



Pengaruh *Person-Job Fit* dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi sebagai Mediasi (Studi pada Guru Tidak Tetap /GTT SMK Negeri 1 Alian)

Fita Nursafitri¹, Irfan Helmy²

^{1,2}Universitas Putra Bangsa

fitansafitri@gmail.com¹

ARTICLE INFO

Article History:

Received: October 28th 2021

Accepted: November 4th 2021

Published: February 10th 2022

Keywords:

Person-Job Fit, Motivasi Berprestasi, Kinerja, Komitmen Organisasi

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *person-job fit* dan motivasi berprestasi terhadap kinerja dengan mediasi komitmen organisasi. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *non probability sampling* yakni sampling jenuh yaitu mengambil sampel secara keseluruhan atau semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Responden pada penelitian ini adalah guru tidak tetap pada SMK Negeri 1 Alian berjumlah 38 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistik dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji korelasi, koefisien determinasi, uji t, analisis jalur, dan perhitungan pengaruh. Pengujian dalam uji t menunjukkan bahwa *person-job fit* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. *Person-job fit* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja guru tidak tetap SMK Negeri 1 Alian. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru tidak tetap SMK Negeri 1 Alian. *Person-job fit* terhadap kinerja melalui komitmen organisasi tidak dapat memediasi antara *person-job fit* dengan kinerja. Motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi komitmen organisasi mampu memediasi antara motivasi berprestasi dengan kinerja.

Pendahuluan

Sumber daya yang berkualitas antara lain ditunjukkan oleh kinerja dan produktivitas yang tinggi. Kinerja seseorang berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Demikian halnya dengan kinerja guru yang mana kinerja guru ini dapat dilihat dari dua sudut pandang administrasi dan pengembangan profesi. Pendidikan dan latihan merupakan dua pengertian yang berkaitan sangat erat. Pendidikan lebih menekankan pada aspek intelektualitas melalui proses interaksi antara pelatih dan peserta dengan tujuan membuka cakrawala berpikir yang luas dan gagasan yang rasional. Adapun upaya diakui merupakan tugas yang cukup berat dan memerlukan keterlibatan dari semua pihak dalam hal ini melalui pendidikan sekolah (Wardana, 2008).

Melihat begitu pentingnya peran guru dalam proses pendidikan dan sekaligus sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam melaksanakan proses pendidikan atau kegiatan belajar mengajar di sekolah, dituntut untuk memiliki sikap yang positif terhadap jabatannya. Guru merupakan suatu jabatan yang memerlukan keahlian, tanggung jawab dan jiwa rela memberikan layanan sosial atas kepentingan pribadi. Sesuai dengan tuntutan jabatan guru tersebut maka jabatan guru merupakan jabatan “profesi”. Oleh karena itu, tujuan program pendidikan akan dapat dicapai oleh guru yang mempunyai sikap profesional yang positif.

Menurut Mangkunegara (2007) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Dunia pendidikan ini kinerja guru dimaknai sebagai proses komunikasi yang berlangsung terus menerus, yang dilaksanakan kemitraan antara seorang guru dan siswa (Bacal, 2005:3).

Hasil supervisi kepala sekolah menunjukkan bahwa kinerja guru tidak tetap SMK Negeri 1 Alian semakin meningkat. Seperti tercapainya target guru tidak tetap yang berupa silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran dan tugas kegiatan guru lainnya sesuai yang tercantum dalam Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan sangat baik, kelengkapan instrument pembelajaran yang terpenuhi, kedisiplinan guru tidak tetap yang baik, dan keterlibtannya di dalam kegiatan sekolah yang baik

Person-job fit menurut Bohlander dan Snell (2004:184) mengemukakan, bahwa kesesuaian individu dengan pekerjaan merupakan proses spesifikasi pekerjaan sebagai upaya untuk membantu mengidentifikasi kompetensi individual seseorang yang dibutuhkan untuk memperoleh kesuksesan, seperti pengalaman, kemampuan keahlian dan faktor lain yang dapat mengacu pada perolehan kinerja yang superior. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Gunawan (2019), bahwa *person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin sesuai pekerjaan pegawai dengan kemampuan yang mereka miliki akan meningkatkan kepuasan dalam mereka bekerja yang tentunya akan semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dimiliki oleh pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara fenomena *person-job fit* pada guru tidak tetap SMK Negeri 1 Alian, yaitu dilihat dari rasa senang hati yang diekspresikan guru dalam bekerja. Latar belakang pendidikan guru yang menjadi landasan kesesuaian untuk memperoleh profesi sebagai guru dan juga keinginan pada pekerjaannya atau bisa sudah menjadi passion. Guru menjadi senang dan puas jika mampu memberikan kompetensi keahliannya kepada peserta didik karena hal tersebut merupakan tujuannya bekerja sebagai guru.

McClelland (1987) mendefinisikan motivasi berprestasi adalah kebutuhan akan berprestasi sebagai keadaan dorongan internal individu yang merefleksikan sampai seberapa besar pentingnya sukses dan bernilai bagi seseorang. Gagne dan Barliner (1975) menambahkan motivasi berprestasi adalah cara seseorang untuk berusaha dengan baik untuk prestasinya. Dalam mencapai kinerja seseorang/pegawai suatu organisasi dibutuhkan motivasi kerja di kalangan pegawai. Adanya motivasi dari organisasi dalam arti memberi motif atau dorongan kepada para pegawai. Pemberian motif merupakan proses motivasi kepada para pegawai sedemikian rupa sehingga para pegawai mau bekerja dengan ikhlas.

Fenomena motivasi berprestasi berdasarkan hasil wawancara pada WAKA Ketenagakerjaan bahwa guru tidak tetap SMK Negeri 1 Alian, menyelesaikan tanggung jawab mengajar

sesuai dengan jam yang ditentukan. Berangkat dan absen sebelum jam tujuh dan pulang sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Guru tidak tetap SMK Negeri 1 Alian jika diberi tugas akan berusaha semaksimal mungkin agar mencapai tujuan. Tujuan seseorang dapat tercapai dengan atau cara melalui pemenuhan yang salah satu perwujudannya adalah dengan bekerja. Dengan bekerja secara baik maka kebutuhan dapat dimiliki. Kusuma (2004), mengungkapkan bahwa jika motivasi seseorang untuk mencapai sesuatu tinggi maka semakin tinggi pula usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Semakin tinggi taraf kebutuhan untuk berprestasi yang dimiliki seseorang akan menyebabkan motivasinya yang semakin meningkat pula dan kebutuhan berprestasi akan terpenuhi melalui kinerja yang baik sehingga kebutuhan berprestasi dapat terpenuhi.

Komitmen organisasi menurut Gibson (2015) adalah identifikasi rasa, keterlibatan, loyalitas yang ditampakan oleh seorang pegawai terhadap organisasi atau unit organisasinya. Komitmen organisasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan sebuah organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Komitmen secara sederhana diartikan sebagai loyalitas atau kesetiaan pada diri sendiri atau orang lain yang tercermin pada tindakan

Hasil wawancara di lapangan dengan guru tidak tetap SMK Negeri 1 Alian. Dari masa kerja mengajar guru tidak tetap SMK Negeri 1 Alian rata-rata sudah lima tahun menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Bertahan dan tetap bekerja dengan baik terhadap tugas dan merasakan dorongan semangat dalam bekerja. Selalu mendampingi dengan senang hati peserta didik saat lomba kejuaran agar berprestasi ikhlas dan tanpa paksaan. Komitmen guru merupakan ketaatan, ketentuan terhadap peraturan, aturan main, kewajiban yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditekuninya.

Penelitian terdahulu menurut menunjukkan bahwa komitmen guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sesuai dengan Hasibuan & Moedjiono (2006) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas mengajar yakni perilaku guru. Dimana perilaku guru memiliki faktor intern yaitu salah satunya komitmen guru. Semakin baik komitmen guru, maka semakin baik pula kinerja guru

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh *Person-Job Fit* dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen Organisasi pada Guru Tidak Tetap /GTT SMK Negeri 1 Alian”**.

Kajian Teori dan Telaah Literatur

a) *Person-job fit*

Teori kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan (*person-job fit*) adalah milik dari John Holland, teori ini didasarkan dari kesesuaian pegawai dengan pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2008). Holland dalam penelitiannya menyatakan bahwa ketika kepribadian dan pekerjaan sangat cocok maka akan memunculkan kepuasan dalam diri pegawai meningkat. *Person-job fit* dapat dijelaskan dari dua dimensi yang berbeda, yang pertama adalah tambahan (*supplementary*) dan pelengkap (*complementary*), sedangkan kedua adalah *Demand-Ability* (DA) dan *Need-Supply* (NS) (June & Mahmood, 2011). *Supplementary-fit* adalah suatu kondisi dimana karakteristik seseorang mirip dengan lingkungan organisasi atau dengan orang lain. Disisi lain, *Complementary-fit* terjadi

ketika karakteristik individu mengisi kekosongan atau ruang organisasi sehingga melengkapi dan membuat organisasi lebih lengkap.

Sehubungan dengan dua dimensi yang telah disebutkan mengenai *person-job fit*, Cable dan Deru'e (2012) mengonsepan *person-job fit* dalam dua bentuk berbeda, yaitu *need-supply* (N-S) dan *demand-ability* (D-A) *fit*. NS *fit* menunjukkan sejauh mana keinginan karyawan dapat dipenuhi oleh apa yang ditawarkan oleh pekerja. Keinginan karyawan ini terdiri dari kebutuhan psikologis, nilai-nilai, tujuan, kepentingan dan preferensi, sedangkan hal-hal yang ditawarkan oleh pekerja meliputi gaji, tunjangan, pelatihan, pekerjaan yang menarik dan menantang, peluang promosi, pengakuan, kondisi kerja yang baik, dan keleluasaan pengambilan keputusan.

Person-Job Fit didasari oleh kepribadian pegawai dengan pekerjaannya. Ketika kepribadian pegawai dengan pekerjaan sejalan maka kinerja pegawai akan meningkat dengan sendirinya. Dalam hal ini seseorang akan memahami makna dari pekerjaannya sehingga dapat berkesempatan mengembangkan dirinya di dalam dunia kerja (Wahjudhy and Ponixill, 2014). Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan oleh Daniel dan Elizabeth dalam Hanum (2014), maka indikator yang digunakan pada variabel *person-job fit* adalah sebagai berikut:

1. Nilai
2. Tujuan
3. Kebutuhan
4. Minat
5. Gaji
6. *KSAOs (Knowledge, Skill, Attitude, Others)*

b) Motivasi Berprestasi

Menurut Mc Clelland (1987 : 40) pengertian motivasi berprestasi didefinisikan sebagai usaha mencapai sukses atau berhasil dalam kompetisi dengan suatu ukuran keunggulan yang dapat berupa prestasi orang lain maupun prestasi sendiri. Lindgren (1979: 67) mengemukakan hal senada bahwa motivasi berprestasi sebagai suatu dorongan yang ada pada seseorang sehubungan dengan prestasi, yaitu menguasai, memanipulasi serta mengatur lingkungan sosial maupun fisik, mengatasi serta mengatur lingkungan sosial maupun fisik, mengatasi segala rintangan dan memelihara kualitas kerja yang tinggi, bersaing memlalui usaha-usaha untuk melebihi hasil kerja yang lampau, serta mengungguli hasil kerja yang lain.

Menurut Atkinson (1960:56) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi seseorang didasarkan atas dua hal yaitu, adanya tendensi untuk meraih sukses dan adanya tendensi untuk menghindari kegagalan. Pada dasarnya keadaan motif itu dimiliki oleh individu, namun keduanya mempunyai keadaan berbeda-beda dalam berbagai situasi dan kondisi menurut adanya prestasi. Lebih jelasnya Atkinson (1958: 34) mengemukakan bahwa keberhasilan individu untuk mencapai keberhasilan dan memenangkan persaingan berdasarkan standar keunggulan, sangat terkait dengan tipe kepribadian yang memiliki motif berprestasi lebih tinggi daripada motif untuk menghindari kegagalan begitu pula sebaliknya, apabila motif menghindari terjadinya kegagalan lebih tinggi daripada motif sukses, maka motivasi berprestasi seseorang cenderung rendah.

Mangkunegara (2000: 69) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu usaha atau kegiatan dari manajer untuk dapat menimbulkan semangat atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan. Menurut Uno (2009:73) indikator motivasi dikelompokkan sebagai berikut:

1. Tanggung jawab melaksanakan tugas
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
5. Memiliki rasa senang dalam bekerja
6. Selalu berusaha mengungguli orang lain
7. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

c) Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2007). Menurut Mangkunegara (2002) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu sesuai dengan standarisasi organisasi dan mendukung terciptanya tujuan organisasi. Kinerja setiap kegiatan individu merupakan kunci pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Wibowo (2007) kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan.

Indikator kinerja menurut Mathis dan Jakson (2006) dibagi menjadi lima yaitu sebagai berikut:

a. Kualitas

Kualitas dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

b. Kuantitas

Kuantitas bekerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

c. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang diisyaratkan oleh supervise minimum, dengan pelayanan, akurat, benar dan tepat.

d. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari sesuai dengan jam kerja.

d) Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Meyer dan Allen dalam Luthan (2008:147) menyatakan bahwa komitmen merupakan sikap yang menggambarkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaannya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi adalah karyawan yang mempunyai keinginan kuat untuk menjadi anggota utama dari organisasinya, mempunyai kemauan kuat untuk bekerja dan berusaha bagi kepentingan organisasi, mempunyai kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan.

Selanjutnya, Mathis dan Jackson (2010:122) mengemukakan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin untuk mendapat kepuasan yang lebih besar. Robbin (2009:113) menyatakan bahwa komitmen organisasional

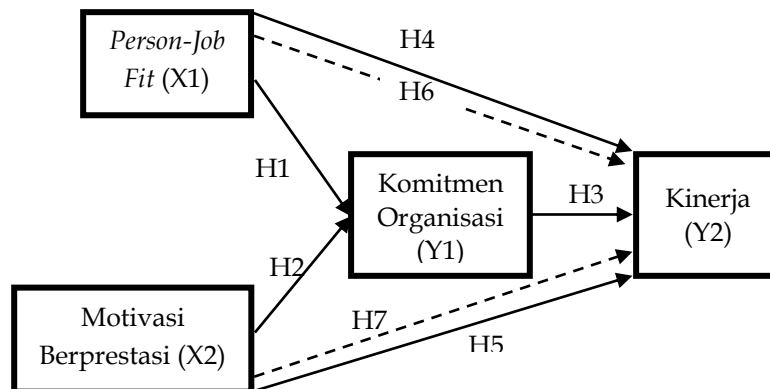
merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berminat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Selanjutnya, ia menekankan pada keberpihakan karyawan terhadap organisasi dan kesungguhan karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi serta upaya karyawan untuk tetap bertahan. Robbin (2001) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana seseorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen organisasi yang tinggi berarti terdapat kepemihakan kepada organisasi yang tinggi pula.

Komitmen organisasi adalah hal yang berharga untuk seluruh organisasi, dan bukan hanya untuk pekerjaan, maupun kelompok kerja. Komitmen karyawan sendiri bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi itu sendiri Lambert et al, dalam Wibawa (2015). Indikator yang digunakan untuk menilai komitmen organisasi adalah:

- 1) Rasa memiliki terhadap organisasi
- 2) Rasa lekat dengan organisasi.
- 3) Arti organisasi secara pribadi
- 4) Tidak akan meninggalkan organisasi.
- 5) Bangga dengan organisasi
- 6) Loyalitas

Model Empiris

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, maka dibawah ini disusun model empiris sebagai argumentasi yang menjelaskan hubungan antar berbagai faktor dalam membentuk gambaran permasalahan untuk memudahkan dalam membuat hipotesis. Model hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Empiris

Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul, megacu landasan teori yang ada. Hipotesis penelitian ini adalah:

H1 : *Person-Job Fit* diduga berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada guru tidak tetap SMK Negeri 1 Alian

- H2 : Motivasi Berprestasi diduga berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada guru tidak tetap SMK Negeri 1 Alian
- H3 : *Person-Job Fit* diduga berpengaruh terhadap Kinerja pada guru tidak tetap SMK Negeri 1 Alian
- H4 : Motivasi Berprestasi diduga berpengaruh terhadap Kinerja pada guru tidak tetap SMK Negeri 1 Alian
- H5 : Komitmen Organisasi diduga berpengaruh terhadap Kinerja pada guru tidak tetap SMK Negeri 1 Alian
- H6 : *Person-Job Fit* diduga berpengaruh terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi pada guru SMK Negeri 1 Alian
- H7 : Motivasi Berprestasi diduga berpengaruh terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi pada guru SMK Negeri 1 Alian

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:148). Populasi adalah kumpulan dari semua kemungkinan orang-orang, benda-benda, dan ukuran lain yang menjadi objek perhatian atau kumpulan seluruh objek yang menjadi perhatian (Suliyanto, 2006:137). Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru tidak tetap SMK Negeri 1 Alian yang berjumlah 38 orang.

Sampel adalah suatu bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian (Suharsimi Arikunto, 2006:227). Bila dalam metode *non probability sampling* dengan menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi yang dijadikan sampel Sugiyono (2009:85). Mengingat jumlah populasi sebesar 38 orang, maka layak untuk diambil keseluruhan tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu sehingga seluruh guru tidak tetap pada SMK Negeri 1 Alian menjadi objek penelitian.

Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan antara lain sebagai berikut: 1) Observasi. Observasi merupakan aktivitas penelitian dalam rangka mengumpulkan data yang berkaitan dengan masalah penelitian melalui proses pengamatan langsung di lapangan. Peneliti berada ditempat itu, untuk mendapatkan bukti-bukti yang valid dalam laporan yang akan diajukan, observasi adalah metode pengumpulan data dimana peneliti mencatat informasi sebagaimana yang mereka saksikan selama penelitian (Gulo, 2002). 2) Wawancara (*Interview*). Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interview*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Lexy J. Meleong, 2010: 186). Pada dasarnya terdapat dua jenis wawancara yaitu wawancara terstruktur dan wawancara bebas tidak terstruktur. Wawancara terstruktur yaitu jenis wawancara yang disusun secara terperinci. Wawancara tidak terstruktur yaitu jenis wawancara yang hanya memuat garis besar yang akan ditanyakan. 3) Angket (Kuesioner) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Suigyono, 2011). Instrument kuesioner harus diukur validitas dan reliabilitas datanya sehingga penelitian

tersebut menghasilkan data yang *valid* dan *reliable*. Instrumen yang *valid* berarti instrument tersebut dapat dipergunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan instrument yang *reliable* adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama pula. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dengan menggunakan skala likert 5 poin (Prasetyo dan Jannah, 2006). 4) Studi Pustaka. Studi pustaka merupakan cara pengumpulan data dengan sumber data dari buku pustaka, internet dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian.

Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan untuk memperoleh jawaban dari responden. Setelah data dari penyebaran kuesioner terkumpul, kemudian dilakukan proses skoring yaitu pemberian nilai berupa angka pada jawaban untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan *Skala Likert*. *Skala Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seorang atau digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial (Riduwan, 2002). Menggunakan *skala likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi beberapa indikator yang nantinya akan dijadikan titik tolak untuk membuat item instrumen berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden. Pemberian skor pada kuesioner menggunakan 4 point *skala likert* yaitu: 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = setuju, 4 = sangat setuju.

Teknis Analisis Data

Analisis data merupakan cara yang digunakan untuk menyederhanakan data agar lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Analisis data penelitian ini menggunakan dua jenis analisis, yaitu deskriptif dan statistik. Analisis kualitatif atau deskriptif yaitu analisis dengan merinci dan menjelaskan secara panjang lebar keterkaitan data penelitian dalam bentuk kalimat dari hasil jawaban kuesioner, misalnya jumlah responden, usia, jenis kelamin, pekerjaan dan lain sebagainya. Data ini biasanya tercantum dalam bentuk tabel dan analisis didasarkan pada data tersebut. Analisis statistika atau kuantitatif adalah metode analisis data dengan menggunakan angka-angka yang diperoleh dari pengolahan data melalui rumus yang tepat. Penelitian ini menggunakan pengujian validitas dan reliabilitas dengan program *SPSS 25.00 for Windows*.

Alat Analisis

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pengujian validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis korelasi, analisis jalur, perhitungan pengaruh, diagram jalur dan uji sobel. Lalu data statistik didapatkan menggunakan aplikasi *SPSS 25.00* untuk perhitungan statistik penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Teknik analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik individu situasi atau kelompok tertentu yang terkait dengan penelitian ini. Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data responden berdasarkan jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja. Selain itu, analisis deskriptif juga digunakan untuk mendapatkan gambaran dari jawaban responden yaitu guru tidak tetap SMK N 1 Alian yang berjumlah 38 orang.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|----|---------------|----------------|----------------|
| 1 | Laki-laki | 19 | 50% |
| 2 | Perempuan | 19 | 50% |
| | Jumlah | 38 | 100% |

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| No | Usia (Tahun) | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|----|--------------|----------------|----------------|
| 1 | 20 – 23 | 2 | 5,20% |
| 2 | 24 – 30 | 22 | 57,90% |
| 3 | 31 – 37 | 13 | 34,20% |
| 4 | 38 – 44 | 1 | 2,70% |
| | Jumlah | 38 | 100% |

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| No | Pendidikan Terakhir | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|----|---------------------|----------------|----------------|
| 1. | D3 | 2 | 5,30% |
| 2. | S1 | 34 | 89,40% |
| 3. | S2 | 2 | 5,30% |
| | Jumlah | 38 | 100% |

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

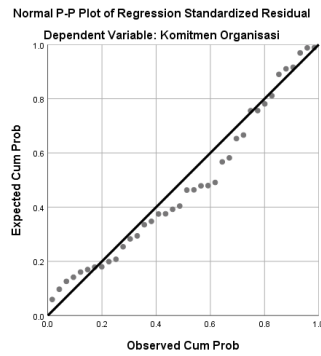
Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

| No | Masa Kerja (Tahun) | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|----|--------------------|----------------|----------------|
| 1. | <1 tahun | 1 | 2,60% |
| 2. | 1-2 tahun | 12 | 31,60% |
| 3. | 3-5 tahun | 25 | 65,80% |
| | Jumlah | 38 | 100% |

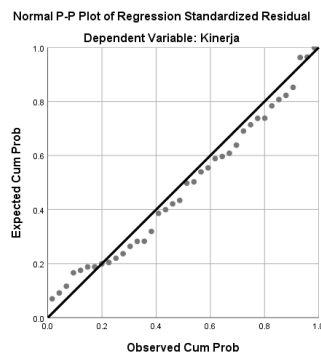
Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Analisis statistik dalam penelitian ini diperoleh dari perhitungan pengelolaan data dengan sampel sebanyak 100 responden menggunakan alat bantu yang berupa program aplikasi computer SPSS (*Statistical Product and Services Solutions*) for windows versi 25. Hasil uji instrumen validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pengukuran dalam kuesioner dinyatakan valid dan reliabel. Hal ini didasarkan pada hasil uji validitas r hitung untuk semua item pengukuran variabel $> r$ tabel = 0,3202 dengan tingkat signifikansi $< 0,05$, sedangkan hasil uji instrumen reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari kelima variabel $> 0,6$.

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika data pada grafik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikat arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2013:160). Berikut hasil uji normalitas dalam penelitian ini:



Gambar 2. Uji Normalitas Struktural I
Sumber: Data Primer Diolah, 2021



Gambar 3. Uji Normalitas Struktural I
Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat diidentifikasi dengan melihat besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance* pada kolom *collinearity statistics*. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$. Berikut hasil dari uji multikolinearitas sub struktural 1:

Tabel 5. Uji Multikolinearitas Struktural I
Coefficients^a

| Model | Collinearity Statistics | |
|----------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 Person-Job Fit | .643 | 1.556 |
| Motivasi Berprestasi | .643 | 1.556 |

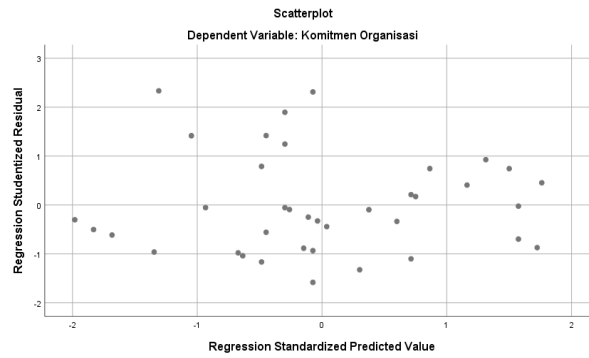
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi
Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Tabel 6. Uji Multikolinearitas Struktural II
Coefficients^a

| Model | Collinearity Statistics | |
|----------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 Person-Job Fit | .533 | 1.875 |
| Motivasi Berprestasi | .523 | 1.912 |
| Komitmen Organisasi | .481 | 2.077 |

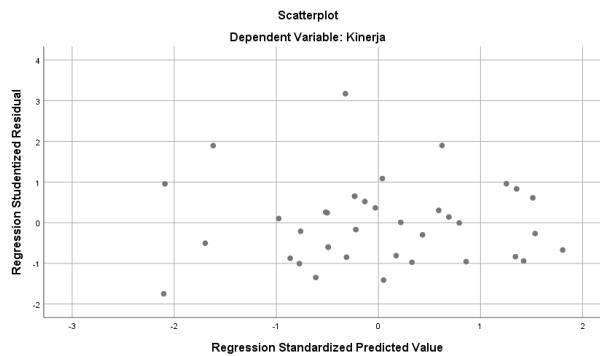
a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada sebuah pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika terdapat pola yang tidak jelas atau tidak teratur, serta titik-titik menyebar di atas dan juga di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka model regresinya dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas:



Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas Struktural I

Sumber: Data Primer Diolah, 2021



Gambar 5. Uji Heteroskedastisitas Struktural II

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Uji parsial (Uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel-variabel bebas dalam hal ini adalah pengaruh *store environment*, *money availability* dan *impulse buying tendency* terhadap *impulse buying behavior* dengan *urge to buy impulsively* sebagai variabel intervening. Kriteria pengujian t dalam penelitian ini adalah jika t hitung > t tabel dan signifikansi < 0,05 diartikan bahwa ada pengaruh signifikan, sebaliknya jika t hitung < t tabel dan signifikansi > 0,05 diartikan bahwa tidak ada pengaruh signifikan.

Tabel 7. Hasil Analisis Uji t (Parsial) Struktural I

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| | (Constant) | 4.617 | 2.609 | | |
| Person-Job Fit | .296 | .110 | .391 | 2.675 | .011 |
| Motivasi Berprestasi | .354 | .125 | .414 | 2.830 | .008 |

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Tabel 8. Hasil Analisis Uji t (Parsial) Struktural II

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| | 1 (Constant) | -1.965 | 2.215 | | |
| Person-Job Fit | .159 | .099 | .214 | 1.613 | .116 |
| Motivasi Berprestasi | .339 | .113 | .404 | 3.009 | .005 |
| Komitmen Organisasi | .320 | .137 | .326 | 2.329 | .026 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independent dengan variabel dependen, sehingga dapat diketahui yang paling mempengaruhi variabel dependen. R2 diambil dari kolom *Adjusted R Square*, data diolah dengan alat bantu analisis *SPSS 25.0 for Windows*. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi Struktural I
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .720 ^a | .519 | .491 | 1.562 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi, Person-Job Fit

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi Struktural II
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .824 ^a | .679 | .651 | 1.270 |

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Person-Job Fit, Motivasi Berprestasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Analisis korelasi dalam penelitian ini digunakan untuk menentukan kuatnya derajat hubungan linier antar variabel bebas, yaitu variabel *person-job fit* (X_1), motivasi berprestasi (X_2). Berikut hasil pengujian korelasi:

Tabel 11. Hasil Analisis Korelasi
Correlations

| | | Person-Job Fit | Motivasi Berprestasi |
|----------------------|---------------------|----------------|----------------------|
| Person-Job Fit | Pearson Correlation | 1 | .598** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 38 | 38 |
| Motivasi Berprestasi | Pearson Correlation | .598** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 38 | 38 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Koefisien jalur merupakan perluasan dari analisis regresi yang digunakan untuk menerangkan akibat langsung atau tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab terhadap variabel lain yang merupakan variabel akibat. Pada penelitian ini, koefisien jalur dapat dihitung dengan persamaan sebagai berikut:

Hasil Koefisien Jalur Struktural I

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,519} = \sqrt{0,491} = 0,693$$

$$Y_1 = 0,391 X_1 + 0,414 X_2 + 0,693$$

Untuk perhitungan pengaruh antar variabel secara langsung dan tidak langsung adalah sebagai berikut:

Pengaruh Langsung

| |
|-------------------------------|
| Langsung |
| $X_1 \rightarrow Y_1 = 0,391$ |
| $X_2 \rightarrow Y_1 = 0,414$ |
| $X_1 \rightarrow Y_2 = 0,214$ |
| $X_2 \rightarrow Y_2 = 0,404$ |
| $Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,326$ |

Pengaruh Tidak Langsung

| |
|---|
| Tidak Langsung |
| $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,391 \times 0,214) = 0,083674$ |
| $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,414 \times 0,404) = 0,167256$ |

Pengaruh Total

| |
|---|
| Total |
| $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,391 + 0,083674) = 0,474674$ |
| $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,414 + 0,167256) = 0,581256$ |

Untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yaitu *person organization fit* dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi melalui penggunaan Sistem Informasi *Sobel Test*. Hasil analisis pada uji sobel adalah sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Sobel Struktural I

| Test Statistic | Standar Erorr | P-Value |
|----------------|---------------|------------|
| 1,37910036 | 0,0341266 | 0,16786381 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Tabel 13. Hasil Uji Sobel Struktural II

| Test Statistic | Standar Erorr | P-Value |
|----------------|---------------|------------|
| 2,05935808 | 0,0582735 | 0,03945995 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, maka pembahasan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1= Pengaruh Person-Job Fit terhadap Komitmen Organisasi

Pengujian hipotesis yang pertama untuk mengetahui pengaruh *person-job fit* terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung sebesar 2,675 > t tabel sebesar 2,02809 dengan tingkat signifikan 0,011 < 0,05. Hasil uji pengaruh langsung variabel *person-job fit* terhadap komitmen organisasi sebesar 0,391 . Hal ini menjelaskan bahwa hasil ini menyatakan bahwa *person-job fit* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

H2= Pengaruh Motivasi Berprestasi Komitmen Organisasi

Hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi yang ditunjukkan oleh uji t dengan t hitung sebesar 2,830 > t tabel sebesar 2,02809 dengan tingkat signifikan sebesar 0,008 < 0,05. Hasil uji pengaruh langsung variabel motivasi berprestasi diperoleh nilai sebesar 0,414. Hasil ini menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

H3= Pengaruh Person-Job Fit terhadap Kinerja

Hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh *person-job fit* terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *person-job fit* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja, yang ditunjukkan oleh uji t diperoleh t hitung $1,613 < t$ tabel $2,03011$. Uji pengaruh langsung variabel *person-job fit* terhadap kinerja memperoleh sebesar $0,214$. Hasil ini menyatakan bahwa *person-job fit* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dapat diartikan tinggi rendahnya *person-job fit* yang dimiliki guru tidak tetap SMK Negeri 1 Alian tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

H4= Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja

Hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi memiliki pengaruh terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh uji t diperoleh t hitung sebesar $3,009 > t$ tabel $2,03011$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,005 < 0,05$. Hasil uji pengaruh langsung variabel motivasi berprestasi terhadap kinerja sebesar $0,404$. Hasil ini menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Motivasi berprestasi adalah dorongan dari luar maupun dalam diri seseorang untuk bekerja dengan baik dan menghasilkan kinerja yang berkualitas dengan usaha-usaha profesional dan terukur dan bersaing dengan positif serta ingin selalu berprestasi dengan indikator bekerja karena ingin hasil yang baik dan berkualitas, bersaing dengan positif dan selalu ingin berprestasi.

H5= Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Hipotesis kelima dilakukan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja yang ditunjukkan uji t diperoleh t hitung sebesar $2,329 > t$ tabel $2,03011$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,026 < 0,05$. Uji pengaruh langsung variabel komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar $0,326$. Ini berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Pengaruh komitmen organisasi yang positif dapat diartikan bahwa ketika komitmen organisasi mengalami peningkatan atau penurunan maka akan berpengaruh terhadap kinerja guru.

H6= Pengaruh Person-Job Fit terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi

Hipotesis keenam dilakukan untuk mengetahui pengaruh *person-job fit* terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi yaitu dengan melihat hasil uji sobel struktural I menunjukkan *p-value* atau signifikan $> 0,05$. Hasil uji pengaruh tidak langsung variabel *person-job fit* terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebesar $0,083674$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *person-job fit* tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Artinya variabel komitmen organisasi tidak berfungsi sebagai variabel mediasi *person-job fit* terhadap kinerja.

H7= Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi

Hipotesis ketujuh dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi yaitu dengan melihat hasil uji sobel struktural II menunjukkan *p-value* atau signifikan $< 0,05$. Uji pengaruh tidak langsung variabel motivasi berprestasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi adalah sebesar $0,167256$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan komitmen sebagai variabel mediasi. Artinya variabel komitmen organisasi berfungsi sebagai mediasi dalam struktural II.

Penutup dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai *person-job fit* dan motivasi berprestasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi diperoleh hasil sebagai berikut:

Person-Job Fit memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi pada guru tidak tetap SMK Negeri 1 Alian. Artinya *person-job fit* dapat mempengaruhi tinggi rendahnya *person-job fit* dapat mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasi pada guru tidak tetap SMK Negeri 1 Alian.

Pengaruh motivasi berprestasi yang positif terhadap komitmen organisasi mengidentifikasi bahwa guru tidak tetap SMK Negeri 1 Alian yang memiliki motivasi berprestasi akan terdorong memiliki komitmen dalam berorganisasi untuk bertahan dan akan mempengaruhi arah yang dituju, intensitas dan keberlangsungan tindakan sukarela untuk mewujudkan tujuan yang sudah menjadi tujuan bersama.

Pengaruh *person-job fit* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dapat diartikan tinggi rendahnya *person-job fit* yang dimiliki guru tidak tetap SMK Negeri 1 Alian tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja berpengaruh positif mengidentifikasi bahwa guru yang dapat termotivasi jika mendapat teguran tidak mengerjakan pekerjaan tepat pada waktunya karena guru merasa tanggung jawab yang diberikan memotivasi untuk meningkatkan kinerja

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja diartikan bahwa ketika komitmen organisasi mengalami peningkatan atau penurunan maka akan berpengaruh terhadap kinerja guru. Guru tidak tetap SMK Negeri 1 Alian dengan komitmen tinggi akan memandang pekerjaan sebagai sarana untuk berkarya dan mengembangkan diri sehingga guru akan bekerja dengan sepenuh hati dan berusaha memberikan yang terbaik untuk organisasi.

Komitmen organisasi merupakan variabel pemediasi pengaruh *person-job fit* terhadap kinerja tidak berpengaruh, maka dalam penelitian ini komitmen organisasi tidak dapat menjadi variabel mediasi antara *person-job fit* dan kinerja

Komitmen organisasi merupakan variabel pemediasi pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja. Apabila ingin meningkatkan kinerja melalui motivasi berprestasi maka harus meningkatkan komitmen organisasi terlebih dahulu sebagai perantara antara motivasi berprestasi terhadap kinerja

Implikasi

Person-job fit tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi perlu meningkatkan atribut yang dimiliki agar sesuai dengan kebutuhan guru tidak tetap SMK Negeri 1 Alian. Dengan mengevaluasi atribut yang dimiliki organisasi seperti kebutuhan pelatihan guru sesuai dengan tuntutan kebutuhan guru. Misalnya mengadakan pelatihan guru didalam organisasi sebagai kebutuhan guru. Selain itu meningkatkan dan memperbaiki cara mensosialisasikan visi, misi dan tujuan organisasi. Menerapkan aturan kepada guru dalam pembelajaran agar siswa nyaman dalam kegiatan

belajar dan guru memiliki nilai tersendiri. Semakin sesuai antara pekerjaan dan guru maka kinerja akan meningkat.

Motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Oleh karena itu organisasi mempertahankan dan memperluas kesempatan yang dimiliki guru tidak tetap SMK Negeri 1 Alian untuk berprestasi dalam karir dunia berpendidikan. Misalnya kesempatan mengikuti program penghargaan guru berprestasi tidak hanya untuk guru yang sudah menjadi pegawai negeri sipil (PNS), namun semua guru tidak tetap juga harus diberi kesempatan tersebut. Selain itu memberikan bonus atau *reward* akan menjadikan semangat bagi guru berprestasi. *Reward* bisa berupa pujian atau predikat guru berprestasi setiap bulannya. Agar guru semakin termotivasi dalam berprestasi. Semakin tinggi motivasi berprestasi seroang guru maka semakin tinggi pula kinerjanya. Kinerja yang tinggi salah satu faktornya karena motivasi yang timbul dalam diri untuk meningkatkan kinerja. Hal ini didukung dari penelitian terdahulu dari Haryanti (2017), yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu dengan meningkatkan komitmen organisasi agar guru tidak tetap tumbuh rasa seperti menjadi bagian dari keluarga besar SMK Negeri 1 Alian. Misalnya dengan mengadakan *family gathering*, acara *outbond* seluruh guru, dan lain-lain. Dengan meningkatnya komitmen organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja yang semakin baik. Sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lestari (2014), & Yuniadi (2015), Mubarak & Darmanto (2016), dan Putri & Hamid (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Referensi

- 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 (JIM)*, 8(1).
- Arinkunto, S. (2002). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek. *Jakarta: PT Rineka Cipta*.
- Bangun, O. V., Supartha, I. W. 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.
- Dessler, G. (2000). *Human Resource Management 8th Edition*. New Jersey: Aprentice-Hall.
- Ghozali, I. (2005). Aplikasi analisis multivariate dengan SPSS. *Semarang: Badan Penerbit UNDIP*, 82-83.
- Ghozali, I. (2006). Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.
- Ghozali, I. (2009). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS, Edisi Keempat. *Semarang: Universitas Diponegoro*.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 21 Cetakan VII. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang*.

- Gunawan, A., & Alfiyah, A. (2019). PENGARUH PERSON-JOB FIT DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA PUSKESMAS BEBER CIREBON). *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 14(1), 166-173.
- Hamalik, O. (2011). *Proses Belajar Mengajar*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Haryanti, T. (2017). Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di SMK Tunas Pemuda. *Research and Development Journal Of Education*, 4(1).
- Hasibuan, M. S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, edisi revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Imam, G. (2011). *aplikasi analisis multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Juliati, J., Purnamasari, Y., Anggraeni, R. N., Sulistari, S., Purnamasari, R., Tama, F. E. S., ... & Tesalonik, O. (2015). PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT DAN PERSON JOB FIT PADA OCB. In *Management Dynamic Conference [MADIC]* (Vol. 1, No. 1).
- June, S., & Mahmood, R. (2011). The relationship between person-job fit and job performance: A study among the employees of the service sector SMEs in Malaysia. *International Journal of Business, humanities and technology*, 1(2), 95-105.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Penerbit Andi.
- Mahardika, I. G. A. G. E., & Wibawa, I. M. A. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Interoening pada PT. Autobagus Rent Car Bali* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Making, I. I. H. (2021). *Pengaruh Personality, Job Embeddedness dan Person-Job Fit terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Interoening (Studi pada Driver Towing CV. Hegar Reja Mulia Kebumen)* (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa).
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis Robert, L., & Jackson John, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 1. Edisi Pertama*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- McClelland, D. C. (1987). *Human motivation*. CUP Archive.
- Moedjiono, H. (2006). *Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Mollyta, D. (2017). *PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT DAN PERSON JOB FIT TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS SEBAGAI VARIABEL MODERATOR* (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).

- Nydia, Y. T. (2012). Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan lapangan spbu coco pertamina mt haryono. *Skripsi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Indonesia, Depok.*
- Pasolong, H. (2010). *Pemimpin Birokrasi. Bandung: CV. Alfabeta.*
- Prabu Mangkunegara, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.*
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi, Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.*
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi, Jilid I, Edisi 9 (Indonesia). Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.*
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi, Edisi 12 Jilid 1 dan 2. Terjemahan. Salemba Empat. Jakarta.*
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen (edisi kesepuluh). Jakarta: Erlangga*
- Sarwono, J. (2008). *Penelitian Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif. Bandung: Lembaga Penelitian, Universitas Komputer Indonesia.*
- Sekaran, U. (2006). *Research Methods For Business (Edisi 4 Buku 1). Jakarta: Salemba Empat.*
- Sekiguchi, T. (2004). Person-organization fit and person-job fit in employee selection: A review of the literature. *Osaka keidai ronshu, 54(6), 179-196.*
- Sidabutar, S. L. M., Siburian, P., & Bintang, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Organisasi Guru SMP Negeri Kecamatan Simanindo dan Kecamatan Pangururan Kabupaten Samosir. *TABULARASA, 14(3), 205-216.*
- Snell, S., Bohlander, G. W., & Bohlander, G. (2010). *Principles of human resource management. South-Western Cengage Learning.*
- Soedjono, S. (2005). Pengaruh budaya organisasi Terhadap kinerja organisasi dan kepuasan kerja karyawan pada terminal penumpang umum di surabaya. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan, 7(1), 22-47.*
- Sugiyono Prof, D. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Cv. Alfa Beta.*
- Sugiyono, S. (2010). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D. Alfabeta Bandung.*
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.*
- Suliyanto, S. E., & Si, M. (2006). *Metode Riset Bisnis. Yogyakarta: Andi.*
- Uno, H. B. (2009). *Teori Motivasi dan Pengukurannya di bidang pendidikan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.*
- Wardana, L. W. (2008). Analisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Gayungan Kota Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (EMAS), 11(1), 15-25.*
- Wibowo, S. E., & Phil, M. (2007). *Manajemen kinerja. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.*

Widyana, I. (2021). *PENGARUH PERSON-JOB FIT DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR INDRA CANDRA* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha).