



Pengaruh Person Organization Fit terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada BRIDA Provinsi Jambi

Jonathan Bastista Sinaga^{1*}, Shofia Amin², Dian Mala Fithriani Aira³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Universitas Jambi, Indonesia

*Penulis Korespondensi: jonathansinaga400@gmail.com

Abstract: This study aims to analyze the effect of Person-Organization Fit on employee performance, with job satisfaction as an intervening variable at BRIDA Jambi Province. This study used a quantitative approach, with a population of 40 BRIDA employees, who also served as the research sample. Data were collected through a questionnaire that had been tested for validity and reliability. Data analysis was performed using Structural Equation Modeling (SEM) with the assistance of SmartPLS 4.0 (Partial Least Squares) software. The results showed that Person-Organization Fit had a positive and significant effect on employee performance and job satisfaction. Furthermore, job satisfaction also had a positive and significant effect on employee performance. Other findings indicated that Person-Organization Fit had a positive and significant effect on employee performance, through job satisfaction as an intervening variable. Thus, the fit between the individual and the organization has been proven to be a crucial factor in improving employee satisfaction and performance at BRIDA Jambi Province.

Keywords: BRIDA Jambi Province; Employee Performance; Job Satisfaction; Person-Organization Fit; SmartPLS.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada BRIDA Provinsi Jambi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh pegawai BRIDA sebanyak 40 orang, yang sekaligus menjadi sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.0 (*Partial Least Square*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Person-Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta terhadap kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan lain menunjukkan bahwa *Person-Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dengan demikian, kesesuaian antara individu dan organisasi terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan serta kinerja pegawai di lingkungan BRIDA Provinsi Jambi.

Kata Kunci: BRIDA Provinsi Jambi; Kepuasan Kerja; Kinerja Pegawai; *Person Organization Fit*; SmartPLS

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Kinerja pegawai yang optimal menjadi indikator penting dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut (Dahing et al., 2020) keberhasilan instansi pemerintah sangat bergantung pada kemampuan pegawainya dalam melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memastikan bahwa pegawainya memiliki kinerja yang tinggi dan selaras dengan tujuan lembaga.

Kinerja pegawai mencerminkan sejauh mana seseorang mampu menyelesaikan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan. (Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya. Namun, kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi

juga oleh faktor organisasi seperti kesesuaian nilai, budaya kerja, serta lingkungan kerja yang mendukung (Afandi, A. N., Fatimah, N., & Martana, 2021). Dalam hal ini, konsep Person-Organization Fit (P-O Fit) menjadi penting karena menunjukkan tingkat kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan nilai dan budaya organisasi (Saether, 2019)

P-O Fit yang tinggi akan menumbuhkan rasa memiliki, loyalitas, dan keterlibatan pegawai dalam pekerjaan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi (Aprilia et al., 2023). Sebaliknya, ketidaksesuaian antara individu dan organisasi dapat menurunkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas (Huang et al., 2019). Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan kesesuaian antara karakteristik individu dan nilai-nilai organisasi sejak proses rekrutmen hingga pelaksanaan pekerjaan sehari-hari (Anindita, 2019).

Selain P-O Fit, faktor lain yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menggambarkan kondisi emosional positif yang muncul ketika pegawai merasa pekerjaannya sesuai dengan harapan, memperoleh imbalan yang layak, dan memiliki peluang untuk berkembang (Rahayu & Riana, 2017). Pegawai yang merasa puas cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, loyal terhadap organisasi, dan terhindar dari stres kerja (Richard, L. H., Robert, C. G., & Gordon, 2021). Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat menimbulkan penurunan kinerja dan peningkatan turnover karyawan (Mauli & Mukaram, 2016).

Fenomena tersebut juga terlihat di Badan Riset dan Inovasi Daerah (BRIDA) Provinsi Jambi, lembaga yang berperan dalam kegiatan penelitian dan pengembangan daerah. Berdasarkan data capaian kinerja BRIDA tahun 2021–2023, terlihat bahwa beberapa target belum tercapai, seperti indikator peningkatan Sistem Informasi Daerah (SIDa) dan inovasi daerah yang diimplementasikan oleh stakeholder. Hal ini mengindikasikan adanya potensi permasalahan dalam aspek kinerja pegawai.

Hasil pra-survei terhadap 10 pegawai BRIDA menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar responden menilai kinerja mereka baik, masih terdapat pegawai yang merasa hasil kerja belum sesuai dengan ekspektasi, serta beberapa tugas belum diselesaikan tepat waktu. Temuan ini menandakan bahwa masih terdapat tantangan dalam mengoptimalkan kinerja pegawai, yang kemungkinan dipengaruhi oleh tingkat kesesuaian antara individu dengan organisasi serta tingkat kepuasan kerja yang bervariasi.

Selanjutnya, pra-survei mengenai Person-Organization Fit menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa cocok dengan nilai, tujuan, dan budaya organisasi. Namun, terdapat responden yang merasa nilai-nilai organisasi belum sepenuhnya tercermin dalam praktik kerja sehari-hari. Demikian pula, hasil pra-survei kepuasan kerja memperlihatkan

bahwa sebagian besar pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya, tetapi masih ada ketidakpuasan dalam hal promosi jabatan dan beban kerja yang tidak seimbang.

Temuan tersebut menunjukkan adanya keterkaitan antara Person-Organization Fit, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian Nurrohmah & Lestari (2020), kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara P-O Fit yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja (Anindita, 2019). Dengan demikian, kepuasan kerja berpotensi menjadi variabel intervening yang menjembatani hubungan antara P-O Fit dan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Person-Organization Fit terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Badan Riset dan Inovasi Daerah (BRIDA) Provinsi Jambi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, sekaligus menjadi dasar bagi pengambil kebijakan dalam meningkatkan efektivitas dan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan daerah.

2. KAJIAN TEORI

(Foanto et al., 2020) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan cara tertentu yang mengarahkan organisasi dan karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Kinerja karyawan yang baik dapat diperoleh melalui kualitas kehidupan kerja yang baik dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, Kondisi ini harus dibangun oleh perusahaan dan karyawan untuk menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan produktif.

Person organization fit adalah konsep yang mendasari kesesuaian antara individu dan organisasi yang dapat diukur melalui kecocokan nilai individu dan nilai organisasi, nilai individu dibandingkan dengan nilai organisasi, kesesuaian visi dan misi, kesesuaian sasaran, serta tujuan antara individu dan organisasi (Saufi et al., 2020).

kepuasan kerja adalah seseorang yang menikmati pekerjaannya karena merasa senang dalam melakukannya. Kepuasan kerja juga mencakup penilaian dan juga sikap seseorang pegawai terhadap pekerjaannya itu sendiri, hal ini bisa berkaitan dengan lingkungan kerja, sifat pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja. (Adiwinata, Irvan dan Sutanto, 2020).

Sejumlah Penelitian terdahulu membuktikan adanya hubungan positif antara person organization fit, kinerja pegawai, dan kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penelitian (Fatmasari & Budiono, 2017) Pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini,

diperoleh hasil bahwa person organization fit berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan. Dimana kepuasan kerja bisa menjadi variabel intervening antara person organization fit dan kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan kondisi di lapangan bahwa semakin tingginya person organization fit pada karyawan akan mampu meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawannya.

Dapat disimpulkan dari berbagai pernyataan yang telah dijabarkan di atas bahwa Person Organization fit memiliki pengaruh positif yang signifikan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penerapan person organization fit yang semakin baik, akan mendorong kinerja pegawai untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Namun, jika penerapan Person Organization fit kurang optimal, maka kinerja pegawai akan cenderung menurun. Selain person organization fit, kepuasan kerja juga memainkan peran penting dalam peningkatan kinerja pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel yakni person organization fit, kinerja pegawai dan kepuasan kerja. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai BRIDA Provinsi Jambi yang berjumlah 40 orang. Sampel penelitian adalah seluruh populasi BRIDA Provinsi Jambi sebanyak 40 responden.

Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert 7 poin. Variabel Kinerja Pegawai diukur melalui empat indikator utama yaitu, kualitas kerja, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, variabel person organization fit diukur melalui empat indikator, kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan, pemenuhan kebutuhan karyawan, kesesuaian karakteristik kultur kepribadian, variabel kepuasan kerja diukur melalui tujuh indikator, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

Data yang diperoleh diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keabsahan dan konsistensi instrumen. Selanjutnya, analisis dilakukan dengan regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non fisik terhadap kesejahteraan psikologis pegawai.

Analisis dilakukan melalui dua tahapan utama, yaitu 1) Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model) untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk melalui indikator convergent validity, composite reliability, dan average variance extracted. (AVE). 2) Evaluasi Model Structural (Inner Model), untuk menguji hubungan antar variabel dan menguji signifikanisasi

pengaruh langsung dan tidak langsung dengan nilai path coefficient, R-Square, dan uji T-statistik melalui Bootstrapping.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden.

Kategori		Jumlah	Persentase(%)
Jenis Kelamin	Laki- Laki	18	45%
	Perempuan	22	55%
Total		40	100
Status Kepegawaian	PNS	28	70%
	Honorar	12	30%
Total		40	100
Lama Bekerja	<5 Tahun	18	45%
	5 – 10 Tahun	18	45%
	10 – 15 Tahun	4	10%
Total		40	100%
Usia	20 – 29 Tahun	13	33%
	30 – 39 Tahun	18	45%
	40 – 49 Tahun	5	13%
	50 Tahun	4	10%
Total		40	100

Data diolah, jonathan Bastista Sinaga, 2025.

Berdasarkan table karakteristik responden di atas diperoleh lebih banyak responden Perempuan sebanyak 22 responden daripada Laki-Laki 18 responden. Dan dari data usia dapat kita lihat rentan usia yang paling tinggi merupakan 30- 39 tahun sebanyak 18 pegawai, dan untuk data lama bekerja lebih banyak di angka <5 tahun sebanyak 18 pegawai dan 5 - 10 Tahun sebanyak 18, dan untuk status kepegawaian didominasi oleh PNS sebanyak 28, Dari data yang didapatkan dapat dikatakan bahwa para pegawai muda lebih dipercaya oleh pemimpin/perusahaan dikarenakan lebih mengikuti era sehingga lebih mengerti apa yang sedang trend dikalangan masyarakat dan lebih inovatif.

Analisis Deskriptif Variabel

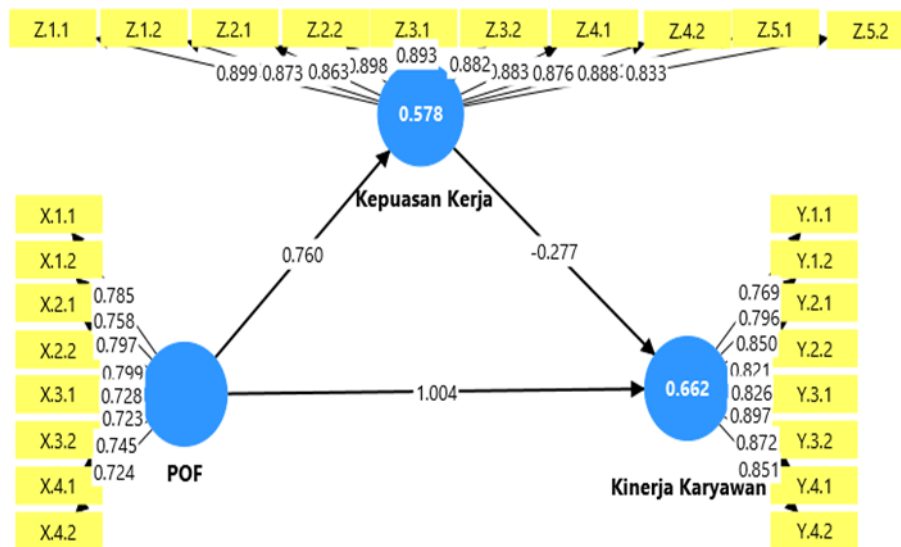
Deskriptif variabel penelitian digunakan untuk menggambarkan variabel- variabel penelitian. yaitu Kinerja Pegawai, Person Organization fit dan kepuasan kerja. Analisis deskriptif dilakukan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah

tingkat perolehan nilai (skor) variabel yang diteliti layak untuk diolah. Karena skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1-7.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai Pada BRIDA Provinsi Jambi berada pada kategori Tinggi dengan skor rata-rata 208. Person Organization fit berada pada kategori sesuai dengan skor rata-rata 203,75 Sementara itu, kepuasan kerja berada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata 210,5.

Hasil Pengolahan Metode PLS

Untuk mengukur indikator dalam penelitian ini menggunakan smart PLS 4.0 Model pengujian yang digunakan dalam penelitian ini mencakup variabel laten dengan indikator reflektif. Pengujian dilakukan menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0 dengan model sebagai berikut:



Gambar 1. Model Pengujian.

Gambar di atas merupakan hasil dari pengolahan data menggunakan Smart PLS 4.0. Berdasarkan nilai faktor beban luar (outer loading) atau hubungan antara konstruk dan variabel, terlihat bahwa seluruh nilai berada di atas 0,70. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada konstruk yang dihapus dari model serta menunjukkan bahwa variabel laten memiliki korelasi yang kuat dengan konstruknya.

Uji Realibilitas

Tingkat reliabilitas data dapat dievaluasi menggunakan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Jika Cronbach's Alpha melebihi 0,6 dan Composite Reliability lebih dari 0,8, maka instrumen penelitian dianggap memiliki tingkat akurasi serta konsistensi yang tinggi. Berikut ini adalah analisis hasil Composite Reliability.

Tabel 2. Hasil Composite Reliability.

Maktris	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kinerja Karyawan	0.939	0.947	0.949	0.699
POF	0.894	0.895	0.915	0.574
kepuasan Kerja	0.967	0.971	0.971	0.773

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SmartPLS 4.0, 2025.

Dapat dilihat dari tabel di atas nilai Cronbach's Alpha untuk seluruh variabel lebih dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini layak digunakan karena memiliki tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi. Selain itu, nilai Composite Reliability untuk semua variabel melebihi 0,8, yang menunjukkan bahwa model penelitian memiliki reliabilitas yang baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki nilai reabilitas yang baik.

Uji R-Square

R-Square digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel laten independen mempengaruhi variabel laten dependen, pengujian R-square dilakukan dengan melihat nilai yang dihasilkan R-square

Tabel 3. R-square.

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kinerja Pegawai	0.662	0.644
Kepuasan Kerja	0.578	0.567

sumber: Hasil pengolahan data dengan SmartPLS 4.0, 2025.

Dari tabel 3 menunjukan bahwa variabel kinerja pegawai mempunyai nilai sebesar 0,662 atau setara dengan 66,2% yang sudah masuk ke kategori kuat. Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0,578 atau setara dengan 57,8% yang sudah dapat di kategorikan kuat. Maka dari hasil ini menyatakan bahwa 66,2% variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh person organization fit dan kepuasan kerja. Sedangkan untuk 57,8% variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat mempengaruhi dan menghubungkan variabel person organization fit dan kinerja pegawai.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan metode bootstrapping dilakukan untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Proses ini melibatkan pemeriksaan koefisien jalur, yang menunjukkan parameter koefisien serta nilai

signifikansi t-statistik. Signifikansi parameter digunakan untuk menginterpretasikan hubungan antar variabel dalam penelitian. Adapun batas dalam menolak atau menerima hipotesis yang ditetapkan pada tingkat probabilitas 0,05.

Tabel 4. Uji Hipotesis berdasarkan Path Coeficient.

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values	KET
POF -> Kinerja Pegawai	0.793	0.799	0.081	7.834	0.000	Diterima dan terbukti
POF -> Kepuasan Kerja	0.760	0.760	0.078	9.742	0.000	Diterima dan terbukti
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	-0.277	-0.285	0.132	2.093	0.036	Diterima dan terbukti

Sumber: Hasil olah data dengan SmartPLS4.0, 2025.

Tabel di atas merupakan hasil dari pengujian hipotesis pengaruh langsung. Maka dari itu dapat di simpulkan hasil analisis sebagai berikut ini:

H1. Person Organization Fit memiliki Pengaruh Positif Dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Dari hasil uji hipotesis dapat diketahui person organization fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0000 dan t statistic 7.834, hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian antara individu dengan organisasi dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

H2. Person Organization memiliki pengaruh person organization fit terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan Dari hasil uji hipotesis , diketahui person organization fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0000 dan t statistic 9.742. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketika pegawai mampu menyesuaikan diri dengan nilai nilai, tujuan dan budaya organisasi, maka mereka akan merasa lebih puas dan termotivasi. Kesesuaian ini membantu meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan. Instansi yang mendukung person organization fit menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana pegawai merasa dihargai. Dengan demikian, kepuasan kerja meningkat, dan akan berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.

H3. Kepuasan Memiliki Pengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.036 dan t statistic 2.093, hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat berpengaruh pada kinerja pegawai pada Bida Provinsi Jambi, pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka, cenderung lebih terlibat dan berkontribusi secara aktif dalam organisasi. Dengan kata lain semakin tinggi kepuasan kerja pegawai diharapkan kinerja yang dihasilkan juga semakin optimal, yang pada akhirnya akan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan.

Tabel 5. Uji Hipotesis Spesific Indirect Effects.

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values	KET
POF -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	-0.211	-0.217	0.104	2.016	0.044	Diterima dan terbukti

Sumber: Hasil olah data dengan SmartPLS4.0, 2025.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, maka ditemukan bahwa pengaruh person organization fit terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening menunjukkan nilai p-value 0.044 dan nilai t statistic 2.016, hal ini menyatakan bahwa kepuasan kerja bisa menghubungkan antara person organization fit terhadap kinerja pegawai pada Bida Provinsi Jambi, dimana pegawai merasakan kesesuaian dan nilai nilai organisasi mereka cenderung merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan kemudian kepuasan kerja ini, dapat mendorong pegawai agar lebih terlibat pada pekerjaan mereka, dengan kata lain person organization fit yang baik akan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang lebih tinggi yang kemudian berkontribusi pada peningkatan kinerja.namun pengaruh ini cenderung lemah, Maka dari itu penting bagi organisasi untuk memperhatikan kedua aspek ini untuk mencapai hasil yang optimal.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Person organization fit memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BRIDA Provinsi Jambi. . Hal ini terjadi karena Ketika seorang pegawai merasa bahwa nilai nilai dan budaya organisasi selaras dengan nilai pribadi dan karakteristiknya, maka pegawai tersebut akan memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakannya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja yang

dihasilkan. Sebaliknya, apabila terjadi ketidaksesuaian karakteristik antara pegawai dan nilai organisasi, hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan dan mengurangi motivasi kerja, yang berdampak negatif pada kinerja.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Fatmasari & Budiono, 2017) yang menyatakan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasa nilai dan tujuan pribadinya sejalan dengan organisasi yang lebih terlibat dalam pekerjaan, sehingga produktivitas dan inisiatif mereka meningkat. Namun demikian, masih ditemukan sejumlah pegawai yang merasa belum sepenuhnya menyesuaikan diri dengan organisasi, sehingga perlunya perhatian dari instansi untuk melakukan penyesuaian nilai dan penempatan pegawai yang sesuai guna memaksimalkan kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan terbukti juga bahwa *person organization fit* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, *Person-Organization Fit* (POF) merupakan konsep yang menggambarkan kesesuaian antara nilai-nilai, tujuan, dan budaya individu dengan nilai, norma, serta budaya organisasi tempat individu tersebut bekerja. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi, POF telah menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi berbagai aspek perilaku individu dalam organisasi, termasuk kepuasan kerja. Kepuasan kerja sendiri merupakan kondisi di mana seorang pegawai merasa senang dan puas dengan pekerjaannya, yang secara tidak langsung mempengaruhi produktivitas dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Pranata & Suryosukmono, 2023) yang menemukan bahwasanya semakin tinggi tingkat kecocokan atau *person organization fit* maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja, kondisi lapangan menunjukkan bahwa kepuasan pegawai di Bida provinsi jambi sudah tergolong tinggi, namun masih terdapat beberapa pegawai yang berharap atasan mengutamakan komunikasi yang efektif dalam tim.

Kemudian Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai pada Bida Provinsi Jambi. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih terlibat dalam aktivitas di tempat kerja. Kepuasan kerja yang tinggi menciptakan perasaan positif yang mendorong pegawai untuk berkontribusi secara aktif, berinovasi, dan berpartisipasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Deddy & Rahim, 2021) yang membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan.

Temuan pada penelitian ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat mempengaruhi *person organization fit* terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Ketika pegawai mampu mencapai kesesuaian yang baik antara individu

dengan organisasi, mereka tidak hanya merasa lebih puas, tetapi juga akan meningkatkan kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kaur & Kang, 2021) yang menyatakan bahwa person organization fit terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi terkait dengan tingkat kinerja yang tinggi karena kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan substansial terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan Person Organization Fit pada BRIDA Provinsi Jambi berada pada kategori sesuai, kinerja pegawai berada pada kategori tinggi, dan kepuasan kerja berada pada kategori baik. Hasil penelitian menyatakan bahwa Person Organization Fit dan Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar pimpinan BRIDA Provinsi Jambi sebaiknya perusahaan dan atasan lebih memerhatikan dan meningkatkan pengawasan terhadap pegawai serta mengarahkan pegawai agar kinerja pegawai dapat lebih optimal dan menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh instansi. Selain itu, instansi juga harus memperhatikan kebutuhan atau fasilitas Pegawai guna mencapai tujuan bersama, dan untuk variabel kepuasan kerja sebaiknya instansi menciptakan hubungan sosial yang baik antar rekan kerja agar kebutuhan sosial dan kerja sama terpenuhi, meminimalkan konflik, dan meningkatkan kenyamanan kerja. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Adiwinata, I., & Sutanto, E. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26185>
- Afandi, A. N., Fatimah, N., & Martana, C. R. (2021). Pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja organisasi dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi (Studi pada Bank Mandiri Cabang Braga Bandung). *Riset Akuntansi dan Perbankan*, 15(1).
- Anindita, A. (2019). Analisis pengaruh person organization fit dan person job fit terhadap kinerja pegawai melalui komitmen afektif. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(1), 97–105. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/30248>
- Aprilia, F., Wellem, I., & Tonce, Y. (2023). PJF, POF, kinerja. *[Nama jurnal tidak tersedia]*, 1(3).

- Dahing, H., Razak, M., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen Jurnal Ilmiah*, 17(2), 183–193. <https://doi.org/10.37476/akmen.v17i2.879>
- Deddy, D., & Rahim, R. (2021). Pengaruh HCM dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan*, 10(1), 51–56. <https://doi.org/10.37476/jbk.v10i1.3133>
- Fatmasari, T. W., & Budiono. (2017). Pengaruh person organization fit terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(4), 1–7. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/21929>
- Foanto, E. F., & Kartika, E. W. (2020). Peran work life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen afektif sebagai variabel mediasi pada karyawan hotel berbintang tiga di Makassar, Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 6(1), 37–45. <https://doi.org/10.9744/jmp.6.1.37-45>
- Huang, W., Yuan, C., & Li, M. (2019). Person–job fit and innovation behavior: Roles of job involvement and career commitment. *Frontiers in Psychology*, 10, 1134. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01134>
- Kaur, N., & Kang, L. S. (2021). Person–organisation fit, person–job fit and organisational citizenship behaviour: An examination of the mediating role of job satisfaction. *IIMB Management Review*, 33(4), 347–359. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2021.12.003>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mauli, A., & Mukaram, M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 2(2), 15. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i2.71>
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82–85. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>
- Pranata, Y. A., & Suryosukmono, G. (2023). Person organization fit dan workplace ostracism terhadap turnover intention pada karyawan: Mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 1877–1894. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3604>
- Rahayu, N. M. N., & Riana, I. G. (2017). Keinginan keluar pada Hotel Amaris Legian. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(11), 5804–5833.
- Richard, L. H., Robert, C. G., & Gordon, J. C. (2021). *Leadership: Enhancing the lessons of experience*. McGraw-Hill US Higher Ed.
- Saether, E. A. (2019). Motivational antecedents to high-tech R&D employees' innovative work behavior: Self-determined motivation, person-organization fit, organization support of creativity, and pay justice. *Journal of High Technology Management Research*, 30(2), 100350. <https://doi.org/10.1016/j.hitech.2019.100350>
- Saufi, R. A., & Singh, H. (2020). The mediating role of person–job fit between person–organisation fit and intention to leave the job: Empirical evidence from Pakistan. *Sustainability (Switzerland)*, 12(19), 8189. <https://doi.org/10.3390/su12198189>