

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator. Cetakan Pertama*. Pekanbaru : Zanafa Publishing.
- Alfani, Muhammad dan M. Hadini. (2018). *Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit terhadap OCB dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammd Arsyad Al Banjari Kalimantan*, Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan Volume 2 No. 2 Edisi September 2018, ISSN: 2549-3477 e-ISSN: 2623-1077
- Arifuddin, Aldisa. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke*. MUSAMUS, *Journal of Business & Management* Volume 1, No. 1, Oktober 2018. E-ISSN : 2622-7886, P-ISSN : 2622-7878
- Berahmawati, Eva, F. Sukaria Sinulingga dan Rulianda Purnomo Wibowo. (2019). *The Effect of Person Job Fit and Person Organization Fit of Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan Employee Performance*. *International Journal of Research dan Rebierto*, E-ISSN: 2349-9788, P-ISSN: 2454-2237.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource Management, 15th ed. Mason, OH: South Western Cengage Learning*
- Chhabra, B. (2015). *Person Job Fit: Mediating Role of Job Satisfaction & Organizational Commitment*. *The Indian Journal of Industrial Relations*, Vol.50. No.4.pp.638-651.
- Cable, M. D., & Judge, A. T. (2012). *Person Organization Fit, Job Choice Decisions, and Organizational Entry*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 294-300.
- Cable, D.M and DeRue, D.S. (2012). *The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions*. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, No.5, pp.875-884.
- Citrangingtyas, Nuridha dan Indi Djastuti. (2017). *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada karyawan Hotel Megaland Solo)*, Diponegoro Journal of Management, Volume 6, Nomor 4, tahun 2017, ISSN : 2337-3792.
- Darojat, Tubagus Achmad. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Jakarta : Refika Aditama.
- Dewi, Ulan Dari. (2019). *Pengaruh Person Job Fit & Person Organization Fit Terhadap Job Satisfaction Dimediasi Oleh Emotional Labor Pada Perawat*. Tesis Universitas Airlangga Surabaya.

- Dennis, Chandra dan Ratih Indriyani.(2018). *Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja pada PT Paragon Spesial Metal Surabaya*. Jurnal Agora, Vol. 6 No.1.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. cetakan ke pertama*. Bandung: Alfabeta.
- Farzaneh, J.A., D.F., and Mehdi, K.(2014). *The Impact Of Person Job Fit And Person-Organization Fit On OCB: The mediating and moderating effects Of Organizational Commitment And Psychological Empowerment*. Emerald, Vol.43 No.5.pp.672-691.
- Fanlia, Prima Jaya.(2019). *Pengaruh Person Job Fit (Pj-Fit) dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Puta Kebun Asri (CPKA)*. Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan Volume 3 No. 1 Edisi Maret 2019. ISSN: 2549-3477 e-ISSN: 2623-1077 [https:// ejurnal. Stimi-bjm.ac.id](https://ejurnal.Stimi-bjm.ac.id).
- Fereshti, Nurdiana Dihan, M. Rizky Pratama.(2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survey Pada Departemen Sumber Daya Manusia Di Pt. Madubaru Pg/Ps Madukismo)*. Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi, Vol. 9 No. 1. 58-75, Februari 2018, ISSN. 2085-7721.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, edisi kesembilan, cetakan kesembilan*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hartatik, Puji Indah.(2014) *Buku Praktis Mengembangkan MSDM, cetakan pertama*, Yogyakarta: Laksana.
- Hani, T. Handoko. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, cetakan kedua puluh tiga*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamali, Yusuf Arif.(2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Karyawan*. Cetakan Pertama, Penerbit : CAPS Yogyakarta.
- Ismykabhani Nuraji dan Muhammad Zakiy.(2018). *Pengaruh Person Job fit dan Person Organizational Fit Terhadap Organization Citizenship Behaviour (OCB) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. Jurnal Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Izmam Wahjudhy, dkk. (2014). *Analisis Pengaruh Person Job Fit dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Pion Pring*. Jurnal Binus University, Jakarta, Indonesia.
- Ilyas, S. (2013). *Combined Effects Of Person Job Fit And Organization Commitment On Attitudinal Outcomes Such As job satisfaction and intention to quit*. The West East Institute.

- Jeanita, Hinayah Arifianingsih (2017) Pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Lottemart Wholesale) Jurnal Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Juliati, P., Y, Anggreani., R.N, Sulistari., Purnamasari, R., Tama, F.E.S., Manurung,R.M dan Tesalonik,O.I (2015). Pengaruh *Person Organization Fit dan Person Job Fit* Pada OCB. *Management Dynamics Confrence*. 7 Oktober. Hotel Grasia. Semarang.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Edisi Pertama, Cetakan Kedua. Yogyakarta : Rajawali Pers.
- Kaswan dan Ade Sadikin Akhyadi. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dari Konsepsi, Paradigma, dan Fungsi Sampai Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hoirunnisa, Kusumaningrum Mustofa. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Studi Kasus pada Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta) Jurnal Publikasi. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/9494>.
- Kusuma, Budi Hartono dan Lina.(2017). *Pengaruh Kepuasan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening* (Survei pada Perguruan Tinggi Swasta di Wilayah Jakarta Barat), Jurnal Manajemen Maranatha | Vol. 17 Nomor 2, Mei (2018).
- Lubis Yusniar, dkk (2018). *Manajemen Dan Riset, Sumber Daya Manusia, cetakan pertama*, Bandung: Alfabeta.
- Malthis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta: Salemba Empat.
- Martoyo, Susilo. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta: BPFE.
- Mamik Eko Supatmi, Umar Nimran, Hamidah Nayati Utami. (2013). *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis, Home > Vol.7 No.1 (2013) ISSN :1978:743X, E.ISSN.2337-4654
- Meirina, Yumi. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Industrial dan Energi PT. Haskoning Indonesia*. Jurnal MIX, Volume III No. 3, Oktober 2013.
- Muhammad Alfani.(2018). *Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin*. Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan Volume 2 No. 2 Edisi September 2018 ISSN: 2549-3477 e-ISSN: 2623-1077.

- Putri, Maharani. (2015). *Analisis Pengaruh Person Job Fit dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Bank Syariah Mandiri*. Jurnal Univeristas Bina Nusantara.
- Prawirosentono, Suyadi. (2017). *Kinerja dan Motivasi Karyawan, Membangun Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia, edisi ketiga, cetakan kedua*. Yogyakarta: BPF E.
- Peng, Y., & Mao, C. (2015). The Impact of Person Job Fit on Job Satisfaction : *The Mediator Role of Self Efficacy*, 805-813.
- Ratag, Pingkan Elisabeth Vonny.(2016). *Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT United Tractors Cabang Manado*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol. 16 No.03 Tahun 2016.
- Rivai, Veithzal; Sagala, Ella Jauvani. (2015). *Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rizki, Indah Kartikasari, Indi Djastuti .(2017). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada SPBE PT. Tunas Sejati Cilacap)* Diponegoro Journal of Management Volume 6, Nomor 4, Tahun 2017, Halaman 1-12 <http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/dbr>. ISSN (Online): 2337-3792.
- Robbins, P. S., & Judge, A. T. (2015). *Organizational Behavior (15th Ed.)*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Rosari, Sasmita. (2009). *Hubungan antara Budaya Perusahaan Terhadap Pengembangan Karir pada Karyawan PT.Bank Mandiri Tbk*. Yogyakarta
- Santika, Laras Guntur, Dedi Walujadi dan Akhmad Bachtiar Amin. (2019). *Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya untuk Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen, Volume 10, Issue 1, Juni 2019, Pages 77-92, e-ISSN: 2301-4628.
- Sarwono, Jonathan & Narimawati, Umi. (2015). *Membuat Skripsi, Tesis, dan Disertasi Partial Least Square SEM (PLS-SEM)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Simamora, Henry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Supomo & Ety Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa dan Umum*. Penerbit : Yrama Widya, Bandung.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi pertama, cetakan kesepuluh, Yogyakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sudaryono, Yoyo (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi pertama*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sujarweni Wiratna, V. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi Dengan SPSS*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto Danang, (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia cetakan pertama* Yogyakarta: CAPS.
- Suwardi dan Utomo. (2011). *Motivasi kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi* (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati), Jurnal Amk, ac.id, Branda Volume 1 No.1. 2011.
- Suwatno dan Priansa (2018). *Manajemen Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis, cetakan keenam*, Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Titis, Widyastuti, Ika Zenita Ratnaningsih. (2018). *Hubungan Antara Person Job Fit Dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Kantor Pusat Bank Jateng Semarang*. Jurnal Empati Agustus 2018, Volume 7 (Nomor 3), Halaman 73-79.
- Tugal, Fatma Nur dan Kemal Can Killic. (2015) Person Organization Fit: It's Relationship with job Attitudes and Behavior of Turkish Academicians. (Person Organization Fit: Hubungannya dengan Sikap dan Perilaku kerja dari Akademisi Turki). International Review of Management and Marketing, ISSN : 2146-4405
- Tuhumena, Fernanda, Christoffel Konjo dan Frederik G. Worang. (2017). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado*. Jurnal EMBA, Vol. 5, No. 2 Juni 2017, 2124-2133, ISSN 2303-1174.
- Widodo Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, cetakan pertama*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar,
- Widyastuti, Titis dan Ika Zenita Ratnaningsih.(2018). Hubungan Antara *Person Job Fit* Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Pusat Bank Jateng Semarang, Jurnal Empati, Agustus 2018, Volume 7 (Nomor 3), Halaman 73-79.
- Wiwit,Nur Afie Aussy.(2017). *Pengaruh Person Organization fit dan Personality Pada Organizational Citizenship Behavior Dengan Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening* (Studi pada Karyawan Hotel Kesambi hijau Semarang) Jurnal Universitas Negeri Semarang
- Yusnita, Nancy dan Feriza Fadhil. (2015). *Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Cibalung Happy Land Bogor*, Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi, Volume 1, No. 1 tahun 2015, hal.1-5, E-ISSN 2502-5678.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Pencapaian Kinerja PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara
Tahun 2019

No.	KPI	Triwulan IV – 2019				
		Target	Realisasi	Pencapaian	Nilai	Ket.
1.	Perspektif fokus pelanggan					
	Jumlah Penambahan Pelanggan Kelompok Rumah Tangga	20.852	20.955	100%	2,00	Baik
	Percepatan Penyambungan Pelanggan	100	99,84	100%	3,99	Baik
	Pelanggan Premium	10	10	100%	2,00	Baik
2.	Perspektif Efektifitas Produk dan Proses					
	EAF Total	91,32	95,81	105%	2,00	Baik
	SFC PLTD	0,315	0,344	91%	2,72	Hati-hati
	Pemakaian Sendiri Pembangkit	1,0	0,19	181%	2,00	Baik
	Perolehan KWh P2TL	19,816.479	11.112.536	56%	1,12	Masalah
	Gangguan JTM/100 kms	40,99	39,15	104%	3,00	Baik
	Rasio Kerusakan Trafo	0,77	0,68	112%	3,00	Baik
3	Perspektif Fokus Tenaga Kerja					
	Human Capital Readiness (HCR)	4,45	4,45	100%	2,00	Baik
	Organization Capital Readiness (OCR)	4,45	4,45	100%	2,00	Baik
4	Perspektif Keuangan dan Pasar					
	BPP (Biaya Pokok Penyediaan)	80,94	82,21	98%	7,87	Baik
	Pencapaian Investasi	100,0	100,0	100%	6,0	Baik
	Perspektif Kepemimpinan dan Tata Kelola					
	Implementasi ERM	3,00	1,90	63%	3,17	Masalah

Sumber : PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara

Lampiran 2. Kuisisioner Penelitian

KUESIONER

PENGARUH *PERSON JOB FIT* DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 MAKASSAR UTARA

Dengan Hormat,

Dalam rangka penulisan tesis pada Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar, maka saya memohon dengan sangat kepada Bapak/Ibu/Sdr. khususnya karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan.

Untuk terlaksananya penelitian ini maka saya meminta kerjasama dan partisipasi anda sebagai responden guna menunjang kualitas penelitian ini. Oleh karena itu saya meminta bantuan anda untuk mengisi kuesioner ini untuk dapat dijadikan sebagai data primer dalam penelitian. Identitas saudara(i) akan terjamin kerahasiaannya.

Saya harap kuesioner ini dapat diisi seobjektif mungkin sesuai dengan kondisi kerja yang anda alami demi untuk mendapatkan hasil penelitian yang akurat. Atas kesediaan anda mengisi kuesioner ini saya haturkan banyak terima kasih

Makassar, Juli 2020

Hormat saya,

KHAYRUNNISA B. MUHAMMADIA

PERNYATAAN :

No	Daftar Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
PERSON JOB FIT (X1)						
1.	Pengetahuan yang saya miliki sesuai dengan bidang kerja dalam perusahaan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa kendala					
2.	Kemampuan atau keahlian yang dimiliki karyawan disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan saat ini					
3.	PT. PLN (Persero) melakukan pengembangan karier atau promosi jabatan berdasarkan jabatan yang akan diisi					
4.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi setiap karyawan untuk menyalurkan aspirasi, ide-ide untuk pengembangan perusahaan					
5.	Saya merasa imbalan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya					
PELATIHAN (X2)						
1.	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik					
2.	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang saya lakukan					
3.	Metode pelatihan seperti : bahan pelatihan, bentuk pelatihan, program pelatihan, lama latihan serta pemagangan mendukung kelancaran proses pelatihan.					
4.	Sarana dan prasarana pelatihan yang digunakan relevan dengan kebutuhan pelatihan yang diinginkan karyawan					
5.	Setiap pelatihan yang diselenggarakan oleh PT. PLN (Persero) pasti mendapatkan sertifikat					

KEPUASAN KERJA (Z)

No	Daftar Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan dan pengalaman kerja masing-masing karyawan					
2.	Saya merasa hubungan karyawan dengan atasan (pimpinan) saat ini baik sehingga membuat nyaman dalam bekerja.					
3.	Saya selalu membina hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja sehingga memperlancar dalam menyelesaikan pekerjaan					

No	Daftar Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
4.	PT. PLN (Persero) selalu memberikan kesempatan bagi setiap karyawan untuk promosi jabatan					
5.	Saya merasa puas dengan pengaturan penggajian yang berlaku pada PT. PLN (Persero)					

KINERJA PEGAWAI (Y)

No	Daftar Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan/ tugas yang diberikan					
2.	Setiap karyawan dituntut untuk mencapai standar kualitas kerja yang diinginkan oleh perusahaan					
3.	Setiap karyawan harus memiliki sifat kemandirian dalam bekerja sehingga tidak tergantung pada karyawan lainnya					
4.	Setiap karyawan diberikan kesempatan untuk mengeluarkan inisiatif dalam bekerja					
5.	PT. PLN (Persero) fleksibel dengan perubahan yang terjadi sesuai kondisi pekerjaan saat ini					
6.	Perusahaan menanamkan dalam diri setiap karyawan untuk menjalin kerjasama yang baik dengan sesama rekan kerja lainnya					

Terima kasih

Lampiran 3. Data Responden

Kode Resp	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan terakhir	Masa kerja	Status
1	2	1	3	2	2
2	1	2	3	4	1
3	1	4	1	4	1
4	1	2	3	4	1
5	1	2	3	4	2
6	2	2	3	4	1
7	2	2	2	4	1
8	1	2	2	4	1
9	2	1	2	1	2
10	2	2	2	4	1
11	1	1	1	2	2
12	1	5	1	4	2
13	1	2	1	4	1
14	2	3	4	4	1
15	2	2	3	3	1
16	2	2	2	4	1
17	1	1	1	2	2
18	1	4	3	4	1
19	1	3	3	4	1
20	1	3	3	3	1
21	1	1	2	3	2
22	1	1	1	2	2
23	1	3	2	4	1
24	1	2	3	3	1
25	1	1	1	3	1
26	2	2	3	4	1
27	2	1	2	1	2
28	1	2	3	4	2
29	1	2	3	4	1
30	2	2	3	3	1
31	2	2	2	4	1
32	1	2	2	4	1
33	1	4	1	4	1
34	2	3	3	4	1
35	1	1	1	3	2
36	2	2	3	4	1
37	1	2	2	3	1
38	1	2	3	4	1
39	1	2	3	4	1
40	1	2	3	3	1
41	2	1	3	2	2
42	2	3	2	4	1
43	2	2	3	3	1
44	1	1	1	3	2
45	1	1	1	3	1
46	2	2	3	4	1
47	2	2	3	3	2
48	1	3	2	4	1
49	2	1	2	1	1
50	1	3	3	4	1
51	1	2	2	4	1
52	1	2	1	4	2
53	1	2	1	4	2
54	1	2	2	4	1
55	2	3	3	4	1
56	1	1	1	2	2
57	1	2	3	1	2
58	1	3	3	4	1

Lampiran 4. Data Responden

Kode Resp	Job Fit					Pelatihan					Kpuasan kerja					Kinerja Karyawan					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3
2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	2	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4
10	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3
11	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
17	4	2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
20	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4
21	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
24	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5
27	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	5	5	3	3	3	4	3	4	3	5
28	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	4	5	4	5	5	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
30	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	5	5	3	5	5	4	5	4	4	4
31	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4
32	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5
35	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
36	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	4	2	4	5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5

41	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
45	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	3	3	2	5	3	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5
51	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5
52	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4
53	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4
54	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
55	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5
56	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
57	2	2	2	4	5	4	5	5	3	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
58	3	3	3	4	5	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5

Lampiran 5. Hasil Olahan data SPSS

- Frekuensi

Statistics

	N		Mean	Sum
	Valid	Missing		
Jenis Kelamin	58	0	1.3621	79.00
Umur	58	0	2.0862	121.00
Pendidikan Terakhir	58	0	2.2586	131.00
Masa Kerja	58	0	3.3621	195.00
Status	58	0	1.3103	76.00
X1.1	58	0	4.0517	235.00
X1.2	58	0	3.8966	226.00
X1.3	58	0	3.9655	230.00
X1.4	58	0	4.3966	255.00
X1.5	58	0	4.2414	246.00
X2.1	58	0	3.9310	228.00
X2.2	58	0	4.0690	236.00
X2.3	58	0	4.0517	235.00
X2.4	58	0	4.0000	232.00
X2.5	58	0	4.1552	241.00
Z.1	58	0	4.1034	238.00
Z.2	58	0	4.3276	251.00
Z.3	58	0	4.3793	254.00
Z.4	58	0	4.1207	239.00
Z.5	58	0	4.2241	245.00
Y.1	58	0	4.2931	249.00
Y.2	58	0	4.3966	255.00
Y.3	58	0	4.3448	252.00
Y.4	58	0	4.3276	251.00
Y.5	58	0	4.2241	245.00
Y.6	58	0	4.4138	256.00

- Frekuensi

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki Laki	37	63.8	63.8	63.8
	Perempuan	21	36.2	36.2	100.0
Total		58	100.0	100.0	

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 Tahun	14	24.1	24.1	24.1
26-35 Tahun	30	51.7	51.7	75.9
36-45 Tahun	10	17.2	17.2	93.1
46-50 Tahun	3	5.2	5.2	98.3
> 50 Tahun	1	1.7	1.7	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	14	24.1	24.1	24.1
D.3	16	27.6	27.6	51.7
S.1	27	46.6	46.6	98.3
S.2	1	1.7	1.7	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 2 Tahun	4	6.9	6.9	6.9
2.1-5 Tahun	6	10.3	10.3	17.2
3.1-4 Tahun	13	22.4	22.4	39.7
> 5 Tahun	35	60.3	60.3	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Status

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kawin	40	69.0	69.0	69.0
Belum Kawin	18	31.0	31.0	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.7	1.7	1.7
	N	8	13.8	13.8	15.5
	S	36	62.1	62.1	77.6
	SS	13	22.4	22.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	8.6	8.6	8.6
	N	10	17.2	17.2	25.9
	S	29	50.0	50.0	75.9
	SS	14	24.1	24.1	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	10.3	10.3	10.3
	N	4	6.9	6.9	17.2
	S	34	58.6	58.6	75.9
	SS	14	24.1	24.1	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.7	1.7	1.7
	N	6	10.3	10.3	12.1
	S	20	34.5	34.5	46.6
	SS	31	53.4	53.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	12.1	12.1	12.1
	S	30	51.7	51.7	63.8
	SS	21	36.2	36.2	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.7	1.7	1.7
	N	16	27.6	27.6	29.3
	S	27	46.6	46.6	75.9
	SS	14	24.1	24.1	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	11	19.0	19.0	19.0
	S	32	55.2	55.2	74.1
	SS	15	25.9	25.9	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	15	25.9	25.9	25.9
	S	25	43.1	43.1	69.0
	SS	18	31.0	31.0	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	11	19.0	19.0	19.0
S	36	62.1	62.1	81.0
SS	11	19.0	19.0	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.7	1.7	1.7
N	13	22.4	22.4	24.1
S	20	34.5	34.5	58.6
SS	24	41.4	41.4	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Z.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	3.4	3.4	3.4
N	8	13.8	13.8	17.2
S	30	51.7	51.7	69.0
SS	18	31.0	31.0	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Z.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	3	5.2	5.2	5.2
S	33	56.9	56.9	62.1
SS	22	37.9	37.9	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Z.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	6.9	6.9	6.9
	S	28	48.3	48.3	55.2
	SS	26	44.8	44.8	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Z.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	11	19.0	19.0	19.0
	S	29	50.0	50.0	69.0
	SS	18	31.0	31.0	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Z.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	13.8	13.8	13.8
	S	29	50.0	50.0	63.8
	SS	21	36.2	36.2	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	10.3	10.3	10.3
	S	29	50.0	50.0	60.3
	SS	23	39.7	39.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	1.7	1.7	1.7
	S	33	56.9	56.9	58.6
	SS	24	41.4	41.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	8.6	8.6	8.6
	S	28	48.3	48.3	56.9
	SS	25	43.1	43.1	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	6.9	6.9	6.9
	S	31	53.4	53.4	60.3
	SS	23	39.7	39.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	10.3	10.3	10.3
	S	33	56.9	56.9	67.2
	SS	19	32.8	32.8	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	8.6	8.6	8.6
	S	24	41.4	41.4	50.0
	SS	29	50.0	50.0	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

- Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.848	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	16.5000	6.114	.779	.791
X1.2	16.6552	5.739	.621	.831
X1.3	16.5862	5.545	.696	.807
X1.4	16.1552	6.379	.571	.839
X1.5	16.3103	6.428	.670	.816

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	16.2759	5.151	.805	.788
X2.2	16.1379	5.805	.709	.817
X2.3	16.1552	5.467	.707	.815
X2.4	16.2069	6.272	.609	.841
X2.5	16.0517	5.664	.553	.861

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z.1	17.0517	4.892	.774	.881
Z.2	16.8276	5.654	.775	.881
Z.3	16.7759	5.686	.692	.896
Z.4	17.0345	5.157	.767	.880
Z.5	16.9310	5.153	.810	.870

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	21.7069	6.948	.851	.916
Y.2	21.6034	7.542	.849	.918
Y.3	21.6552	7.002	.853	.915
Y.4	21.6724	7.277	.810	.921
Y.5	21.7759	7.230	.796	.923
Y.6	21.5862	7.405	.694	.936

Lampiran 6. Outer Loading diolah dengan smartpls 3.0

	Jof Fit	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Pelatihan
X1.1	0.871			
X1.2	0.751			
X1.3	0.826			
X1.4	0.724			
X1.5	0.805			
X2.1				0.894
X2.2				0.810
X2.3				0.815
X2.4				0.744
X2.5				0.733
Y.1			0.902	
Y.2			0.896	
Y.3			0.903	
Y.4			0.870	
Y.5			0.863	
Y.6			0.785	
Z.1		0.856		
Z.2		0.861		
Z.3		0.802		
Z.4		0.852		
Z.5		0.890		

Lampiran 7. Cross Loading diolah dengan smartpls 3.0

	Jof Fit	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Pelatihan
X1.1	0.871	0.773	0.712	0.555
X1.2	0.751	0.589	0.583	0.504
X1.3	0.826	0.687	0.636	0.549
X1.4	0.724	0.622	0.663	0.629
X1.5	0.805	0.658	0.790	0.667
X2.1	0.675	0.777	0.791	0.894
X2.2	0.545	0.558	0.642	0.810
X2.3	0.512	0.577	0.617	0.815
X2.4	0.616	0.682	0.580	0.744
X2.5	0.555	0.709	0.682	0.733
Y.1	0.748	0.786	0.902	0.781
Y.2	0.710	0.765	0.896	0.722
Y.3	0.721	0.757	0.903	0.719
Y.4	0.788	0.747	0.870	0.717
Y.5	0.748	0.821	0.863	0.728
Y.6	0.742	0.715	0.785	0.690
Z.1	0.708	0.856	0.730	0.701
Z.2	0.704	0.861	0.715	0.695
Z.3	0.651	0.802	0.681	0.638
Z.4	0.722	0.852	0.756	0.761
Z.5	0.783	0.890	0.856	0.751

Lampiran 8. Cross Loading diolah dengan smartpls 3.0

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Jof Fit	0,855	0,861	0,897	0,635
Kepuasan Kerja	0,906	0,909	0,930	0,727
Kinerja Karyawan	0,936	0,936	0,949	0,758
Pelatihan	0,859	0,867	0,899	0,642

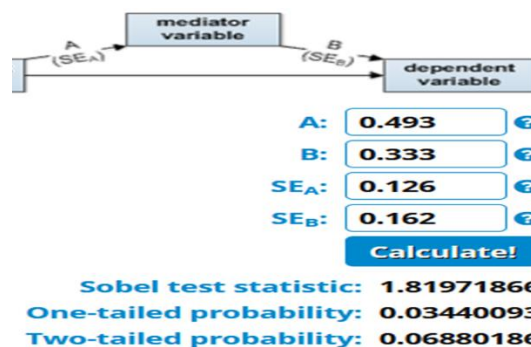
Lampiran 9. Cronbach alpha dan Composit Reliability diolah dengan smartpls 3.0

	R Square	Adjusted R Square
Kepuasan Kerja	0,809	0,802
Kinerja Karyawan	0,846	0,837

Lampiran 10. Mean,STDEV,T-Values, P-Values

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Jof Fit -> Kepuasan Kerja	0,493	0,488	0,126	3,909	0,000
Jof Fit -> Kinerja Karyawan	0,359	0,353	0,136	2,634	0,009
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,333	0,355	0,162	2,056	0,040
Pelatihan -> Kepuasan Kerja	0,474	0,480	0,126	3,744	0,000
Pelatihan -> Kinerja Karyawan	0,295	0,279	0,120	2,469	0,014

Lampiran 11. Pengaruh *person job fit* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan



Lampiran 12. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan

