yang didasarkan pada kompetensi, pengalaman, keseriusan, dan waktu (Bagis *et al.*, 2019). Ada dua aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Aspek dalam adalah unsur-unsur yang terikat pada kepribadian seseorang. Misalnya, seseorang mungkin berkinerja baik karena mempunyai kemampuan hebat dan pekerja keras, sedangkan orang lain mungkin berkinerja buruk karena kemampuannya rendah.
- 2) Pengaruh lingkungan seperti perilaku

rekan kerja, pengikut, atau atasan merupakan contoh unsur eksternal (Lestari & Afifah, 2021).

- 3) Lima indikator utama sebagai cara untuk mengukur kinerja:
- 4) Kualitas suatu proses atau hasil adalah sejauh mana proses tersebut adalah hasil yang diharapkan.
- 5) Kuantitas menggambarkan keluaran, misalnya jumlah unit, rupiah, atau siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 6) Kesesuaian waktu adalah dimana suatu tugas diselesaikan dalam waktu yang ditentukan, dengan mempertimbangkan penjadwalan keluaran lain dan waktu yang dialokasikan untuk tugas lain.
- 7) Efektivitas biaya mengacu pada seberapa baik suatu organisasi menggunakan sumber dayanya manusia, keuangan, teknologi, dan material untuk mencapai hasil yang terbaik, meminimalkan kerugian, dan memanfaatkan seluruh sumber daya yang tersedia.
- 8) Titik dimana seseorang dapat menjalankan suatu fungsi pekerjaan tanpa perlu berada di bawah pengawasan pengawas untuk mengurangi perilaku buruk (Jaya *et al.*, 2019).

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kekuatan yang tumbuh dalam diri pekerja dan memungkinkan pekerja untuk memodifikasi dirinya melalui keputusan yang sukarela dan diatur, serta standar kinerja dan perilaku kerja yang tinggi. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berinteraksi dengan anggota karyawan untuk mendorong modifikasi perilaku dan meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua kebijakan perusahaan (Arisanti *et al.*, 2019). Berikut beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja:

- 1) Besarnya imbalan yang diberi perusahaan
- 2) Adanya teladan kepemimpinan di seluruh organisasi.
- 3) Apakah pedoman tertentu yang menjadi pegangan ada atau tidak.
- 4) Kesediaan untuk bertindak dengan kepemimpinan.
- 5) Ada atau tidaknya pengawasan kepemimpinan.
- 6) Se jauh mana karyawan diberi perhatian.

- 7) Menetapkan prosedur untuk mendukung penerapan disiplin kerja (Jufrizen, 2021).

Hal-hal berikut sebagai indikator disiplin kerja:

- 1) Aturan seputar jam masuk, keluar, dan istirahat.
- 2) Pedoman dasar bagaimana bersikap dan berpakaian di tempat kerja.
- 3) Aturan yang mengatur cara melaksanakan tugas dan berkomunikasi dengan unit kerja lain.
- 4) Aturan yang mengatur apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan pekerja saat bekerja di perusahaan, dll (Lestari & Afifah, 2021).

### Komitmen Organisasi

Kinerja para pegawai juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi seperti kemampuan menumbuhkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Kurangnya dedikasi dalam suatu perusahaan menunjukkan adanya kecerobohan seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya (Mardyana & Riana, 2019). Komitmen organisasi adalah keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan untuk bekerja sesuai dengan maksud dan pandangan tertentu organisasi, serta penerimaan terhadap pandangan organisasi nilai dan tujuan. Komitmen yang baik akan menghasilkan karyawan yang memiliki komitmen tinggi untuk tetap bertahan di perusahaan karena mereka berkewajiban untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Tentu saja hal ini dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi lebih baik (Bagis *et al.*, 2019). Ada empat unsur yang mempengaruhi komitmen karyawan. Keempat unsur tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Karakteristik pribadi meliputi usia, jenis kelamin, tipe, pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian.
- 2) Sifat pekerjaan, seperti tugas yang ada, jabatan, potensi kesulitan, dan konflik peran apa pun.
- 3) Ciri-ciri struktural, seperti ukuran dan jenis organisasi, keberadaan serikat pekerja, dan tingkat kendali karyawan yang dijalankan organisasi.
- 4) Riwayat pekerjaan. Tentu saja terdapat perbedaan tingkat dedikasi antara karyawan yang baru bekerja di perusahaan dalam waktu singkat (Meutia & Husada,

2019).

Komitmen organisasi, yang mencakup karyawan dan pemimpin, terdiri dari tiga elemen:

- 1) Karyawan menjadi berkomitmen terhadap suatu organisasi ketika mereka memiliki hubungan emosional dengan organisasi tersebut. Ini dikenal sebagai komitmen afektif. Indikator komitmen afektif ditunjukkan dengan hal-hal berikut:
  - a) Bercita-cita untuk berkarir di suatu perusahaan.
  - b) Kepercayaan terhadap perusahaan.
  - c) Komitmen terhadap perusahaan.
- 2) Komitmen berkelanjutan terjadi ketika seorang pekerja tetap bekerja di suatu perusahaan karena dia membutuhkan gaji dan tunjangan atau karena mereka tidak dapat menemukan posisi lain. Ada berbagai macam indikator, antara lain:
  - a) Rasa sayang karyawan terhadap perusahaan.
  - b) Keinginan untuk melanjutkan posisinya.
  - c) Merasa nyaman saat berada di perusahaan
  - d) Keterikatan pada pekerjaan.
  - e) Enggan untuk keluar dari jabatannya saat ini.
- 3) Nilai-nilai pekerja mengarah pada komitmen normatif. Karena kesadaran bahwa pengabdian kepada perusahaan adalah sesuatu yang harus dilakukan, semakin banyak karyawan yang menjadi anggotanya. Indikator komitmen normatif antara lain sebagai berikut:
  - a) Kesetiaan pada perusahaan.
  - b) Kepuasan di tempat kerja.
  - c) Kebanggaan menjadi karyawan perusahaan (Meutia & Husada, 2019).

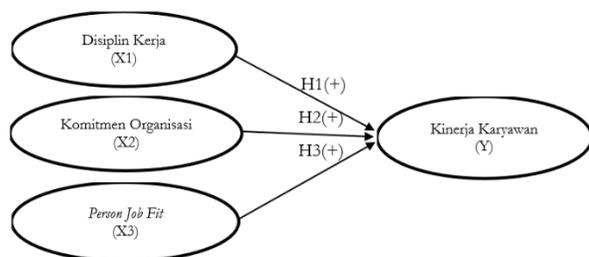
### Person Job Fit

Kinerja seorang karyawan dengan sendirinya akan meningkat apabila pekerjaan dan kepribadiannya selaras. Dalam skenario ini, seseorang akan mampu mengubah pentingnya pekerjaannya menjadi peluang untuk tumbuh menjadi karyawan profesional. Hubungan karakteristik antara seseorang dengan tugas di tempat kerjanya dikenal dengan istilah *person job fit* (Anindita, 2019). Kesesuaian orang-pekerjaan berfokus pada korelasi antara ciri-ciri pribadi

dan ciri-ciri pekerjaan tertentu. Karyawan yang kesulitan menyesuaikan diri dengan pekerjaannya akan terus menerus mengeluh dan enggan menjalankan kewajibannya. Pengetahuan, keterampilan, kemampuan, persyaratan, keinginan, dan preferensi karyawan merupakan contoh indikator *person job fit* (Saputri *et al.*, 2022). Kesesuaian individu untuk bekerja (*person job fit*) mempertimbangkan jenis-jenis orang yang dibutuhkan dengan kualifikasinya, antara lain kesesuaian pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*), keterampilan sosial (*social skill*), pribadi kebutuhan (*individual need*), nilai (*values*), minat (*interest*), dan ciri-ciri kepribadian (*individual behavior*) (Jaya *et al.*, 2019).

### Kerangka Penelitian

Berdasarkan tinjauan literatur mengenai Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, dan *person job fit* terhadap kinerja karyawan pada sektor industri mebel di CV Gardenia Java Ngabul Jepara, jadi dibuat kerangka konseptual menjadi landasan penelitian ini. Kerangka konseptual ini akan mendefinisikan hubungan antar variabel yang diteliti sebagai hubungan sebab akibat antara dua variabel, dimana masing-masing variabel berperan sebagai variabel independen(x) maupun variabel dependen(y). Hubungan antara variabel-variabel yang diciptakan dengan menggunakan teori dan temuan-temuan penelitian sebelumnya, seperti studi empiris atau penalaran logis, dijelaskan dalam kerangka konseptual ini. Berikut kerangka konseptual penelitian seperti yang ditampilkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

### Hipotesis Penelitian

H1 : Disiplin Kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada sektor industri mebel di CV Gardenia Java Ngabul Jepara.

H2 : Komitmen Organisasi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada sektor industri mebel di CV Gardenia Java Ngabul Jepara.

H3 : *Person Job Fit* diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada sektor industri mebel di CV Gardenia Java Ngabul Jepara.

### Metodologi Penelitian

Teknik penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Berbagai alat ukur statistik untuk regresi linier digunakan dalam metodologi penelitian kuantitatif dengan metode survei. Penelitian kuantitatif yang menganalisis hubungan antara faktor independen (berpengaruh) dan dependen (dipengaruhi) dengan menggunakan data dalam bentuk angka (Hisan *et al.*, 2021). Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Rumus analisis regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

a	: Konstanta
X1	: Disiplin kerja
X2	: Komitmen organisasi
X3	: <i>Person job fit</i>
Y	: Kinerja karyawan
b1, b2, b3	: koefisien regresi
e	: Kesalahan ( <i>Error</i> )

Metode pengumpulan data di mana responden diberi beberapa pernyataan atau pertanyaan tertulis untuk dijawab merupakan kuesioner. Hasil penyebaran kuesioner kepada sampel terpilih menjadi data primer dalam penelitian ini. Pada penelitian ini karyawan akan diberikan kuesioner untuk diisi untuk memperoleh dan mengumpulkan data primer. Untuk menilai kualitas kuesioner, selanjutnya akan dilakukan uji validitas, reliabilitas, dan normalitas. Untuk memastikan apakah data memenuhi asumsi dasar penelitian maka dilakukan uji asumsi klasik. Lalu akan melakukan uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, uji T, uji simultan (F), dan uji determinasi. Analisis faktor digunakan dalam penilaian validitas penelitian

ini. Jika nilai loading faktor kurang dari 0,5 item pernyataan akan dihapus; namun jika lebih besar atau sama dengan nilai batas, maka akan dipertahankan. *Cronbach's Alpha* digunakan untuk melakukan uji ketertgantungan. Nilai reliabilitas 0,6 hingga 0,7 dianggap cukup baik, dan jika lebih besar dari 0,8 maka reliabilitas dianggap baik. Aplikasi SPSS 25.00 digunakan untuk mengumpulkan data statistik untuk perhitungan statistik penelitian ini. Populasi penelitian ini adalah karyawan CV Gardenia Java yang berlokasi di Kota Jepara. Menurut (Sugiyono, 2017), populasi adalah kategori luas yang terdiri dari hal-hal atau subjek yang mempunyai ciri-ciri tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diselidiki sebelum dihasilkan kesimpulan. Dalam penelitian ini jumlah populasi yang digunakan sebanyak 105

karyawan. *Skala Likert* adalah alat yang digunakan dalam penelitian ini.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil

#### Uji Validitas

Teknik korelasi *product moment* merupakan uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini. Apabila  $R_{hitung} > R_{tabel}$  maka dasar data untuk mengambil keputusan dianggap sah; jika  $R_{hitung} < R_{tabel}$  maka dianggap tidak *valid*. Tabel di bawah ini menampilkan hasil pengujian variabel disiplin kerja, komitmen organisasi, dan *person job fit* terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil pengujian pengolahan data SPSS.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R table	Keterangan
Disiplin Kerja X1	X.1.1	0.795	0.1614	<i>Valid</i>
	X.1.2	0.859	0.1614	<i>Valid</i>
	X.1.3	0.853	0.1614	<i>Valid</i>
	X.1.4	0.745	0.1614	<i>Valid</i>
Komitmen Organisasi X2	X.2.1	0.781	0.1614	<i>Valid</i>
	X.2.2	0.854	0.1614	<i>Valid</i>
	X.2.3	0.833	0.1614	<i>Valid</i>
	X.2.4	0.835	0.1614	<i>Valid</i>
	X.2.5	0.782	0.1614	<i>Valid</i>
<i>Person Job Fit</i> X3	X.3.1	0.711	0.1614	<i>Valid</i>
	X.3.2	0.724	0.1614	<i>Valid</i>
	X.3.3	0.607	0.1614	<i>Valid</i>
	X.3.4	0.379	0.1614	<i>Valid</i>
Kinerja Karyawan Y	Y.1.1	0.699	0.1614	<i>Valid</i>
	Y.1.2	0.788	0.1614	<i>Valid</i>
	Y.1.3	0.807	0.1614	<i>Valid</i>
	Y.1.4	0.807	0.1614	<i>Valid</i>
	Y.1.5	0.757	0.1614	<i>Valid</i>
	Y.1.6	0.738	0.1614	<i>Valid</i>
	Y.1.7	0.750	0.1614	<i>Valid</i>
	Y.1.8	0.678	0.1614	<i>Valid</i>

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 2, menunjukkan bahwa pada setiap variabel penelitian yaitu disiplin kerja ( $X_1$ ), komitmen organisasi ( $X_2$ ), *person job fit* ( $X_3$ ), kinerja karyawan ( $Y$ ), memiliki Rhitung lebih besar dari Rtable pada signifikansi 5% dan  $N = 105$ , diperoleh Rtable sebesar 0.1614. hal ini

menunjukkan bahwa semua variabel yang diteliti *valid*.

#### Uji Reliabilitas

Rumus teknis *Cronbach alpha* adalah uji reliabilitas yang digunakan. Reliabilitas

kuesioner ditentukan jika nilai yang diperoleh lebih besar dari 0,6.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Standar	Keterangan
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	0.831	0.60	Reliabel
Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> )	0.929	0.60	Reliabel
Person Job Fit (X <sub>3</sub> )	0.779	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.927	0.60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Tabel 3, menggambarkan variabel harga, promosi, daya beli, dan keputusan pembelian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60. artinya setiap variabel penelitian *reliabel*.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		103
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.60494704
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.069
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.176 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Untuk mengetahui apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak dapat menggunakan uji normalitas. Nilai signifikansi hasil uji normalitas sebesar 0,176 > 0,05. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

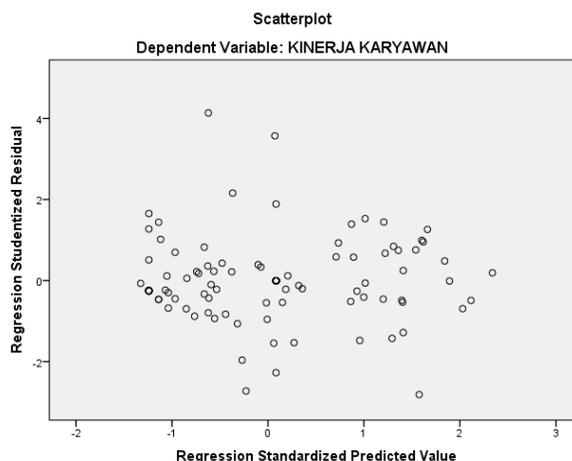
Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1.316	.727	1.811	.073			
	DISIPLIN KERJA	.678	.191	.346	3.550	.001	.190	5.275
	KOMITMEN ORGANISASI	.478	.150	.324	3.191	.002	.175	5.719
	PERSON JOB FIT	.561	.139	.292	4.035	.000	.345	2.898

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel independen (bebas) berdasarkan temuan model

regresi tentang korelasi antar variabel independen. Data yang diolah menunjukkan bahwa X1 memiliki nilai VIF sebesar 5,275, X2 memiliki nilai VIF sebesar 5,719, dan X3 memiliki nilai VIF sebesar 2,898. Tahap pengolahan dapat dilanjutkan jika perbandingan nilai toleransi > 0,10 dan VIF < 10. Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas antara X1, X2, dan X3.

#### Uji Heterokedasitas



Gambar 2. Uji Heterokedasitas

Untuk mengetahui apakah suatu model regresi mempunyai varian yang sama atau tidak, dapat digunakan heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y), disiplin kerja (X1), komitmen organisasi (X2), dan *person job fit* (X3) signifikan karena titik-titik menyebar. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat gejala terkait heteroskedastisitas pada model regresi.

## Uji Analisis Regresi Linear Berganda.

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.316	.727	1.811	.073
	Disiplin Kerja	.678	.191	3.550	.001
	Komitmen Organisasi	.478	.150	3.191	.002
	Person Job Fit	.561	.139	4.035	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi dari masing – masing variabel disiplin kerja, komitmen organisasi, dan *person job fit* sebagai berikut:

$$Y = 1.316 + 0.678 X1 + 0.478 X2 + 0.561 X3 + e$$

Hasil dari persamaan regresi linear berganda disimpulkan :

- 1) Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 1.316. Tanda positif menunjukkan pengaruh searah antara variabel independen dan variabel dependen hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi disiplin kerja (X1), komitmen organisasi (X2), dan *person job fit* (X3) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan sebesar 1.316
- 2) Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai b1 (nilai koefisien disiplin kerja) sebesar 0.678 yang artinya semakin meningkat disiplin kerja maka kinerja pegawai akan meningkat.
- 3) Variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kinerja pegawai, yaitu jika komitmen organisasi meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien komitmen organisasi (b2) sebesar 0.478.
- 4) Variabel *person job fit* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai koefisien *person job fit* sebesar 0.561 (b3). Artinya jika *person*

*job fit* menjadi lebih terjangkau maka kinerja karyawan akan meningkat.

### Uji T (Parsial)

Kesimpulan berikut dapat diambil dari hasil uji T pada tabel di atas: karena sig < 0,05 dan T hitung > T tabel menunjukkan bahwa variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat, maka dapat diasumsikan bahwa:

- 1) Hipotesis 1 : dapat dilihat bahwa signifikansi variabel disiplin kerja adalah < 0.005 yaitu sebesar 0.01 serta nilai t hitung > t tabel ( 3550 >1982) sehingga hipotesis 1 menyatakan “disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” Diterima.
- 2) Hipotesis 2 : dapat dilihat bahwa signifikansi variabel komitmen organisasi adalah < 0.005 yaitu sebesar 0.002 serta nilai t hitung > t tabel ( 3.191 >1982) sehingga hipotesis 2 menyatakan “komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” Diterima.
- 3) Hipotesis 3 : dapat dilihat bahwa signifikansi variabel *person job fit* adalah < 0.005 yaitu sebesar 0.000 serta nilai t hitung > t tabel ( 4.035 >1982) sehingga hipotesis 3 menyatakan “*person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” Diterima.

### Uji F (Simultan)

Nilai  $f_{hitung}$  dibandingkan dengan  $f_{tabel}$  untuk melakukan pengujian ini. Tabel berikut menunjukkan bagaimana nilai  $f_{hitung}$  untuk penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3198.004	3	1066.001	151.205	.000 <sup>b</sup>
	Residual	712.054	101	7.050		
	Total	3910.057	104			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

B. *Predictors:* (Constant), Person Job Fit, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi

Sumber : Data primer diolah, 2023.

Dari data diatas menyatakan bahwa nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 yang berarti < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja (X<sub>1</sub>), komitmen organisasi (X<sub>2</sub>), dan *person job fit* (X<sub>3</sub>) secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan demikian model regresi pada penelitian ini dinyatakan fit atau layak sebagai model peneliti.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 8. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904 <sup>a</sup>	.818	.812	2.655

a. Predictors: (Constant), PERSON JOB FIT, DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sama besarnya dengan persentase maka dilakukan uji determinasi. Data yang telah diolah menunjukkan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 81,2% atau 0,812. Data tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja (X<sub>1</sub>), komitmen organisasi (X<sub>2</sub>), dan *person job fit* (X<sub>3</sub>) mempunyai pengaruh sebesar 81,2% terhadap nilai kinerja karyawan. Sebaliknya variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel ini memberikan pengaruh sebesar 18,8%.

### Pembahasan

#### Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan disiplin kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) menyatakan nilai t hitung sebesar 3.550 dengan nilai signifikansi sebesar 0.001 < 0.05 dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima sehingga terdapat pengaruh secara parsial antara variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan pada

sektor industri mebel di CV Gardenia Java Ngabul Jepara. Berdasarkan hasil statistik deskriptif pada penelitian ini menunjukkan nilai terendah pada variabel disiplin kerja yaitu pada indikator X.1.3 menyatakan saya memahami keseluruhan tugas yang harus dilakukan dengan ketentuan SOP memiliki nilai rata – rata 3.93, kemudian pada indikator dengan nilai tertinggi pada variabel disiplin kerja yaitu pada indikator saya selalu hadir di tempat kerja tepat waktu sesuai jam kerja yang telah di tetapkan sebagai X.1.1 memiliki nilai rata – rata 4.19. Dengan hasil jawaban para responden tersebut dapat memperkuat bahwa disiplin kerja merupakan suatu hal yang utama bagi perusahaan. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dilakukan maka akan berdampak juga terhadap kinerja karyawan pada sektor industri mebel di CV Gardenia Java Ngabul Jepara.

#### Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan komitmen organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) menyatakan nilai t hitung sebesar 3.191 dengan nilai signifikansi sebesar 0.002 < 0.05 dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima sehingga terdapat pengaruh secara parsial antara variabel komitmen organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap terhadap kinerja karyawan pada sektor industri mebel di CV Gardenia Java Ngabul Jepara. Berdasarkan hasil statistik deskriptif pada penelitian ini menunjukkan nilai tertinggi pada variabel komitmen organisasi yaitu pada indikator X.2.5 menyatakan saya berencana untuk tetap bekerja diperusahaan ini dalam jangka waktu yang lama memiliki nilai rata – rata 4.13, kemudian pada indikator dengan nilai terendah pada variabel komitmen organisasi yaitu pada indikator yang mengatakan saya merasa rugi jika keluar dari perusahaan sebagai X.2.3 memiliki nilai rata –

rata 3.95. Dengan hasil jawaban para responden tersebut dapat memperkuat bahwa komitmen organisasi merupakan suatu hal yang utama bagi perusahaan. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dilakukan maka akan berdampak juga terhadap kinerja karyawan pada sektor industri mebel di CV Gardenia Java Ngabul Jepara.

### **Pengaruh *person job fit* terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan *person job fit* (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) menyatakan nilai t hitung sebesar 4.035 dengan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima sehingga terdapat pengaruh secara parsial antara variabel *person job fit* (X3) terhadap terhadap kinerja karyawan pada sektor industri mebel di CV Gardenia Java Ngabul Jepara. Berdasarkan hasil statistik deskriptif pada penelitian ini menunjukkan nilai tertinggi pada variabel *person job fit* yaitu pada indikator terdapat kesamaan antara ekspektasi saya dengan apa yang ditawarkan pekerjaan sebagai X.3.1 memiliki nilai rata – rata 4.12, kemudian pada indikator dengan nilai terendah pada variabel *person job fit* yaitu pada indikator kemampuan diri dan latar belakang pendidikan sesuai dengan pekerjaan saya sebagai X.3.3 memiliki nilai rata – rata 3.79. Dengan hasil jawaban para responden tersebut dapat memperkuat bahwa *person job fit* merupakan suatu hal yang utama bagi perusahaan, Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *person job fit* yang dilakukan maka akan berdampak juga terhadap kinerja karyawan pada sektor industri mebel di CV Gardenia Java Ngabul Jepara.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan diperoleh bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan, artinya jika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Terdapat hubungan yang positif antara variabel komitmen organisasi dengan kepuasan kinerja karyawan, yaitu kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan meningkatnya

komitmen organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh variabel *person job fit*, yang berarti semakin mudahnya akses *person job fit*, maka kinerja karyawan akan meningkat. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, disiplin kerja mempunyai dampak yang paling besar, maka perusahaan meningkatkan disiplin karyawan melalui proses pengawasan yang baik supaya kinerja karyawan tidak menurun. Perusahaan perlu menjaga komitmen karyawan melalui pelatihan yang diselenggarakan secara berkala untuk meningkatkan rasa kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Untuk *person job fit*, perusahaan harus melakukan proses rekrutmen dan penempatan karyawan didasarkan hasil analisis mengenai kompetensi yang dibutuhkan dan target *output* yang diharapkan, sehingga karyawan memahami secara jelas dan berupaya dapat memenuhi kompetensi yang dibutuhkan agar karyawan dapat berkontribusi secara optimal bagi perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian sejenis disarankan untuk mempertimbangkan variabel – variabel lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti kompensasi, kepuasan, motivasi serta kompetensi, sehingga kinerja karyawan yang diharapkan dapat mencapai titik optimal dan memperbesar jumlah sampel agar penelitiannya menjadi lebih representatif lagi.

### **Daftar Pustaka**

- Anindita, A. (2019). Analisis Pengaruh Person Organization Fit Dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Afektif. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(1), 97–105. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/30248>
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. DOI: <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>

- Bagis, F., Pratama, B. C., & Kharismasyah, A. Y. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21.
- Caissar *et al.* (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat). *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. DOI: <https://doi.org/10.55208/aj>
- Fatimah, T., & Gunawan, A. W. (2023). Analisis Pengaruh Work Life Balance Dan Person Job Fit Terhadap Affective Organizational Commitment. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 17(1), 75–89. DOI: <https://doi.org/10.32815/jibeka.v17i1.1296>
- Hisan, K., Zikriani, Z., & Hamid, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Langsa Niagawan, 10(3), 214. DOI: <https://doi.org/10.24114/niaga.v10i3.25667>
- Jaya, F. P., Sulaiman, S., & Rusvitawati, D. (2019). Pengaruh Person Job Fit (Pj-Fit) dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Puta Kebun Asri (CPKA). *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 12–21. DOI: <https://doi.org/10.35130/jrimk.v3i1.42>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. DOI: <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Kyei-Frimpong, M., Kodwo Amoako, E., Akwetey-Siaw, B., Owusu Boakye, K., Nyarko Adu, I., Suleman, A. R., & Abdul Bawa, A. (2023). *Employee empowerment and organizational commitment among employees of star-rated hotels in Ghana: does perceived supervisor support matter?* *Journal of Work-Applied Management*. DOI: <https://doi.org/10.1108/JWAM-05-2023-0038>
- Lestari, S., & Afifah, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(1), 93–110. DOI: <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>
- Mardyana, I. K. E., & Riana, I. G. (2019). Peran Komitmen Organisasional Dalam Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Krisna Oleh - Oleh. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(11), 6825. DOI: <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i11.p22>
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119–126. DOI: <https://doi.org/10.36226/jrmb.v4i1.246>
- Muhammad, A. M., Trang, I., & Saerang, R. T. (2022). Penempatan, Komunikasi Dan Disiplin Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Seluruh Holland Bakery Cabang Kota Manado Placement, Communication And Discipline Effect On Employee Work Productivity In All Holland Bakery Manado City Branch. *Jurnal Emba*, 10, 735–744.

- Nursafitri, F., & Helmy, I. (2022). Pengaruh Person-Job Fit dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi sebagai Mediasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(1), 14–33. DOI: <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i1.29>
- Pps, J., Astriyani, D. V., Utari, W., & Hartati, C. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Gavra Perkasa Gresik. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 2(03), 219–230. DOI: <https://doi.org/10.37504/jmb.v2i03.178>
- Raymond, Dian Lestari Siregar, Anggia Dasa Putri, Mohamad Gita indrawan, J. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Mandiri Jember (Persero). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–92.
- Saifuddin, S. (2022). Pengaruh Person Job Fit (P-J FIT) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi pada Baitul Mall Hidayatullah. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 114–118. DOI: <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.151>
- Saputri, T. Y., Susijawati, N., Alwi, M., & Yunanto, A. (2022). Pengaruh Kelelahan Kerja Dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 14(4), 807–814.
- Sibajat, O. H., Nursyirwan, V. I., & Cahyani, Y. (2023). *Jurnal Ilmiah M-Progress Jurnal Ilmiah M-Progress*. 13(1), 47–58.
- Sumarsid, & Paryanti, dan A. B. (2022). *Jurnal Ilmiah M-Progress Jurnal Ilmiah M-Progress*. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Grab (Studi Wilayah Kecamatan Setiabudi), 13(1), 47–58.