

Pengaruh Person-Organization Fit dan Person Job Fit Terhadap Komitmen Organisasi Tenaga Honorer Pemda Provinsi NTT

Maria Gratiana Yudith Tallo¹, Robert M. Noach², Amandus Jong Tallo³, Sarray Adinda Ruben⁴

^{1,2,3,4}Politeknik Negeri Kupang

e-mail: ¹talloyudith@gmail.com, ²robert.niach95@gmail.com, ³mandustallo@gmail.com,

⁴sarrayadinda7@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh person-organization fit (P-O Fit) dan person job fit (P-J Fit) terhadap komitmen organisasi (KO). Dalam penelitian ini akan menguji tiga hipotesis yaitu 1) person-organization fit (P-O Fit) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, 2) person-job fit (P-J Fit) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, 3) person organization fit dan person job fit berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi. Objek dari penelitian ini adalah tenaga honorer yang bekerja pada Biro Umum Sekretariat Provinsi NTT, dengan jumlah responden sebanyak 100 pegawai. Metode pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden. Uji hipotesis dengan regresi, menggunakan software SPSS Statistics Versi 27. Hasil uji reliabilitas menunjukkan ketiga variabel memiliki nilai Cronbach Alpha di atas 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua alat ukur dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang dapat diterima. Hasil uji ketiga hipotesis menunjukkan angka signifikansi dibawah 0,05. Person-Organization Fit (P-O Fit) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (KO). Person-Job Fit (P-J Fit) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (KO). Person-Organization Fit (P-O Fit) dan Person-Job Fit (P-J Fit) berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi (KO).

Kata Kunci: Person-Organization Fit, Person Job Fit, Komitmen Organisasi

Abstract

This study aims to analyze the effect of person-organization fit (P-O Fit) and person job fit (P-J Fit) on organizational commitment (KO). This study will test three hypotheses, namely 1) person-organization fit (P-O Fit) has a positive and significant effect on organizational commitment, 2) person-job fit (P-J Fit) has a positive and significant effect on organizational commitment, 3) person organization fit and person job fit simultaneously affect organizational commitment. The object of this research is honorary staff who work at the General Bureau of the NTT Provincial Secretariat, with a total of 100 respondents. Data collection methods by distributing questionnaires directly to respondents. Hypothesis testing with regression, using SPSS Statistics Version 27 software. The reliability test results show that the three variables have a Cronbach Alpha value above 0.7 so it can be concluded that all measuring instruments in this study have an acceptable reliability value. The test results of the three hypotheses show a significance number below 0.05. Person-Organization Fit (P-O Fit) has a positive and significant effect on Organizational Commitment (CO). Person-Job Fit (P-J Fit) has a positive and significant effect on Organizational Commitment (KO). Person-Organization Fit (P-O Fit) and Person-Job Fit (P-J Fit) simultaneously affect Organizational Commitment (KO).

Keywords: Person-Organization Fit, Person Job Fit, Organizational Commitment

1. Pendahuluan

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005, tenaga honorer

didefinisikan sebagai seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) atau pejabat lain dalam

pemerintahan untuk menjalankan tugas tertentu pada instansi pemerintahan tertentu dan penghasilannya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan Belanja Daerah. Selanjutnya, Kementerian PAN dan RB dalam surat edaran no. B/165/M.SM.02.03/2022 menegaskan perihal Status Kepegawaian di Lingkungan Instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah terdiri dari 2 jenis kepegawaian yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Dalam surat edaran tersebut, Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) diminta untuk menyusun langkah strategis penataan pegawai non-ASN atau tenaga honorer.

Pemerintah Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur memiliki 32 Organisasi Perangkat daerah, dan 7 Biro yang bernaung dalam Lembaga Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur (Setda NTT). Biro-biro yang terdapat dalam Setda NTT, diantaranya Biro Pengadaan Barang dan Jasa, Biro Umum, Biro Pemerintahan, Biro Organisasi, Biro Hukum, Biro Perkeekonomian dan Administrasi Pembangunan, dan Biro Administrasi. Masing-masing biro memiliki tugas dan fungsi yang berbeda-beda. Biro Umum Setda NTT memiliki tugas pokok:

- a. Mengkoordinir penyelenggaraan Ketatausahaan, Rumah Tangga dan Perlengkapan Tata Usaha Keuangan dan Pelayanan Pimpinan;
- b. Penyiapan Bahan Pembinaan dan Pengelolaan Kearsipan;
- c. Pengamanan Pimpinan Daerah;
- d. Penyelenggaraan Urusan Ketatalaksanaan Biro.

Berdasarkan tugas pokok diatas, maka fungsi dari Biro Umum Setda NTT yakni:

- a. Pembinaan dan memberi petunjuk teknis penataan dan pengendalian ketatausahaan Setda Provinsi NTT;
- b. Pembinaan dan pengendalian pelaksanaan urusan kerumahtanggaan perlengkapan dan pelayanan umum Lingkup Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur;
- c. Pembinaan dan pemberian petunjuk teknis pengelolaan Tata Usaha Keuangan Setda Provinsi Nusa Tenggara Timur;
- d. Pelaksanaan kegiatan ketatausahaan Biro;

- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam menjalankan tugas dan fungsi tersebut, didukung oleh sumber daya manusia yang memadai. Pegawai pada Biro Umum Setda NTT, berjumlah 404 orang dan bekerja pada tiga bagian tugas, yakni bagian Tata Usaha, bagian Rumah Tangga, serta bagian Administrasi Keuangan dan Aset. Berikut adalah sebaran pegawai pada Biro Umum Setda NTT.

Tabel 1. Data Pegawai Biro Umum Setda NTT

Bagian	ASN	Tenaga Honorer
Rumah Tangga	32	140
Tata Usaha	34	98
Administrasi Keuangan dan Aset	25	74
Total	92	312

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan masing-masing bagian masih membutuhkan dukungan dari tenaga honorer. Lingkup tugas dari para tenaga honorer ini cukup bervariasi, diantaranya sebagai tenaga administrasi, tenaga komputer, resepsionis, dan lain sebagainya. Masa kerja tenaga honorer berkisar dari 1-14 tahun.

Salah satu keberhasilan dari suatu organisasi ditentukan oleh hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Putri & Parnamin, 2022). Pegawai berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaannya didefinisikan sebagai komitmen organisasi (KO). Terdapat tiga dimensi dari komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen keberlanjutan, dan komitmen normatif (Allen & Meyer, 1990). Pegawai yang memiliki komitmen organisasi akan lebih stabil dan lebih produktif sehingga akan memberikan keuntungan bagi suatu organisasi (Greenberg & Baron, 2003). *Person-Organization Fit* (P-O Fit) merupakan salah satu variabel untuk memprediksi komitmen organisasi (Rumangkit & Maryati, 2017). P-O Fit adalah salah satu kunci untuk mempertahankan pegawai agar bekerja dengan fleksibel dan berkomitmen pada lingkungan kerja yang kompetitif (Kristof, 1996). Konsep dari P-O Fit diantaranya kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan, pemenuhan kebutuhan karyawan dan

kesesuaian karakteristik nilai personal pegawai dengan organisasi (Kristof-brown et al., 2005). Kesesuaian nilai pegawai sama dengan organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional dan stress kerja pada pegawai (Silverthorne, 2004). Pengujian P-O fit terhadap komitmen organisasi pada industri pendidikan, dan hasilnya berpengaruh positif dan signifikan (Rumangkit & Maryati, 2017).

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah *Person-Job Fit* (P-J Fit) (Putri & Parnamin, 2022). P-J Fit adalah kesesuaian antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan pekerjaan yang dilakukan (Cable & DeRue, 2002). P-J Fit terdiri atas 2 aspek yaitu *demands abilities fit* (pengetahuan dan kemampuan pegawai) dan *needs supplies fit* (kepuasan akan pekerjaan) (Kristof-brown et al., 2005). Dalam menyelesaikan pekerjaan, P-J Fit dapat mengembangkan kemampuan pegawai dan komitmen organisasi secara positif akan mempengaruhi kinerja pegawai (Widodo et al., 2020). Untuk meningkatkan komitmen organisasi, diperlukan kesesuaian antara kemampuan dan pekerjaan yang dimiliki oleh seorang pegawai. Semakin tinggi P-J Fit akan memberikan pengaruh besar pada pada komitmen organisasi (Leng Goh et al., 2016). P-J Fit mampu meningkatkan 3 dimensi dari komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif (Vabiola Bangun et al., 2017). P-J Fit adalah pengetahuan, kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh seorang pegawai telah sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Sejauh mana seorang pegawai merasa sesuai dengan syarat pekerjaan atau ketersediaan pekerjaan maka secara langsung akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Greguras & Diefendorff, 2009).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini akan menguji pengaruh *Person- Organization Fit* dan *Person-Job Fit* terhadap Komitmen Organisasi Tenaga Honorer di pada lingkup Pemerintah Daerah Provinsi NTT, khususnya pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan memperoleh data melalui penyebaran kuesioner kepada

responden dan dikuantifikasi menggunakan skala Likert. Adapun kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang meminta responden memilih alternatif jawaban yang sudah disediakan (Sekaran & Bougie, 2010). Kuesioner terdiri dari dua bagian. Bagian pertama berisi profil dan karakteristik demografi responden seperti nama, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Sedangkan pada bagian kedua berisi pernyataan variabel-variabel yang dianalisis dengan skala pengukuran Likert (1= sangat tidak setuju, 2=tidak setuju, 3= netral, 4=setuju, 5= sangat setuju).

Lokasi penelitian, yaitu di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi NTT. Waktu penelitian khususnya dalam pengambilan data dilakukan secara *cross-sectional*, dengan data dikumpulkan hanya sekali dalam kurun waktu tertentu (Sekaran & Bougie, 2010).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Biro Umum Setda NTT. Jumlah pegawai pada Biro Umum Setda NTT, yakni 412 orang. Ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini, yakni sebanyak 100 responden. Jumlah sampel harus lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 adalah layak untuk hampir semua penelitian (Sekaran & Bougie, 2010).

Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling*, yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah metode pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu (Cooper & Schindler, 2014). Sampel yang dipilih adalah tenaga honorer Biro Umum Setda NTT dengan kriteria merupakan tenaga honorer yang telah bekerja minimal 1 tahun. Kriteria ini ditetapkan dengan pertimbangan bahwa karyawan tetap yang bekerja minimal 1 tahun dianggap sudah mengetahui banyak hal tentang organisasi tempat ia bekerja sehingga dapat memutuskan apakah ia memiliki kecocokan atau tidak dengan organisasi.

Pengukuran variabel P-O Fit menggunakan *Person-Organization Fit Measurement* yang terdiri dari tiga item pernyataan yang dikembangkan oleh Cable dan DeRue (Cable & DeRue, 2002). Untuk variabel P-J Fit terdiri dari 6 item pernyataan yang juga dikembangkan oleh Cable dan DeRue (Cable & DeRue, 2002). Pengukuran variabel KO menggunakan *Organizational Commitment Scale* (OCS) yang

dikembangkan oleh Meyer dan Allen (Allen & Meyer, 1990). Kuesioner ini terdiri dari 16 item pernyataan yang mengukur 3 dimensi komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen keberlanjutan.

Dalam penelitian ini tidak dilakukan uji validitas konstruk (*construct validity*), karena kuesioner yang digunakan sudah terstandarisasi. Uji validitas hanya dilakukan sebatas validitas isi (*content validity*), yaitu validitas yang menunjukkan tingkat seberapa besar item-item kuesioner dapat mewakili atau menggambarkan konsep yang akan diukur. Penelitian ini menggunakan *face validity* yang dilakukan dengan mengajukan butir-butir pernyataan yang telah diterjemahkan oleh ahli dibidangnya.

Uji reliabilitas menunjukkan stabilitas dan konsistensi dalam pengukuran sebuah model (Sekaran & Bougie, 2010). Tujuan dilakukan uji reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi responden dalam menjawab seluruh item pernyataan dalam kuesioner yang dibagikan. Uji reliabilitas instrumen pada penelitian ini menggunakan *cronbach's alpha*. *Cronbach's alpha* mengindikasikan seberapa baik item-item yang ada berkorelasi secara positif satu sama lain. Nilai realibilitas antara 0,6 sampai 0,7 dapat diterima (Hair et al., 2006). Nilai *cronbach alpha* yang baik disarankan mencapai 0,7 atau lebih dari 0,7. Semakin mendekati 1 maka semakin tinggi tingkat konsistensinya.

Penelitian ini menguji tiga hipotesis, yaitu pertama, *Person-Organization Fit* (P-O Fit) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (KO), kedua, *Person-Job Fit* (P-J Fit) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (KO), dan ketiga P-O Fit dan P-J Fit berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi (KO). Uji hipotesis dengan regresi, menggunakan software SPSS *Statistics* Versi 27.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ket.
1.	P-O Fit (X1)	0,866	Reliabel

2.	P-J Fit (X2)	0,804	Reliabel
3.	KO (Y)	0,913	Reliabel

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel, yaitu lebih dari 0,7. Menurut Hair et al. (2006) nilai realibilitas antara 0,6 sampai 0,7 dapat diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua alat ukur dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang dapat diterima.

Selanjutnya, penelitian ini menguji tiga hipotesis, yaitu pertama, *Person-Organization Fit* (P-O Fit) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (KO), kedua, *Person-Job Fit* (P-J Fit) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (KO), dan ketiga P-O Fit dan P-J Fit berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi (KO). Uji hipotesis dengan regresi, menggunakan software SPSS *Statistics* Versi 27.

Berdasarkan hasil uji regresi, pengaruh variabel PO Fit (X1) dan P-J Fit (X2) secara simultan terhadap variabel KO (Y) adalah sebesar 85,2%. Sedangkan sisanya sebesar 14,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari penelitian ini. Hasil uji hipotesis dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi

Variabel	Komitmen Organisasi (Y)		
	β	t	Sig
Constant	-2,174		
<i>Person-organization Fit</i> (X1)	-0,925	4,167	0,01
<i>Person-job Fit</i> (X2)	2,238	19,787	0,01
R ²		0,852	
F		279,287	0,01

Sumber : Data diolah 2024

3.1. Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan tabel 2 di atas, diketahui nilai sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,167 > t$ tabel 1,985, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima yang berarti *Person-Organization Fit* (P-O Fit) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (KO).

Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kecocokan nilai antara tenaga honorer dengan Biro Umum Setda NTT, maka akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai. Hasil pengujian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rumangkit dan Maryati (2027), yakni P-O fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada industri pendidikan.

3.2. Pengujian Hipotesis 2

Selanjutnya dapat dilihat dalam tabel 2 diketahui nilai sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $19,787 > t$ tabel $1,985$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima yang berarti *Person-Job Fit* (P-J Fit) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (KO).

Untuk meningkatkan komitmen organisasi, diperlukan kesesuaian antara kemampuan dan pekerjaan yang dimiliki oleh seorang pegawai. Semakin tinggi P-J Fit akan memberikan pengaruh besar pada pada komitmen organisasi (Leng Goh et al., 2016). P-J Fit mampu meningkatkan 3 dimensi dari komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif (Vabiola Bangun et al., 2017)

3.3. Pengujian Hipotesis 3

Berdasarkan output yang diperoleh yang ditunjukkan dalam tabel 2, diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,001 < 0,005$ dan nilai F hitung $279,287 > F$ Tabel $3,090$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima yang berarti P-O Fit dan P-J Fit berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi (KO).

Untuk meningkatkan komitmen organisasi, maka diperlukan kesesuaian nilai antara pegawai dan instansi, serta kesesuaian kemampuan dan tuntutan pekerjaan dari seorang pegawai. Hal ini akan meningkatkan komitmen kerja pegawai pada organisasi.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh PO-Fit dan P-J Fit terhadap komitmen organisasi yang dilakukan di Biro Umum Setda Provinsi NTT, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. *Person-Organization Fit* (P-O Fit) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (KO). Artinya apabila terjadi peningkatan kecocokan nilai dan tujuan antara pegawai dengan Biro Umum Setda NTT, maka akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai.
- b. *Person-Job Fit* (P-J Fit) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (KO). Artinya apabila terjadi peningkatan kemampuan dan tuntutan pekerjaan antara pegawai dengan Biro Umum Setda NTT, maka akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai.
- c. *Person-Organization Fit* (P-O Fit) dan *Person-Job Fit* (P-J Fit) berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi (KO). Artinya apabila terjadi peningkatan kecocokan nilai, tujuan, kemampuan dan tuntutan pekerjaan antara pegawai dengan Biro Umum Setda NTT, maka akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai.

Ucapan Terima Kasih

Penelitian ini didanai oleh dana DIPA 2024 Politeknik Negeri Kupang, untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Politeknik Negeri Kupang atas dukungan yang diberikan.

Referensi

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875–884. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.5.875>
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). *Business Research Methods 12th edition* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Greenberg, J., & Baron, R. (2003). *Behavior in Organizations Understanding and Managing The Human Side of Work*. Prentice-Hall International.
- Greguras, G. J., & Diefendorff, J. M. (2009). Different Fits Satisfy Different Needs: Linking Person-Environment Fit to Employee Commitment and

- Performance Using Self-Determination Theory. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 465–477.
<https://doi.org/10.1037/a0014068>
- Hair, J. F., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate Data Analysis 6th Ed.* Upper Saddle River. Pearson/Prentice Hall.
- Kristof, A. L. (1996). Person-Organization Fit An Integrative Review Of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications. In *PERSONNEL PSYCHOLOGY*.
- Kristof-brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson Henry B, E. C. (2005). Consequences of Individuals' Fit At Work: A Meta-Analysis Of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit. In *PERSONNEL PSYCHOLOGY* (Vol. 58).
- Leng Goh, E., Chin Chin Lee, M., & Ee Leng Michelle Lee Chin Chin, G. (2016). Person-Job Fit, Personality, Organizational Commitment and Intention to Stay among Employees in Marketing Departments. <https://www.researchgate.net/publication/344803373>
- Putri, R. A. R., & Parnamin. (2022). Pengaruh Person Job Fit, Person Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasi dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Non PNS Kantor Samsat Kebumen). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(5), 597–612.
- Rumangkit, S., & Maryati, S. (2017). Pengaruh Person-Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Ibi (Informatics And Business Institute) Darmajaya. *Optimum: Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*, 7(2), 190.
<https://doi.org/10.12928/optimum.v7i2.7918>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). *Research methods for business: A skill-building approach (5th ed.)*. John Wiley & Sons.
- Silverthorne, C. (2004). The impact of organizational culture and person-organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(7), 592–599.
<https://doi.org/10.1108/01437730410561477>
- Vabiola Bangun, O., Wayan, I., Supartha, G., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Person-Job Fit Dan Person-Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(5), 2071–2102.
- Vatansever, Ç., & Karamaraş, S. (2017). Power of person-job fit: emotional labour for salespeople and its relation to job satisfaction. In *Int. J. Work Organisation and Emotion* (Vol. 8, Issue 1).
- Widodo, S., Sahono, B., Agustina, E., Suryosukmono, G., & Pareke, F. (2020). Person-Job Fit, Person-Organization Fit And The Effect On Employee Performance: Organizational Commitment As Mediator Role. In *PSYCHOLOGY AND EDUCATION* (Vol. 57, Issue 9).