

BAB V

PENUTUP

5.1 Pendahuluan

Pemaparkan kesimpulan dari hasil studi yang dilakukan terhadap instruktur yang berada dalam lingkup Asosiasi Experiential Learning Indonesia akan dijelaskan pada sub-bab ini. Di samping itu, bab ini juga mengulas hambatan yang dihadapi selama penelitian, implikasi manajerial yang bisa diterapkan, serta saran untuk studi selanjutnya yang meliputi aspek studi.

5.2 Simpulan

Studi ini berfokus pada pengujian interaksi keterkaitan *person-job fit* terhadap *job performance* dengan *job satisfaction* dan *self-efficacy* yang berperan sebagai variabel penghubung. Sehingga dapat disimpulkan bahwa:

- a. *Person-job fit* memberikan pengaruh kepada *job satisfaction* secara positif

Selaras dengan studi Hasan *et al.*, (2021), Wijaya & Jaya, (2021), dan Masykuroh & Muafi, (2021) yang menyebut jika *person-job fit* mempunyai dampak signifikan positif mengenai *job satisfaction*. Kecocokan pekerja dengan bidang pekerjaan yang dilakukan cenderung memiliki kepuasan kerja yang baik, sehingga *person-job fit* berdampak langsung dengan *job satisfaction* yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan. Berdasarkan pada hal tersebut, peneliti dapat menyimpulkan adanya dampak *person-job fit* terhadap *job satisfaction*. Relasi variabel *person-job fit* dengan *job satisfaction* adalah kemampuan dan kesesuaian nilai-nilai individu yang dapat melakukan

pekerjaan sesuai dengan kepuasan yang dirasakan dalam melakukan pekerjaan pada tempat dan lingkungan kerja.

b. *Person-job fit* memberikan pengaruh kepada *self-efficacy* secara positif

Selaras dengan studi Peng & Mao (2014) yang menyebut jika *person-job fit* memiliki dampak signifikan dan positif terhadap *self-efficacy*. Sehingga dapat dijelaskan ketika *person-job fit* berkorelasi terhadap *self-efficacy* yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan. Berdasarkan pada hal tersebut, peneliti menduga adanya dampak antara *person-job fit* terhadap *self-efficacy*. Korelasi antara *person-job fit* dan *self-efficacy* merupakan kemampuan dan kesesuaian nilai-nilai individu yang dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan dan pedoman organisasi. Hal ini diikuti dengan keyakinan yang ada pada diri individu dalam mencapai hasil pada suatu pekerjaan secara optimal. Maka dari itu apabila *person job-fit* dikaitkan dengan *self-efficacy* dalam suatu pencapaian kerja dapat mengarah pada kondisi individu yang merasa yakin untuk menyelesaikan pekerjaan dengan didukung oleh pemahaman atas pekerjaan yang dilakukan.

c. *Person-job fit* memberikan pengaruh kepada *job performance* secara positif

Person-job fit memiliki dampak signifikan pada *job performance*. Hasil juga menunjukkan kesesuaian dengan penelitian Lee *et al.*, (2022), Wijaya & Jaya, (2021), dan Rajper *et al.*, (2020) menyebut jika *person-job fit* berdampak signifikan serta positif terhadap *job performance*. *Person-job fit* yang besar akan mendorong kinerja yang semakin giat. Korelasi antara *person-job fit* dan *job performance* yang signifikan dapat ditinjau dari kemampuan instruktur

dalam menyesuaikan nilai-nilai individu hingga dapat melakukan pekerjaan berdasarkan dengan arahan pimpinan dan pedoman organisasi, serta hasil pekerjaan dapat tercapai secara optimal.

- d. *Job satisfaction* memberikan pengaruh kepada *job performance* secara positif

Selaras dengan studi Wijaya & Jaya, (2021) yang menyebut jika *job satisfaction* mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap *job performance*. Hal ini menggambarkan jika *job satisfaction* secara spontan berdampak terhadap *job performance* yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan. Disamping itu, pengaruh yang signifikan antara *job satisfaction* terhadap *job performance* sesuai dengan studi Lailla *et al.*, (2022). Hubungan antara *job satisfaction* dengan *job performance* adalah rasa puas atas pencapaian kerja yang telah dilakukan instruktur dalam lingkungan pekerjaannya, sehingga dapat mencapai hasil kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Hubungan yang signifikan antara *job satisfaction* dengan *job performance*, dapat diartikan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh instruktur dapat mencapai performa yang baik, hal ini bisa diindikasikan bahwa hal-hal yang diterima instruktur masih sudah sesuai dengan yang diharapkan, oleh karena itu kinerjanya dapat tercapai bahkan meningkat.

- e. *Self-efficacy* memberikan pengaruh kepada *job performance* secara positif

Selaras dengan studi Ayundasari *et al.*, (2017) dan Song *et al.*, (2018) menyatakan jika *self-efficacy* berdampak positif dan signifikan terhadap *job performance*. Sehingga dapat dijelaskan bahwa *self-efficacy* secara langsung berkorelasi terhadap *job performance* pada suatu organisasi atau perusahaan.

Hubungan antara *self-efficacy* dengan *job performance* adalah keyakinan diri yang dimiliki oleh individu, sehingga dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan dan prosedur organisasi atau perusahaan, serta diharapkan dapat mencapai hasil dari pekerjaan yang optimal.

- f. *Person-job fit* memberikan pengaruh kepada *job performance* melalui *job satisfaction* secara positif

Selaras dengan studi oleh Lee *et al.*, (2022), dan Wijaya & Jaya, (2021), yang menyebut jika *person-job fit* berdampak positif signifikan dengan variabel *job performance* melalui *job satisfaction*. Hal tersebut menunjukkan jika *person-job fit* memiliki relasi dengan *job performance* yang dipengaruhi dengan perantara *job satisfaction* yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan. Korelasi antara *person-job fit* dan *job performance* melalui *job satisfaction* adalah kemampuan dan kesesuaian nilai-nilai individu yang dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan dan pedoman organisasi, serta diharapkan dapat mencapai hasil dari pekerjaan yang optimal. Hasil pekerjaan yang optimal tersebut dapat dipengaruhi oleh *job satisfaction* individu dalam melakukan pekerjaan pada lingkungannya. Sehingga dapat disimpulkan jika adanya kesesuaian kerja bagi instruktur dengan perusahaan dan kepuasan pekerja dalam pencapaian performa terbaik, hal ini bisa diindikasikan bahwa lingkungan kerja, kondisi dan situasi kerja dapat mendukung instruktur untuk berkembang. Selain itu terdapat juga beberapa aspek eksternal yang mempengaruhi individu, sehingga kinerjanya dapat tercapai bahkan meningkat.

- g. *Person-job fit* memberikan pengaruh kepada *job performance* melalui *self-efficacy* secara positif

Selaras dengan studi Song *et al.*, (2018), dan Peng & Mao (2014) yang menyatakan jika *person-job fit* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* melalui *self-efficacy*. Sehingga variabel *person-job fit* berkorelasi langsung pada *job performance* suatu organisasi atau perusahaan melalui perantara variabel *self-efficacy*. Korelasi *person-job fit* dengan *job performance* melalui *self-efficacy* merupakan kemampuan serta kesesuaian nilai-nilai individu yang dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan dan pedoman organisasi, serta diharapkan dapat mencapai hasil dari pekerjaan yang optimal. Hasil pekerjaan yang optimal tersebut dapat dipengaruhi oleh keyakinan diri (*self-efficacy*) individu dalam melakukan pekerjaannya.

5.3 Implikasi Manajerial

Korelasi antara *person-job fit* terhadap *job performance* dengan *job satisfaction* dengan variabel pemediasi berupa *self-efficacy* yang diharapkan mampu berdampak bagi perusahaan, berikut implikasi dalam studi ini:

- a. *Person-job fit* didefinisikan dengan keselarasan pekerja dengan bidang kerja yang dilakukan tidak hanya berhubungan dengan kemampuan diri tetapi juga kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tugas yang diberikan. Dalam hal ini instruktur dalam AELI ada yang dapat melakukan penyesuaian diri dengan pekerjaan yang dilakukan, baik melalui situasi lingkungan kerja, kecocokan bidang pekerjaan dan lainnya. Namun disisi lain tidak semua bisa seperti itu, sehingga perlunya perhatian bagi perusahaan untuk

melakukan *maintenance* pada instruktur yang masih sulit menyesuaikan diri dengan pekerjaannya.

- b. *Job satisfaction* sebagai suatu sikap puas atas materi dan perasaan seseorang pada pekerjaan, serta sikap-sikap umum. Kepuasan kerja instruktur tingkatannya berbeda-beda namun dalam hal ini kepuasan kerja instruktur yang tergabung dalam AELI dapat dikatakan baik dan bila perlu dapat ditingkatkan.
- c. *Self-efficacy* juga dapat diartikan sebagai penilaian terhadap kendali diri dalam sumber daya kognitif, memobilisasi motivasi, serta eksekusi perilaku dalam pemenuhan tujuan dan tuntutan situasional. Penyesuaian situasi kerja dengan instruktur pada perusahaan memang perlu dibiasakan, dalam hal ini instruktur AELI juga mudah dalam berkoordinasi dan diarahkan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai perintah.
- d. *Job performance* gabungan dari suatu bakat, sifat, dukungan, dan usaha seseorang yang dinilai dengan melihat keluaran atau hasil kerja mereka. Pencapaian kerja instruktur AELI memiliki tingkatan tersendiri bagi masing-masing instruktur, sehingga tolok ukur kinerja yang sesuai standar dapat diterapkan dengan baik dan ditingkatkan.

5.4 Keterbatasan Penelitian

Terdapat keterbatasan studi, dimana terkait arti *person-job fit* serta secara keseluruhan instruktur pada lembaga AELI belum memiliki klasifikasi kualitas dan kuantitas pendidikan yang selaras dengan aktivitas jasa outbound. Temuan ini juga didukung dengan fakta bahwa belum tersedia program studi di Indonesia yang secara khusus berfokus pada industri outbound.

Kedua, terkait dengan kuesioner yang dipergunakan pada studi dengan penerapan konsep *self-assessment* atau menilai diri sendiri sehingga berpeluang memunculkan bias dari responden.

Ketiga, kurang maksimalnya perolehan hasil penelitian yang dikarenakan keterbatasan dalam jumlah responden yang hanya berjumlah 175.

5.5 Saran Bagi Penelitian yang akan datang

Untuk menelaah lebih dalam terkait topik ini, bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan kajian dengan menggunakan model penelitian yang berbeda baik dari segi variabel, landasan teori dan kriteria responden. Peneliti selanjutnya juga dapat mengukur pengaruh *self-efficacy* terhadap *job performance* instruktur melalui model penelitian eksperimental yang mengukur penilaian peserta sebagai responden setelah instruktur memberikan pelatihan tertentu.

Selain itu metode penelitian lain seperti metode penelitian kualitatif dengan memperhatikan kualitas responden juga dapat dilakukan sehingga diharapkan data yang dihasilkan lebih kaya dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Achsa, A., Destiningsih, R., & Hirawati, H. (2020). Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Daya Saing Wisata Desa Taman Bunga Manohara Desa Purwodadi. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.32503/jmk.v5i1.692>
- Amrozi, I., Sultansyah, D. R. P., Hidayat, A. M. N. A., & Savirani, A. (2022). Kelompok Milenial dan Tantangan Pembangunan Kota: Gentrifikasi dan Komersialisasi Ruang di Kota Yogyakarta. *Jurnal Studi Pemuda*, 10(2), 115. <https://doi.org/10.22146/studipemudaugm.69230>
- Anindita, A. (2020). Pengaruh Person Organization Fit dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Afektif Pada Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Surabaya Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Asmike, M., & Setiono, B. (2020). Pengaruh Person Job-Fit Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Outsource Bank BCA KCU Madiun). *Capital: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(2), 174. <https://doi.org/10.25273/capital.v3i2.6082>
- Ayundasari, D. Y., Sudiro, A., & Irawanto, D. W. (2017). Self-Efficacy Mediated By Job Satisfaction. *Journal of Applied Management*, 15(4), 587–599.
- Bleskadit, H. M., Kaawoan, J., & Kumayas, N. (2020). Kinerja Apratur Ssipil Negara Dalam Pelayanan Publik di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Papua Barat. *Jurusan Ilmu Pemerintahan*, 1(4), 1–13. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jurnaleksektif/article/view/28838%0Ahttps://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jurnaleksektif/article/download/28838/28148>
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2020). *Research methods for business a skill- building approach*. John Wiley & Sons, Inc.
- Carter, W. R., Nesbit, P. L., Badham, R. J., Parker, S. K., & Sung, L. K. (2018). The effects of employee engagement and self-efficacy on job performance: a longitudinal field study. *International Journal of Human Resource Management*, 29(17), 2483–2502. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1244096>
- Choirunissa, A., Prayekti, P., & Septyarini, E. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual dengan Self Efficacy sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 8(3), 349–360. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v8i3.400>
- Cooper, D. R., & Schidler, P. S. (2019). *Metode Penelitian Bisnis, Edisi 12 Buku 1*.

Salemba Empat.

- Dama, J., & Ogi, I. W. J. (2018). Pengaruh Inovasi Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado. *Jurnal EMBA*, 6(1), 41–50.
- Darsana, I. M., & Wijaya, N. S. (2016). Akselerasi Penetapan Standar Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Kepariwisata Untuk Menghadapi Era Mea Yang Sedang Bergulir. *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, 7(1).
- Demir, M., Demir, S. Sen, & Nield, K. (2015). The relationship between person-organization fit, organizational identification and work outcomes. *Journal of Business Economics and Management*, 16(2), 369–386. <https://doi.org/10.3846/16111699.2013.785975>
- Dyta, T. (2020). *The Relationship between Self Efficacy and Job Satisfaction in Disabled Workers at PT. Maspion 1. Proceedings of The ICECRS*.
- 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. <https://doi.org/10.32815/jibeka.v17i1.1296>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (2nd ed.)*. Undip.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., Gudergan, S. P., Fischer, A., Nitzl, C., & Menictas, C. (2019). Partial Least Squares Structural Equation Modeling-Based Discrete Choice Modeling: An Illustration In Modeling Retailer Choice. *Business Research*, 12(1), 115–142. <https://doi.org/10.1007/s40685-018-0072-4>
- Hasan, T., Jawaad, M., & Butt, I. (2021). The influence Of Person–Job Fit, Work–Life Balance, And Work Conditions On Organizational Commitment: Investigating The Mediation Of Job Satisfaction In The Private Sector Of The Emerging Market. *Sustainability (Switzerland)*, 13(12). <https://doi.org/10.3390/su13126622>
- Isnaini, L. (2020). *Membudayakan Nilai Nilai Budaya Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi*.
- Iriani, N. I., Suyitno, S., Sasongko, T., Rifai, M., Indrihastuti, P., & Yanti, D. A. W. (2023). Leadership style, compensation and competence influence on employee performance through job satisfaction. *Journal of Business and Management Studies*, 5(1), 38-49.

- Kakar, A. S., Saufi, R. A., Devadhasan, B. D., Meyer, N., Vetrivel, S. C., & Magda, R. (2021). The mediating role of person-job fit between work-life balance (Wlb) practices and academic turnover intentions in india's higher educational institutions. *Sustainability (Switzerland)*, *13*(19). <https://doi.org/10.3390/su131910497>
- Kaur, N., & Kang, L. S. (2021). Person-organisation fit, person-job fit and organisational citizenship behaviour: An examination of the mediating role of job satisfaction. *IIMB Management*.
- Kesumawatie, M. I., Sumaryono, R., & Herdijanto, T. (2021). Impact of Locus Control and The Work Environment on Employee Performance with Self-Efficiency as a Mediation in Paper Companies in East Java. *Ilomata International Journal of Management*, *2*(2), 82–92. <https://doi.org/10.52728/ijjm.v2i2.219>
- Kodden, B. (2020). SPRINGER BRIEFS IN BUSINESS The Art of Sustainable Performance A Model for Recruiting, Selection, and Professional Development. In *The Art of Sustainable Performance: A Model for Recruiting, Selection, and Professional Development*. https://doi.org/10.1007/978-3-030-46463-9_4
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences OF INDIVIDUALS'FIT at work: A meta-analysis OF person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel psychology*, *58*(2), 281-342.
- Laila, N., Tarmizi, M. I., & Hananto, D. (2022). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Job Performance Guru Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *6*(3), 2184-2200.
- Leuwol, N. V., Gaspersz, S., Tupamahu, M. S., & Wonmaly, W. (2023). Karakteristik Kepemimpinan Ideal di Era Generasi Milenial. *Journal on Education*, *5*(2), 4292-4302.
- Lee, L. Q., & Seng, T. C. S., & Krishnan, S. (2022). The Mediating Role Of Job Satisfaction And Work Engagement In The Relationship Between Self-Reported Person-Job Fit And Job Performance. *Organizational Psychology*, *12*(2), 183-197.
- Lutfiyah, Oetomo Widi, H., & Suhermin. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Person Job Fit Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Andromedia Lutfiyah Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya Hening Widi Oetomo Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Suhermin Sekolah Ting. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume*, *8*.

- Mahriani, E., Pramanik, P. D., Srisusilawati, P., Wiratanaya, G. N., Sukmana, E., Mustika, A., & Santi, I. N. (2020). *Manajemen Pariwisata (Sebuah Tinjauan Teori dan Praktis)*. Widina.
- Masruroh, Z., & Prayekti. (2021). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Block Caving – A Viable Alternative?*, 21(1), 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.solener.2019.02.027><https://www.golder.com/in-sights/block-caving-a-viable-alternative/>
- Masykuroh, N. L., & Muafi, M. (2021). The influence of job insecurity and person-job fit on turnover intention mediated by job satisfaction. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy* (2687-2293), 3(3), 01–12. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v3i3.271>
- McAuley, E. (1985). Modeling and self-efficacy: A test of Bandura's model. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 7(3), 283-295.
- Mubyl, M., Purnamasari, W., & Maryanti, M. (2023). Peran Self Esteem Self Efficacy Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi dalam Menentukan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 178. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i1.1520>
- Murni, M. & Tri. (2018). Strategi Pemasaran Jasa Pendidikan Di Min 1 Kebumen. *Cakrawala IAINU Kebumen Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI)*, 2(1).
- Noor, N. N., Ruhana, I., & Rahardjo, K. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT JasaRaharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 31(1), 1–15.
- Nugraha, K. W., & Wardhani, E. N. K. (2022). The Effect Of Managerial Coaching, Person-Job Fit, And Motivation Toward Employee Performance: The Mediating Role Of Satisfaction And Engagement. *Owner*, 6(3), 2899–2911. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i3.844>
- Peng, Y., & Mao, C. (2014). The impact of person–job fit on job satisfaction: the mediator role of Self efficacy. *Social Indicators Research*.
- Prahastiningrum, A. D., Khasanah, K., & Asmike, M. (2023). Pengaruh Spiritualitas Dan Job Performance Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Angkatan Kerja Generasi Z Di Kota Madiun. *Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi 4, September*, 2686–1771.
- Prasetyo, Y., Sutapa, P., Prihantanta, H., & Arjuna, F. (2020). Penerapan aktivitas fisik outbound dan brain gym dalam menumbuhkan kinerja instruktur wisata

air titik 0 Jawa Tengah. *MAJORA: Majalah Ilmiah Olahraga*, 26(2), 67–73.
<https://doi.org/10.21831/majora.v26i2.34645>

- Pujaningtyas, S. W., Kartakusumah, B., & Lathifah, Z. K. (2019). Penerapan Model Experiential Learning Pada Sekolah Alam Untuk Menciptakan Pembelajaran Yang Menyenangkan. *Tadbir Muwahhid*, 3(1), 40.
<https://doi.org/10.30997/jtm.v3i1.1653>
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Putra, I. N. T. D., Ardika, I. W., Antara, M., Idrus, S., & Hulfa, I. (2021). The Effects of Quality of Work Life on Job Performance, Work Motivation, Work Ethics, Job Satisfaction, and Self-efficacy of Hotel Employees in Lombok. *Asia-Pacific Journal of Innovation in Hospitality and Tourism*.
- Rahmadani, V. G., & Sebayang, I. R. (2017). The Influence of Person-Organization Fit and Person-Job Fit on Work Engagement Among Policemen in Sumatera Utara. *International Journal of Management Science and Business Administration*, 4(1), 45–51. <https://doi.org/10.18775/ijmsba.1849-5664-5419.2014.41.1006>
- Rajper, Z. A., Ghumro, I. A., & Mangi, R. A. (2020). The Impact of Person Job Fit and Person Organization Fit on Employee Job Performance: A Study among Employee of Services Sector. *Abasyn University Journal of Social Sciences*.
- Riyanto, D., & Helmy, I. (2020). Pengaruh Person Job Fit dan Job Crafting Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Work Engagement sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(3), 426–433.
<https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i3.488>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Salaswati, K. A., Sunarya, E., & Nurmala, R. (2023). Analisis Kesesuaian Pekerjaan Individu Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Manajemen Billing PT Haleyora Power Area Layanan Sukabumi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(6), 9763–9770.
- Sari, W. P. (2020). Job Satisfaction and Job Performance Dalam Konteks Komunikasi Organisasi. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 29.
<https://doi.org/10.24912/jmieb.v4i1.7537>

- Sepdanius, E., Komaini, A., & Dan Afriani, R. (2018). Standarization of experiential learning facilitator in West Sumatera. *Cakrawala Pendidikan*, 37(2), 294–305. <https://doi.org/10.21831/cp.v37i2.19745>
- Simarmata, N. I. P., Kadiyono, A. L., Agustiani, H., & Harding, D. (2017). Job Performance Ditinjau Dari Iklim Organisasi Dan Nilai Budaya Suku Batak. *Occupational Medicine*, 53(4), 130.
- Siregar, M. C. R., Akhmad, B. A., & Rahmawati, E. (2022). Pengaruh Job Satisfaction Dan Self Efficacy Terhadap Job Performance Pada Karyawan PT Tanjung Baru Kalimantan Selatan. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 11(1), 33. <https://doi.org/10.20527/jbp.v11i1.13122>
- Song, J. H., Chai, D. S., Kim, J., & Bae, S. H. (2018). *Job Performance in the Learning Organization: The Mediating Impacts of Self-Efficacy and Work Engagement*. 24(3), 55–76. <https://doi.org/10.1002/piq>
- Sudargini, Y. (2021). Peran Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, vol.2 No.5(5), 213–227. <https://www.jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/215>
- Sudarmanto, E., Mayratih, S., Kurniawan, A., Abdillah, L. A., Martriwati, M., Siregar, T., & Firmansyah, H. (2021). *Model pembelajaran era society 5.0 (Vol. 1)*. Insania.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabet.
- Sujono, J. V. E., Nadhila, A. A., Cahyani, F. A., & Lukman, L. Al. (2022). Analisis strategi pengembangan digital marketing sebagai upaya peningkatan jumlah pengunjung taman kyai langgeng pada masa pandemi. *Kinerja*, 18(4), 608–613. <https://doi.org/10.30872/jkin.v18i4.10234>
- Sutrisno, Leuhery, F., Sose, A. T., Tuasela, A., & Manda, D. (2023). Literature Review: Implementation of Job Satisfaction and Job Rotation Systems for Company Employees. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 6(2), 1140–1153.
- Umam, C. (2023). Usulan Pengembangan Desa Wisata padarancang Berbasis Ergonomi. *Jurnal Sains Terapan Pariwisata*, 8(2), 91–100. <https://doi.org/10.56743/jstp.v8i2.272>
- Wardhani, P. I., Sarjono, A. A., Prahesti, F. S., Hajandi, F. A. W., Ariesta, W., Ardiansyah, J., Noviyanti, H., Nurdeni, R. A., & Listiawati, Y. (2020). Peningkatan Sistem Motorik Anak Usia Prasekolah melalui kegiatan Outbound di KB Aisyiyah Jonggrangan, Klaten. *Buletin KKN Pendidikan*, 1(2), 63–69. <https://doi.org/10.23917/bkkndik.v1i2.10772>

- Widyastuti, T., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan Antara Person Job-Fit Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Pusat Bank Jateng Semarang. *Jurnal EMPATI*, 7(3), 907–913. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21746>
- Wijaya, M. R. M., & Jaya, F. P. (2021). The Influence of Person Job Fit and Organizational Culture on Employee Performance Through Job Satisfaction Intervening Variables at PT . Indo Dharma Transport Banjarmasin. *Business and Management Journal*, 1(1), 1–19.
- Williams, D. M., & Rhodes, R. E. (2016). The confounded self-efficacy construct: conceptual analysis and recommendations for future research. *Health Psychology*.
- Yunaida, H., & Rosita, T. (2018). Outbound Berbasis Karakter Sebagai Media Pembelajaran Anak Usia Dini (Studi Kasus di TK Aisyiyah 6 Kota Bandung). *Community Education Jurnal*, 1(1), 30–37.
- Zulkarnaen, W., Fitriani, I. D., & Widia, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Alva Karya Perkasa Bandung. *14(5)*, 1–23.



Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Dengan hormat,

Saya Puguh Dwi Kuncoro, Mahasiswa Magister Manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta dibawah bimbingan Bapak Drs. M. Parnawa Putranta, M.B.A., Ph.D. sedang melakukan penelitian tesis dengan judul “Pengaruh *Person-Job Fit* Terhadap *Job Performance* Dengan *Job Satisfaction* dan *Self-efficacy* Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Asosiasi *Experiential Learning* Indonesia)”. Saya selaku peneliti memohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/Saudari agar bersedia membantu penelitian saya dengan mengisi kuisisioner ini.

Saya berharap Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dapat memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Adapun jawaban yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan tidak akan disebarakan atau tidak akan digunakan selain untuk kepentingan penelitian ini, jawaban dari kuesioner ini akan dimanfaatkan hanya untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Atas kesediaannya saya ucapkan terimakasih.

1. Identitas Responden

Jenis Kelamin :

1. Laki-laki

2. Perempuan

Usia :

1. < 25 tahun

3. 35 — <45 tahun

2. 25 — < 35 tahun

4. ≥ 45 tahun

Pendidikan :

1. SMA

2. Diploma

3. Sarjana

4. Magister

2. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Berikut ini disajikan kuesioner yang berisi sejumlah pernyataan. Bapak/Ibu/Saudara/Saudari diminta untuk menjawab pernyataan berikut dengan cara memberikan tanda (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri. Semua jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari berikan diantara lima pilihan jawaban yang tersedia seperti:

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

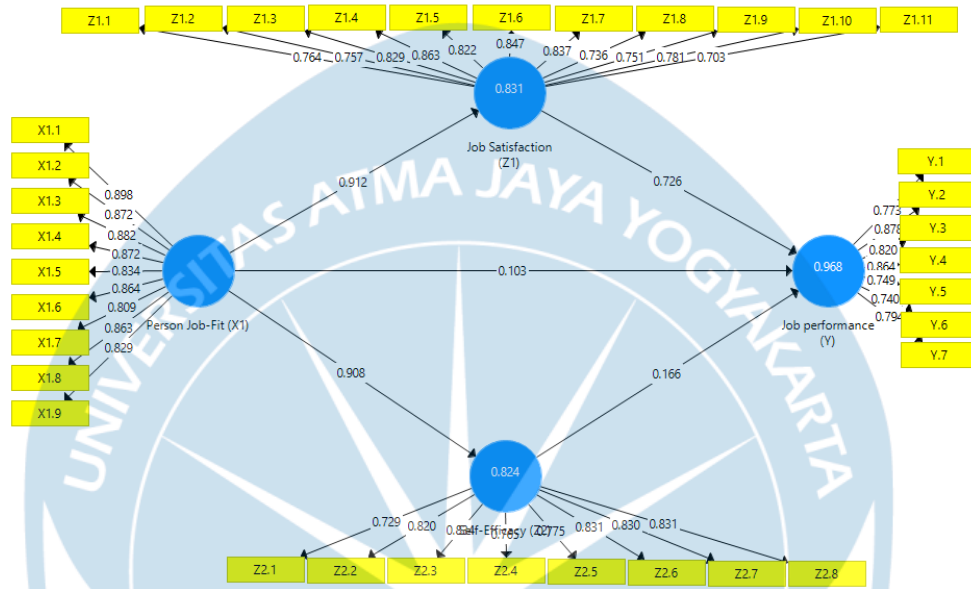
KUESIONER PENELITIAN

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	SS	N	S	SS
<i>Person Job-Fit (X)</i>						
1.	Saya memiliki pengalaman yang sesuai dengan pekerjaan saya					
2.	Saya memiliki riwayat pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan saya					
3.	Saya memiliki minat yang tinggi dengan pekerjaan saya					
4.	Saya memiliki keahlian intelektual yang sesuai dengan pekerjaan saya					
5.	Saya memiliki kemampuan fisik yang sesuai dengan pekerjaan saya					
6.	Hal-hal mengenai kebutuhan dalam bekerja dapat terpenuhi dengan baik					
7.	Saya termotivasi dalam melakukan pekerjaan yang diberikan atasan					
8.	Saya bisa menyelesaikan hambatan yang muncul saat melakukan pekerjaan					
9.	Saya memerlukan bantuan orang lain dalam bekerja					
<i>Job Satisfaction (Z1)</i>						
10.	Saya menyukai pekerjaan yang saya lakukan					
11.	Saya bersedia melakukan pekerjaan dengan senang hati					
12.	Saya merasa sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
13.	Upah yang saya terima sudah sesuai dengan <i>jobdesk</i> pekerjaan saya					
14.	Saya puas dengan upah yang diberikan terhadap pekerjaan yang saya lakukan					
15.	Saya berusaha menjaga sikap yang baik selama bekerja di perusahaan ini					
16.	Saya berusaha berperilaku baik dalam menjalankan tugas yang diberikan					
17.	Saya bersedia menaati peraturan yang ada di dalam perusahaan					
18.	Saya berusaha melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada					
19.	Saya berusaha untuk bekerja dengan sungguh-sungguh					
20.	Saya termotivasi untuk meraih prestasi selama bekerja di perusahaan ini					

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	SS	N	S	SS
Self-Efficacy (Z2)						
21	Saya pernah berhasil dalam melakukan pekerjaan pada bidang <i>outbound</i>					
22	Saya memiliki prestasi pada pekerjaan bidang <i>outbound</i>					
23	Saya sudah berpengalaman pada pekerjaan bidang <i>outbound</i>					
24	Saya memiliki pemahaman yang baik pada pekerjaan bidang <i>outbound</i>					
25	Saya berusaha meningkatkan kinerja pada pekerjaan yang saya jalankan					
26	Saya memahami arahan yang diberikan oleh atasan dalam melaksanakan pekerjaan					
27	Saya memiliki kondisi fisik yang kuat pada bidang pekerjaan <i>outbound</i>					
28	Saya memiliki mental yang sudah terlatih pada pekerjaan bidang <i>outbound</i>					
Job Performance (Y)						
29	Saya menyadari tanggung jawab yang tercantum dalam definisi pekerjaan saya					
30	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu					
31	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan secara menyeluruh					
32	Saya membantu rekan-rekan saya di waktu luang saya					
33	Mengabaikan tugas saya berdampak buruk pada rekan-rekan yang lain					
34	Saya meminta bantuan dalam tugas-tugas yang tidak dapat saya tangani sendiri					
35	Saya melakukan yang terbaik untuk melakukan pekerjaan saya dengan cara terbaik					

LAMPIRAN DATA PENELITIAN

1. Diagram Jalur



2. Hasil Outer Loading

	Job Satisfaction (Z1)	Job performance (Y)	Person Job-Fit (X1)	Self-Efficacy (Z2)
X1.1			0,898	
X1.2			0,872	
X1.3			0,882	
X1.4			0,872	
X1.5			0,834	
X1.6			0,864	
X1.7			0,809	
X1.8			0,863	
X1.9			0,829	
Y.1		0,773		
Y.2		0,878		
Y.3		0,820		
Y.4		0,864		
Y.5		0,749		
Y.6		0,740		
Y.7		0,794		

	Job Satisfaction (Z1)	Job performance (Y)	Person Job-Fit (X1)	Self-Efficacy (Z2)
Z1.1	0,764			
Z1.10	0,781			
Z1.11	0,703			
Z1.2	0,757			
Z1.3	0,829			
Z1.4	0,863			
Z1.5	0,822			
Z1.6	0,847			
Z1.7	0,837			
Z1.8	0,736			
Z1.9	0,751			
Z2.1				0,729
Z2.2				0,820
Z2.3				0,834
Z2.4				0,765
Z2.5				0,775
Z2.6				0,831
Z2.7				0,830
Z2.8				0,831

3. Hasil *Average Variance Extracted* (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Job Satisfaction (Z1)	0,626
Job performance (Y)	0,647
Person Job-Fit (X1)	0,737
Self-Efficacy (Z2)	0,644

4. Hasil *Cross Loading*

	Job Satisfaction (Z1)	Job performance (Y)	Person Job-Fit (X1)	Self-Efficacy (Z2)
X1.1	0,781	0,777	0,898	0,769
X1.2	0,778	0,777	0,872	0,784
X1.3	0,793	0,806	0,882	0,785
X1.4	0,801	0,822	0,872	0,796
X1.5	0,785	0,779	0,834	0,787
X1.6	0,768	0,767	0,864	0,762

	Job Satisfaction (Z1)	Job performance (Y)	Person Job-Fit (X1)	Self-Efficacy (Z2)
X1.7	0,721	0,715	0,809	0,736
X1.8	0,814	0,809	0,863	0,812
X1.9	0,798	0,809	0,829	0,778
Y.1	0,761	0,773	0,659	0,758
Y.2	0,877	0,878	0,767	0,871
Y.3	0,804	0,820	0,809	0,791
Y.4	0,851	0,864	0,749	0,837
Y.5	0,735	0,749	0,722	0,729
Y.6	0,719	0,740	0,720	0,707
Y.7	0,770	0,794	0,724	0,769
Z1.1	0,764	0,752	0,720	0,762
Z1.10	0,781	0,771	0,703	0,773
Z1.11	0,703	0,700	0,678	0,707
Z1.2	0,757	0,748	0,678	0,749
Z1.3	0,829	0,801	0,750	0,815
Z1.4	0,863	0,839	0,790	0,830
Z1.5	0,822	0,805	0,755	0,795
Z1.6	0,847	0,816	0,754	0,812
Z1.7	0,837	0,832	0,765	0,829
Z1.8	0,736	0,736	0,630	0,739
Z1.9	0,751	0,739	0,700	0,739
Z2.1	0,712	0,682	0,686	0,729
Z2.2	0,804	0,792	0,782	0,820
Z2.3	0,837	0,817	0,790	0,834
Z2.4	0,738	0,735	0,642	0,765
Z2.5	0,736	0,742	0,655	0,775
Z2.6	0,830	0,830	0,759	0,831
Z2.7	0,817	0,812	0,723	0,830
Z2.8	0,827	0,821	0,777	0,831

5. Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Job Satisfaction (Z1)	0,940	0,948
Job performance (Y)	0,908	0,927
Person Job-Fit (X1)	0,955	0,962
Self-Efficacy (Z2)	0,921	0,935

6. Hasil Uji R²

	R Square	R Square Adjusted
Job Satisfaction (Z1)	0,831	0,830
Job performance (Y)	0,968	0,968
Self-Efficacy (Z2)	0,824	0,823

7. Cross-Validated Redundancy Q²

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Job Satisfaction (Z1)	1925,000	929,435	0,517
Job performance (Y)	1225,000	464,756	0,621
Person Job-Fit (X1)	1575,000	1575,000	
Self-Efficacy (Z2)	1400,000	661,757	0,527

8. Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,053	0,068

9. Total Effect Antar Variabel melalui Hubungan Langsung

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Person Job-Fit (X1) -> Job Satisfaction (Z1)	0,912	84,342	0,000	H ₁ : Didukung
Person Job-Fit (X1) -> Self-Efficacy (Z2)	0,908	100,940	0,000	H ₂ : Didukung
Person Job-Fit (X1) -> Job performance (Y)	0,103	3,550	0,000	H ₃ : Didukung
Job Satisfaction (Z1) -> Job performance (Y)	0,726	10,431	0,000	H ₄ : Didukung
Self-Efficacy (Z2) -> Job performance (Y)	0,166	2,086	0,037	H ₅ : Didukung

10. Specific Indirect Effects Antar Variabel melalui Hubungan Tidak Langsung

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Person Job-Fit (X1) -> Job Satisfaction (Z1) -> Job performance (Y)	0,662	9,794	0,000	H ₆ : Didukung
Person Job-Fit (X1) -> Self-Efficacy (Z2) -> Job performance (Y)	0,150	2,103	0,036	H ₇ : Didukung



LAMPIRAN HASIL PLAGIARISME

PENGARUH PERSON-JOB FIT TERHADAP JOB PERFORMANCE DENGAN JOB SATISFACTION DAN SELF-EFFICACY SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI (STUDI PADA ASOSIASI EXPERIENTIAL LEARNING INDONESIA).docx

ORIGINALITY REPORT

19% SIMILARITY INDEX **18%** INTERNET SOURCES **10%** PUBLICATIONS % STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	dspace.uui.ac.id Internet Source	1 %
2	repository.unair.ac.id Internet Source	1 %
3	jurnal.unipasby.ac.id Internet Source	1 %
4	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
5	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
6	ejournal.almaata.ac.id Internet Source	<1 %
7	repository.uksw.edu Internet Source	<1 %
8	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %