

---

**PENGARUH *PERSON JOB FIT* TERHADAP KINERJA *SALES PERSON*  
DENGAN EFIKASI DIRI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA  
PT. HANG BRIGHT ELECTRONIC**

---

**Hj. Ranti Rizki Febriana**

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis , Universitas Lambung Mangkurat  
E-mail : 1910312120032@mhs.ulm.ac.id

**Zakhyadi Ariffin**

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Lambung Mangkurat

**ABSTRACT**

*This research aims to determine and analyze the effect of person job fit on sales person performance and analyze self-efficacy moderating the effect of person job fit on sales person performance at PT. Hang Bright Electronic. The type of research used in this research is explanatory research within a quantitative method approach. The sample taken using nonprobability sampling technique with total sampling was applied to marketing personnel, resulting in a total of 107 respondents. The data collection method for this research are questionnaires and interviews. Data analysis and hypothesis testing using partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) analysis. The results show that Person Job Fit has a significant effect on sales person performance at PT. Hang Bright Electronic. Self-efficacy moderates the effect of person job fit significantly on sales person performance at PT. Hang Bright Electronic.*

**Keywords:** *Person Job Fit, Performance, Self-Efficacy.*

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Person Job Fit terhadap Kinerja Sales Person dan menganalisis Efikasi Diri memoderasi pengaruh Person Job Fit terhadap Kinerja Sales Person pada PT. Hang Bright Electronic. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah eksplanatori (explanatory research) dengan pendekatan metode kuantitatif. Sampel yang diambil menggunakan tektik nonprobability sampling dengan total sampling yang diterapkan pada tenaga marketing, sehingga menghasilkan 107 responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu kuesioner dan wawancara. Analisis data dan pengujian hipotesis menggunakan analisis Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Person Job Fit berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Sales Person pada PT. Hang Bright Electronic. Efikasi Diri memoderasi pengaruh Person Job Fit secara signifikan terhadap Kinerja Sales Person pada PT. Hang Bright Electronic.*

**Kata Kunci:** *Person Job Fit, Kinerja, Efikasi Diri.*

## PENDAHULUAN

Kinerja tenaga pemasaran menjadi kunci bagi perusahaan manufaktur, karena dari sini produk yang akan dihasilkan dan dijual kepada konsumen. Tingkat efisiensi, akurasi, dan kualitas dari departemen produksi akan sangat mempengaruhi citra dan kepercayaan konsumen terhadap produk perusahaan. Karena persaingan yang semakin ketat di industri ini, memastikan bahwa departemen produksi beroperasi dengan profesional dan efisien menjadi prioritas utama bagi perusahaan.

Pada kenyataan di lapangan, tenaga pemasar sering kali kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan dan banyaknya tenaga pemasar yang tidak cocok atau tidak memiliki *passion* dalam bekerja sehingga pekerja-pekerja tersebut tidak memenuhi karakteristik tenaga pemasar yang sesuai. Adapun pekerjaan tetap diambil diakibatkan oleh kondisi ekonomi yang tidak stabil sehingga memerlukan pekerjaan apapun yang menghasilkan.

Berdasarkan survey pendahuluan yang dilakukan peneliti pada 10 April 2023 kepada 3 orang karyawan bidang tenaga marketing PT. Hang Bright Electronic menyatakan kinerja karyawan salesman yang belum maksimal disebabkan adanya beberapa faktor, diantaranya kurangnya minat dalam menjadi karyawan sales hal ini dikarenakan banyaknya karyawan sales yang kurang memiliki minat menjadi sales akan tetapi tidak ada pilihan pekerjaan lain serta pengalaman kerja sebagai sales yang tidak dimiliki sebelumnya. Di samping kekurangan minat, para karyawan di departemen penjualan juga cenderung bersikap pasif dalam mencari prospek konsumen. Mereka juga seringkali mengalami kurangnya kepercayaan diri terkait dengan pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan penjualan merasa bahwa target yang ditetapkan oleh perusahaan terkadang sulit untuk mereka raih, sehingga hal ini dapat mempengaruhi semangat dan kinerja mereka dalam mencapai tujuan tersebut.

Terlepas dari itu, kurangnya kepercayaan diri saat berinteraksi dengan konsumen juga menjadi salah satu faktor utama yang menyulitkan para karyawan penjualan dalam mencapai target perusahaan. Selain itu, karyawan penjualan juga bisa mengalami penurunan semangat dan mental yang rendah ketika menghadapi kegagalan dalam mendapatkan prospek konsumen. Hal ini dapat memengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini yang membuat karyawan salesmen menjadi kurang memiliki rasa percaya diri sebagai salesman yang menyebabkan kinerjanya kurang maksimal. Kurang maksimalnya kinerja yang dilakukan oleh salesman menimbulkan penjualan yang menurun sehingga mempengaruhi perkembangan perusahaan. Terutama dalam jangka panjang, selain akan menurunkan penjualan pihak perusahaan pun akan kehilangan waktu yang sia-sia. Dalam hal ini tentu terdapat berbagai kebijakan-kebijakan yang dilaksanakan perusahaan dalam menanggulangi hal tersebut.

PT. Hang Bright Electronic adalah perusahaan distributor penjualan produk peralatan telekomunikasi merk VIVO wilayah Provinsi Kalimantan Selatan-Tengah beralamat di Jl. S. Parman No. 04, yang berdiri pada Mei 2015. VIVO Smartphone adalah salah satu pemimpin di industri telepon genggam berbasis Android yang menonjolkan diri dengan produk-produk canggih yang menghadirkan beragam fitur menarik. Dengan desain yang elegan dan mewah, VIVO menghadirkan solusi telekomunikasi yang memukau. Terlebih lagi, VIVO mampu mempertahankan daya saingnya dengan menawarkan harga yang relatif terjangkau, menjadikannya pilihan menarik bagi berbagai segmen konsumen. VIVO telah berkomitmen untuk terus memperbarui dan memperkaya portofolio produknya, memastikan para pengguna mendapatkan pengalaman telepon genggam yang terdepan dan memuaskan hingga saat ini.

Sebagai tenaga marketing di PT. Hang Bright Electronic, tugas utamanya adalah mempromosikan dan menjual produk merek Vivo di wilayah Provinsi Kalimantan Selatan-

Tengah, membangun hubungan baik dengan pelanggan, mengidentifikasi prospek baru dan melakukan penjualan produk dengan mencapai target yang ditetapkan. Selain itu, tenaga marketing juga akan memberikan informasi produk kepada pelanggan, memberikan pelayanan pelanggan yang baik, dan mengurus administrasi penjualan. Selama menjalankan tugas tersebut, tenaga marketing diharapkan memiliki kemampuan komunikasi yang baik, negosiasi yang efektif.

Proses rekrutmen dan seleksi karyawan tenaga marketing di PT. Hang Bright Electronic dilakukan dalam beberapa tahap. Tahap awal adalah pengumuman lowongan pekerjaan yang disebarluaskan melalui media online dan offline. Setelah itu, aplikasi dari calon karyawan dikumpulkan dan diseleksi berdasarkan kualifikasi dan persyaratan yang ditetapkan. Calon karyawan yang memenuhi kriteria akan mengikuti tahap seleksi berupa tes tertulis, wawancara, komunikasi dan negosiasi. Selanjutnya, calon karyawan yang berhasil melewati tahap seleksi akan menjalani tahap penempatan di lapangan selama 3 bulan untuk menguji kemampuan praktis mereka dalam menjual produk. Tahap terakhir, calon karyawan yang telah memenuhi semua tahapan seleksi dan menunjukkan potensi yang baik diangkat menjadi karyawan tetap posisi tenaga marketing di perusahaan PT. Hang Bright Electronic.

Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan peneliti dengan HRD PT. Hang Bright Electronic pada 8 Maret 2023 didapati bahwa terdapat faktor internal yang mempengaruhi penjualan produk PT. Hang Bright Electronic. Faktor internal yang memiliki peran utama penjualan adalah sumber daya manusia PT. Hang Bright Electronic khususnya pada bidang salesman. HRD PT. Hang Bright Electronic memaparkan bahwa sistem kerja karyawan baru sifatnya kontrak, sehingga saat salesman tidak memenuhi target penjualan tidak ada kendala dalam memberhentikan karyawan. Dalam 3 tahun terakhir terdapat sekitar 73 orang karyawan bidang sales yang telah diberhentikan PT. Hang Bright Electronic karena tidak memenuhi target penjualan.

Analisis menunjukkan bahwa kinerja *Sales Person* di PT. Hang Bright Electronic yang belum mencapai potensi maksimal disebabkan oleh beberapa faktor kunci. Salah satunya adalah kurangnya kemampuan dan motivasi dari sejumlah anggota tim penjualan dalam menjual produk PT. Hang Bright Electronic, serta kurangnya keyakinan diri mereka untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Ketidaksihinggaan antara karakteristik individu dengan karakteristik pekerjaan juga berperan penting dalam menentukan komitmen agen dan akhirnya berdampak pada kinerja yang rendah. Ketika seorang salesman kurang yakin akan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, hal ini cenderung membuatnya bersikap pasif dalam mencari konsumen. Akibatnya, hal ini secara langsung mempengaruhi kinerja salesperson di PT. Hang Bright Electronic. Untuk meningkatkan kinerja tim penjualan agar dapat bersaing dengan merek lain di pasar dan mencapai tujuan perusahaan (Wibowo, 2017, p. 18).

Berdasarkan paparan diatas Kinerja *Sales Person* adalah evaluasi dari kinerja dan pencapaian target tenaga penjualan dalam suatu perusahaan. Keberhasilan dalam mencapai target menjadi tolak ukur dari sejauh mana tenaga penjualan memberikan kontribusi dan memenuhi tanggung jawab terhadap kesuksesan perusahaan. Faktor utama yang perlu diperhatikan untuk memastikan efektivitas dan keberhasilan dalam divisi penjualan. Kinerja juga mencakup hasil kerja karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diselesaikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017, p. 67). Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Person Job Fit* terhadap Kinerja *Sales Person* pada PT. Hang Bright Electronic dan untuk mengetahui dan menganalisis Efikasi Diri memoderasi pengaruh *Person Job Fit* terhadap Kinerja *Sales Person* pada PT. Hang Bright Electronic.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Person Job Fit*

*Person Job Fit* mencerminkan sejauh mana karakteristik dan kapabilitas seseorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Ketika seseorang merasa bahwa kepribadiannya berpadu dengan baik dengan pekerjaan yang dijalani, hal ini cenderung menghasilkan kepuasan terhadap hasil kerja yang dihasilkan. Dampak positif dari kepuasan tersebut juga terlihat dalam peningkatan kinerja individu, yang pada akhirnya memberi kontribusi positif bagi perusahaan secara keseluruhan.

Kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan memiliki implikasi yang signifikan terhadap sikap dan perilaku di lingkungan kerja. Ini mencakup dampaknya pada kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, keinginan untuk bertahan, tingkat keterlibatan dalam pekerjaan, perkembangan karir, kesejahteraan fisik dan adaptasi, efisiensi operasional organisasi, tingkat stres yang rendah, serta tingkat pergantian karyawan yang lebih stabil. Dengan kata lain, sejauh mana individu merasa cocok dengan peran dan tanggung jawab mereka memainkan peran penting dalam membentuk berbagai aspek penting dari budaya dan dinamika organisasi (Saks, 1997, p. 72).

### **Kinerja**

Kinerja karyawan adalah refleksi dari sejauh mana individu berhasil memenuhi tugas dan tanggung jawab. Tujuan dari kinerja ini adalah dalam meraih tujuan yang telah ditetapkan, diperlukan upaya dan dedikasi yang konsisten dari seluruh anggota tim. Itu artinya, setiap individu harus berkontribusi secara maksimal sesuai dengan perannya masing-masing demi mencapai hasil yang diinginkan oleh organisasi serta meminimalkan potensi kerugian. Dalam konteks penelitian ini, kinerja di departemen pemasaran adalah hasil dari upaya seorang karyawan, terutama di bidang pemasaran, dalam menjalankan tugas-tugasnya. Tingkat kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan selama periode waktu tertentu oleh perusahaan.

Efek dari kinerja yang baik termasuk perkembangan organisasi yang cepat dan pencapaian target yang telah direncanakan secara tepat sasaran. Selain itu, hal ini juga dapat mengurangi risiko-risiko potensial dalam operasi organisasi. Karyawan dalam organisasi tersebut cenderung menjadi lebih solid dan kompak karena mereka berkomitmen untuk melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati demi mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan merupakan kunci kesuksesan. Hasil dari dedikasi ini adalah citra perusahaan yang terangkat di mata publik, dan dihormati oleh para pesaing dalam industri sejenis. Hal ini mencerminkan integritas dan profesionalisme perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya (Robbins, 2016, p. 54).

Penelitian ini mengadopsi metode perbandingan karyawan, dikenal juga sebagai Employee Comparison, yang dilaksanakan dengan membandingkan kinerja seorang karyawan dengan rekan kerjanya. Melalui metode Alternation Ranking, penilaian dilakukan dengan cara memberikan peringkat pada karyawan, dimulai dari yang paling unggul hingga yang perlu diperhatikan lebih lanjut dalam berbagai aspek penilaian. Metode ini memberikan sudut pandang yang komprehensif untuk mengevaluasi dan membandingkan kinerja karyawan dengan efektif.

### Efikasi Diri

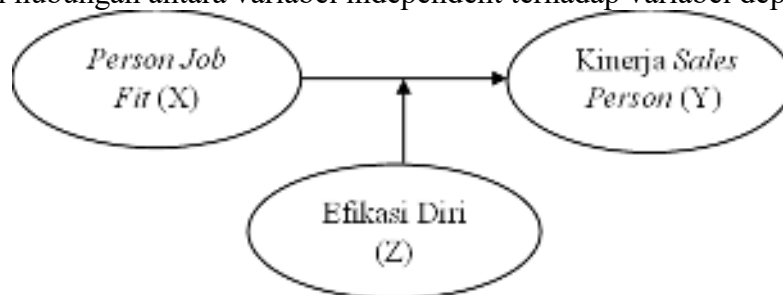
Efikasi Diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk berhasil menyelesaikan tugas-tugas yang dihadapi. Hal ini meliputi keyakinan bahwa individu mampu mengatasi hambatan dan mencapai tujuan yang diinginkan melalui upaya dan kemampuan yang dimilikinya.

Efikasi Diri memiliki dampak yang signifikan pada perilaku karyawan melalui berbagai proses. Pertama, melalui proses kognitif, keyakinan yang kuat terhadap kemampuan diri mempengaruhi tingkat upaya individu untuk mencapai tujuan pribadinya. Kedua, dalam proses motivasi, keyakinan terhadap kemampuan diri memainkan peran kunci dalam mengatur tingkat motivasi. Sebagian besar motivasi manusia dipengaruhi oleh faktor kognitif. Karyawan akan memotivasi dirinya sendiri dan mengarahkan tindakan mereka berdasarkan keyakinan tentang masa depan. Ketiga, dalam proses afektif, tingkat kepercayaan terhadap kemampuan diri memengaruhi seberapa baik karyawan dapat mengatasi tekanan saat dihadapkan dengan tugas. Karyawan yang yakin bahwa mereka mampu menghadapi situasi tersebut akan tetap tenang dan tidak cemas, sementara yang meragukan kemampuannya akan merasa cemas. Terakhir, dalam proses seleksi, keyakinan terhadap efikasi diri mempengaruhi keputusan karyawan dalam memilih tindakan dan lingkungan untuk menghadapi suatu tugas. Mereka yang memiliki Efikasi Diri rendah cenderung memilih tindakan untuk menghindari atau menyerah. Sebaliknya, mereka yang memiliki Efikasi Diri tinggi akan menghadapi tugas tersebut dengan penuh keyakinan (Bandura, Freemanand, & Richard, 1997, p. 35).

## KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

### Kerangka Pikir

Dalam penelitian Pengaruh *Person Job Fit* Terhadap Kinerja *Sales Person* Dengan Efikasi Diri Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Hang Bright Electronic kerangka pikir dapat didefinisikan sebagai jalur pemikiran yang dirancang untuk menjelaskan konsep yang akan diteliti, meliputi hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependent.



Gambar 1. Kerangka Pikir

H1: (Robbins, 2016; Saks, 1997; Juliati dkk, 2015; Berahmawati, 2019; Kotler & Keller, 2016; Anindita, 2019; Jaya, 2019; Nugraha, 2022; Yoon, 2020; Nurtjahjono, 2020).

H2: (Bandura, 2015; Yoon, 2020; Muhammadiyah, 2021; Peng & Mao, 2014; Kotler & Keller, 2016; Wibisono, 2022; Nurjati, 2019; Muallifah, 2016; Yulianti, 2019).

### Hipotesis

H1: *Person Job Fit* berpengaruh terhadap Kinerja *Sales Person* pada PT. Hang Bright Electronic

H2: Efikasi Diri memoderasi pengaruh *Person Job Fit* terhadap Kinerja *Sales Person* pada PT. Hang Bright Electronic.

## METODE PENELITIAN

Jenis metode penelitian pada penelitian di PT. Hang Bright Electronic ini adalah eksplanatori (*eksplanatory research*) dengan pendekatan metode kuantitatif. Lokasi penelitian PT. Hang Bright Electronic di Jl. S. Parman No.04, Kel. Belitung Utara, Kec. Banjarmasin Barat, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70116. Unit analisis penelitian di PT. Hang Bright Electronic ini adalah individu tenaga marketing pada PT. Hang Bright Electronic. Populasi penelitian di PT. Hang Bright Electronic ini adalah karyawan Marketing PT. Hang Bright Electronic yang berjumlah 115 orang. Metode pengambilan sampel penelitian di PT. Hang Bright Electronic ini adalah *non probability sampling* dengan total sampling, sampel pada penelitian ini adalah karyawan tenaga marketing yang berjumlah 115 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara dan angket/survey. Teknik analisis data menggunakan analisis *Partial Least Square Structural Equation Modeling* (PLS-SEM).

### Definisi Operasional Variabel

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Sumber	Skala
Person Job Fit (X)	Person Job Fit merupakan kesesuaian antara individu dengan pekerjaannya, dimana kesesuaian dan kemampuan individu sesuai dengan pekerjaan yang diwarikannya. Ketika kepraktisan individu dengan pekerjaannya sejalan, maka akan timbul kepuasan dari hasil kerja. Kepuasan tersebut mengindikasikan kinerja yang baik bagi perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keecocokan antara pekerjaan dengan kemampuan.</li> <li>2. Keecocokan antara pekerjaan dengan pengetahuan.</li> <li>3. Kepuasan pribadi dengan pekerjaan tersebut.</li> <li>4. Kemampuan dari individu cocok dengan karakteristik pekerjaan.</li> </ol>	(Kristof, Zinbarg, & Johnson, 2005)  Skor Reliably Instrumen: 0,902 (reliabel)	Likert (5 – 1)  a. Sangat Setuju = 5 b. Setuju = 4 c. Antara setuju dan Tidak Setuju = 3 d. Tidak Setuju = 2 e. Sangat Tidak Setuju = 1
Kinerja Subey Person (Y)	Kinerja marketing merupakan data sekunder perusahaan PT. Hang Bright Electronic berdasarkan hasil kerja yang dicapai dibidang marketing dalam melakukan peran pekerjaan dengan penilaian dari manajemen perusahaan dan menggunakan skala interval.	Metode Peringkat Alternatif ( <i>Alternative Ranking Method</i> ) merupakan metode yang populer karena banyak digunakan oleh perusahaan dengan cara membuat pemeringkatan pada karyawan, mulai dari yang terbaik hingga terburuk dalam beberapa aspek.	(Dasler, 2020)	Interval (4 – 1)  a. Baik = 4 b. Cukup baik = 3 c. Kurang Baik = 2 d. Buruk = 1
Efikasi Diri (Z)	Efikasi Diri Subey merupakan keyakinan atau kepercayaan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang di hadapi, sehingga mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkannya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Self-efficacy</i></li> <li>2. <i>Interest/enjoyment</i></li> </ol>	(Gupta, Gunter, & Kaper, 2013)  Skor Reliably Instrumen: 0,84 (reliabel)	Likert (5 – 1)  a. Sangat Setuju = 5 b. Setuju = 4 c. Antara setuju dan Tidak Setuju = 3 d. Tidak Setuju = 2 e. Sangat Tidak Setuju = 1

## HASIL DAN ANALISIS

## Model Pengukuran (Outer Model)

*Convergent Validity*Tabel 2. Nilai *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	Loading factor	Keterangan
<i>Person Job Fit</i>	X1	0.838	Valid
	X2	0.807	Valid
	X3	0.912	Valid
	X4	0.890	Valid
	X5	0.929	Valid
	X6	0.900	Valid
	X7	0.884	Valid
	X8	0.904	Valid
	X9	0.835	Valid
Kinerja	Y1	0.955	Valid
	Y2	0.898	Valid
	Y3	0.963	Valid
	Y4	0.915	Valid
Efikasi Diri	Z1	0.833	Valid
	Z2	0.905	Valid
	Z3	0.876	Valid
	Z4	0.733	Valid
	Z5	0.752	Valid
	Z6	0.770	Valid
	Z7	0.822	Valid
	Z8	0.884	Valid
	Z9	0.966	Valid
	Z10	0.903	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023

Hasil *output convergent validity* menunjukkan semua pernyataan dalam instrumen memiliki loading faktor  $> 0,700$ , yang berarti bahwa pernyataan-pernyataan tersebut valid dan dapat digunakan untuk analisis lanjutan.

**Discriminant Validity (Cross Loading)****Tabel 3. Cross Loading**

Indikator	Person Job Fit	Kinerja	Efikasi Diri
X1	<b>0,838</b>	0,621	0,778
X2	<b>0,807</b>	0,571	0,724
X3	<b>0,912</b>	0,728	0,847
X4	<b>0,890</b>	0,677	0,808
X5	<b>0,929</b>	0,788	0,916
X6	<b>0,900</b>	0,828	0,819
X7	<b>0,884</b>	0,693	0,857
X8	<b>0,905</b>	0,711	0,886
X9	<b>0,835</b>	0,728	0,832
Y1	0,734	<b>0,954</b>	0,829
Y2	0,802	<b>0,900</b>	0,848
Y3	0,755	<b>0,962</b>	0,848
Y4	0,731	<b>0,915</b>	0,813
Z1	0,829	0,788	<b>0,916</b>
Z2	0,832	0,855	<b>0,916</b>
Z3	0,900	0,828	<b>0,919</b>
Z4	0,884	0,693	<b>0,857</b>
Z5	0,805	0,711	<b>0,886</b>
Z6	0,835	0,728	<b>0,862</b>
Z7	0,909	0,777	<b>0,943</b>
Z8	0,853	0,837	<b>0,891</b>
Z9	0,851	0,913	<b>0,924</b>
Z10	0,796	0,853	<b>0,867</b>

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023

Hasil menunjukkan nilai *cross loading* dari setiap indikator melebihi ambang batas yang ditetapkan, yaitu 0,700. Oleh karena itu, instrumen penelitian dapat dikatakan valid secara diskriminan, artinya instrumen tersebut mampu membedakan antara variabel laten yang berbeda.

**Reliabilitas****Tabel 4. Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha**

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average Variance Extracted	Keterangan
Person Job Fit	0,950	0,951	0,964	0,871	Reliable
Kinerja	0,963	0,967	0,968	0,772	Reliable
Efikasi Diri	0,973	0,976	0,977	0,807	Reliable

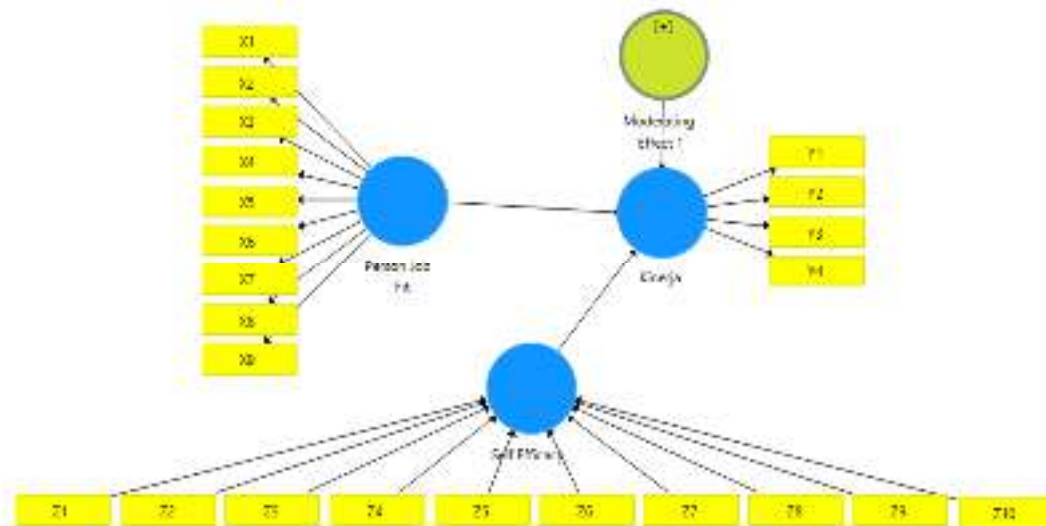
Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023

Hasil evaluasi *composite reliability* dan *cronbach's alpha*, semua konstruk dalam penelitian ini dinilai reliabel. Nilai *cronbach's alpha* untuk semua variabel (*Person Job Fit*, *Kinerja*, dan *Efikasi Diri*) berada di atas 0,600, yang menunjukkan tingkat konsistensi internal yang baik. Selain itu, nilai *composite reliability* (rho\_a) dan *composite reliability* (rho\_c) untuk semua variabel juga berada di atas 0,700, yang menunjukkan tingkat keandalan konstruk yang tinggi. *Average Variance Extracted* juga memenuhi kriteria dibuktikan melalui nilai > 0,500 untuk semua variabel, menunjukkan bahwa konstruk tersebut memiliki kontribusi yang signifikan terhadap varians dalam model. Dengan demikian, berdasarkan evaluasi *composite*



reliability, semua konstruk dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

**Model Pengukuran (Inner Model)  
R Square (R<sup>2</sup>)**



Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023

**Gambar 2. Model Struktural**

Model struktural pada penelitian ini dimana *Person Job Fit* dan *Efikasi Diri* merupakan variabel eksogen karena merupakan faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi *Kinerja Sales Person*, sementara *Kinerja Sales Person* merupakan variabel endogen karena *Kinerja Sales Person* dipengaruhi oleh variabel eksogen seperti *Person Job Fit* dan *Efikasi Diri*.

**Tabel 5. Hasil Pengujian R Squares**

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0,907	0,904

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel menunjukkan nilai (*R-square*) untuk variabel *Kinerja* senilai 0.907 atau 90,7%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa variabel *Person Job Fit* dan *Efikasi Diri* dapat dijelaskan oleh variabel *Kinerja* senilai 90,7%. Disamping itu pula senilai 9,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

**Estimate for Path Coefficients**

**Tabel 6. Nilai Koefisien Jalur (path coefficients)**

Variabel	Original Sample
<i>Person Job Fit</i> (X) → <i>Kinerja</i> (Y)	0,571
<i>Efikasi Diri</i> (Z) x <i>Person Job Fit</i> (X) → <i>Kinerja</i> (Y)	0,183

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023

Koefisien Jalur antara *Person Job Fit* (X) dan *Kinerja* (Y) senilai 0,571. Koefisien ini menunjukkan hubungan positif antara variabel *Person Job Fit* dan *Kinerja*. Nilai koefisien jalur yang mendekati +1 menunjukkan hubungan positif yang kuat antara kedua variabel tersebut.

Koefisien Jalur antara Efikasi Diri ( $Z$ ) memoderasi *Person Job Fit* ( $X$ ) dan Kinerja ( $Y$ ) senilai 0,183. Koefisien ini juga menunjukkan hubungan positif antara variabel Efikasi Diri, *Person Job Fit* dan Kinerja. Nilai koefisien jalur yang mendekati +1 menunjukkan hubungan positif yang kuat antara kedua variabel tersebut.

### *Prediction relevance (Q<sup>2</sup>)*

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,907)$$

$$Q^2 = 0,907$$

Berdasarkan hasil tersebut nilai *predictive relevance (Q Square)* senilai 0,907. Hal ini menunjukkan bahwa  $Q^2 > 0$  dan membuktikan bahwa model dalam penelitian ini, memiliki relevansi prediktif untuk variabel endogen, dimana nilai-nilai yang dievaluasi telah terkonstruksi dengan baik.

### Hasil Pengujian Hipotesis

**Tabel 7. Pengujian Hipotesis**

Hipotesis	Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	STDEV	T Statistics	P Values	Keterangan
H1	<i>PJF</i> -> <i>K</i>	0,571	-0,582	0,165	3,452	0,001	Diterima
H2	<i>SE</i> x <i>PJF</i> -> <i>K</i>	0,183	-0,182	0,021	8,576	0,000	Diterima

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh *Person Job Fit* terhadap kinerja senilai 0,001 < 0,050 disamping itu pula untuk nilai  $t$  hitung senilai 3,452 >  $t$  tabel senilai 1,659. Oleh karena itu, hipotesis H1 diterima, menunjukkan bahwa *Person Job Fit* berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Hang Bright Electronic.

Pada hipotesis kedua Efikasi Diri memoderasi pengaruh *Person Job Fit* terhadap kinerja senilai 0,000 < 0,050 disamping itu pula untuk nilai  $t$  hitung senilai 8,576 >  $t$  tabel senilai 1,659. Oleh karena itu, hipotesis H2 diterima, menunjukkan bahwa Efikasi Diri memoderasi pengaruh *Person Job Fit* terhadap kinerja pada PT. Hang Bright Electronic.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### **Pengaruh *Person Job Fit* terhadap Kinerja *Sales Person* PT. Hang Bright Electronic**

Berdasarkan hasil dan analisis didapatkan bahwa pengaruh *Person Job Fit* terhadap Kinerja *Sales Person* pada PT. Hang Bright Electronic. Pengaruh *Person Job Fit* terhadap kinerja senilai 0,001 < 0,050 disamping itu pula untuk nilai  $t$  hitung senilai 3,452 >  $t$  tabel senilai 1,659. Oleh karena itu, hipotesis H1 diterima, menunjukkan bahwa *Person Job Fit* berpengaruh terhadap kinerja *Sales Person* pada PT. Hang Bright Electronic.

Pengaruh *Person Job Fit* terhadap Kinerja *Sales Person* pada PT. Hang Bright Electronic menunjukkan kesesuaian antara karakteristik personal, seperti keterampilan, minat, nilai-nilai, dan kepribadian individu, dengan persyaratan dan tuntutan pekerjaan dalam peran pemasaran di perusahaan tersebut. Ketika individu-individu dalam tim pemasaran memiliki tingkat kesesuaian yang tinggi antara kemampuan dan karakteristik pribadi seseorang dengan tanggung jawab pekerjaan yang harus dilakukan, maka seseorang cenderung mampu menjalankan tugas-tugas pemasaran dengan lebih efektif. Ini mencakup kemampuan untuk berkomunikasi dengan

pelanggan potensial, memahami kebutuhan dan preferensi pasar, merancang strategi pemasaran yang tepat, dan secara kreatif mempromosikan produk atau layanan perusahaan.

Ketika pekerja merasa bahwa pekerjaannya sesuai dengan keahlian dan minat, pekerja tersebut lebih cenderung termotivasi untuk berkinerja tinggi. Seseorang merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas-tugas pemasaran dan lebih mungkin menghasilkan hasil yang positif. Selain itu, kesesuaian karakteristik personal dengan tuntutan pekerjaan juga dapat mengurangi tingkat stres dan ketidaknyamanan, sehingga berdampak positif pada kinerjanya.

*Person Job Fit*, atau kesesuaian antara individu dengan pekerjaannya, memegang peran penting dalam menentukan kinerja seorang *Sales Person*. Ketika seorang salesperson merasa bahwa kemampuan, minat, dan karakteristik pribadinya cocok dengan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki dalam tim penjualan, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Kecocokan antara individu dan pekerjaan juga dapat mengurangi tingkat stres dan frustrasi, memungkinkan salesperson untuk fokus pada upaya penjualan dengan lebih efektif. Dengan demikian, *Person Job Fit* bukan hanya menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan bagi *sales person*, tetapi juga berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja dan pencapaian target penjualan perusahaan.

### **Efikasi Diri Memoderasi Pengaruh *Person Job Fit* terhadap Kinerja *Sales Person* PT. Hang Bright Electronic**

Berdasarkan hasil dan analisis didapatkan bahwa Efikasi Diri memoderasi pengaruh *Person Job Fit* terhadap Kinerja *Sales Person* pada PT. Hang Bright Electronic. Efikasi Diri memoderasi pengaruh *Person Job Fit* terhadap kinerja senilai  $0,000 < 0,050$  disamping itu pula untuk nilai  $t$  hitung senilai  $8,576 > t$  tabel senilai  $1,659$ . Oleh karena itu, hipotesis H2 diterima, menunjukkan bahwa Efikasi Diri Memoderasi Pengaruh *Person Job Fit* terhadap Kinerja *Sales Person* pada PT. Hang Bright Electronic.

Pengaruh Efikasi Diri memoderasi pengaruh *Person Job Fit* terhadap Kinerja *Sales Person* pada PT. Hang Bright Electronic menunjukkan hubungan antara kesesuaian antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan seseorang terhadap kinerja dalam posisi pemasaran, dengan mempertimbangkan peran pengaruh Efikasi Diri dalam hubungan tersebut.

Hasil penelitian ini menunjukkan *Person Job Fit* mengacu pada sejauh mana karakteristik personal, seperti keahlian, nilai-nilai, minat, dan kepribadian individu, cocok dengan tugas dan tanggung jawab yang harus seseorang lakukan dalam pekerjaan sebagai tenaga marketing di PT. Hang Bright Electronic. Kesesuaian ini dapat mencakup kompatibilitas antara keterampilan individu dan persyaratan pekerjaan, serta kesesuaian nilai-nilai individu dengan budaya perusahaan.

Efikasi Diri adalah keyakinan individu dalam kemampuannya untuk berhasil mengeksekusi tugas-tugas tertentu dan mengatasi tantangan yang dihadapi dalam lingkungan kerja. Pada penelitian ini sebagai variabel moderasi, Efikasi Diri berperan sebagai faktor yang dapat mempengaruhi sejauh mana *Person Job Fit* berkontribusi terhadap kinerja tenaga pemasaran. Seseorang yang memiliki tingkat Efikasi Diri tinggi, lebih mampu mengoptimalkan potensinya yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, yang dapat meningkatkan kinerja seseorang.

### **Implikasi Hasil Penelitian**

#### **Implikasi teoritis**

1. *Person Job Fit* Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja *Sales Person*. Hasil ini mendukung konsep teoritis bahwa kesesuaian antara karakteristik personal karyawan (*Person*) dengan tuntutan pekerjaan (*Job Fit*) memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja *Sales Person*. Implikasi ini memperkuat teori-teori yang menekankan pentingnya

alignmen antara individu dan pekerjaan dalam mencapai kinerja yang optimal. Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2016) dan Saks & Ashforth (1997) mengindikasikan bahwa kesesuaian antara kepribadian individu dengan tuntutan pekerjaan memiliki dampak signifikan pada sikap dan perilaku kerja. Karyawan yang memiliki kemampuan intelektual dan fisik yang sesuai dengan pekerjaan akan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, komitmen terhadap organisasi yang lebih kuat, keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaan, dan tingkat stres yang lebih rendah. Implikasi teoritis ini menggarisbawahi pentingnya memperhatikan kesesuaian antara karakteristik individu dengan tugas-tugas pekerjaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung.

2. Efikasi Diri Memoderasi Pengaruh *Person Job Fit* Secara Signifikan terhadap Kinerja *Sales Person*. Temuan ini secara teoritis memperkaya pemahaman kita tentang hubungan antara *Person Job Fit* dan kinerja, dengan menunjukkan bahwa pengaruh ini dapat dimoderasi oleh tingkat Efikasi Diri. Hal ini sejalan dengan teori Bandura tentang Efikasi Diri, di mana tingkat keyakinan individu terhadap kemampuan mereka mempengaruhi cara mereka menanggapi tantangan pekerjaan. Sejalan dengan teori Efikasi Diri yang dikemukakan oleh Bandura (2015) menunjukkan bahwa keyakinan karyawan terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas sulit memiliki dampak signifikan pada performa dan kesejahteraan mereka. Karyawan yang memiliki tingkat Efikasi Diri yang tinggi cenderung lebih termotivasi, memiliki sikap yang positif terhadap tugas-tugas yang sulit, dan mampu mengatasi kegagalan dengan cepat. Sebaliknya, kurangnya Efikasi Diri dapat menyebabkan stres dan depresi. Implikasi teoritis ini menekankan pentingnya pengembangan Efikasi Diri dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan.

### Implikasi praktis

1. Manajemen SDM di PT. Hang Bright Electronic dapat lebih mempertimbangkan kesesuaian karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan dalam proses perekrutan, penempatan, dan pengembangan karyawan. Hal ini dapat membantu meningkatkan kualitas Kinerja *Sales Person* dengan memastikan individu yang tepat ditempatkan pada peran yang sesuai dengan karakteristik dan kemampuan mereka.
2. Manajemen dapat merancang program pelatihan dan pengembangan yang bertujuan untuk menumbuhkan Efikasi Diri karyawan. Dengan mengukur kecocokan, seleksi tersebut menghasilkan orang-orang yang cocok bekerja sebagai tenaga marketing.
3. Dalam mengelola tim tenaga marketing, manajemen dapat mempertimbangkan keseimbangan antara *Person Job Fit* dan tingkat Efikasi Diri anggota tim. Dengan memahami tingkat kesesuaian individu dengan pekerjaan dan tingkat keyakinan mereka terhadap kemampuan, manajemen dapat mengalokasikan tugas secara lebih efektif dan memberikan dukungan yang sesuai.
4. Mendorong karyawan yang lebih senior untuk meningkatkan *sharing* untuk berbagi pengetahuan dalam penjualan PT. Hang Bright Electronic. Upaya ini dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja individu maupun tim secara keseluruhan.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diuraikan dalam penelitian ini maka simpulan hasil penelitian ini yaitu:

1. *Person Job Fit* berpengaruh terhadap Kinerja *Sales Person* pada PT. Hang Bright Electronic. Dalam hal ini *Person Job Fit* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja *Sales Person* yang menunjukkan apabila *Person Job Fit* mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sehingga dapat dikatakan *Person Job Fit* akan mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja seorang karyawan. Hal ini menjadikan *Person Job Fit* menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Efikasi Diri memoderasi pengaruh *Person Job Fit* terhadap Kinerja *Sales Person* pada PT. Hang Bright Electronic. Dalam hal ini Efikasi Diri memoderasi pengaruh *Person Job Fit* secara signifikan terhadap Kinerja *Sales Person* yang menunjukkan apabila Efikasi Diri meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sehingga dapat dikatakan bahwa peningkatan variabel Efikasi Diri akan meningkatkan kinerja individu karyawan. Oleh karena itu Efikasi Diri mampu memperkuat pengaruh *Person Job Fit* terhadap Kinerja *Sales Person* pada PT. Hang Bright Electronic.

### Saran

1. Manajemen disarankan untuk memperbaiki kualifikasi calon karyawan potensial dalam proses pada proses rekrutmen atau pengadaan SDM, maka perbaikan kualifikasi perbaikan yang disarankan adalah kemampuan komunikasi yang baik, akan lebih baik jika merekrut karyawan yang sudah berpengalaman kerja yang relevan dengan kebutuhan Perusahaan, persuasif, trampil bernegosiasi, mampu bekerja dibawah tekanan, dan memiliki kemampuan *public speaking* yang baik sehingga mampu menangani pelanggan dengan baik.
2. Melakukan integrasi proses seleksi tes psikologis yang cermat dengan metode penilaian yang komprehensif terhadap kepribadian, keterampilan, dan preferensi pekerjaan. Hal ini akan membantu memastikan bahwa karyawan yang baru bergabung memiliki kesesuaian yang tinggi dengan tugas dan lingkungan pekerjaan yang ada. Dengan memilih individu yang memiliki *Person Job Fit* yang kuat, perusahaan dapat mengurangi risiko kesalahan perekrutan dan meningkatkan peluang kinerja yang unggul.
3. Manajemen disarankan untuk melibatkan karyawan lama dalam proses evaluasi sehingga mereka dapat mengetahui aspek-aspek pekerjaan apa yang diukur. Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan kuesioner atau konseling (wawancara individu). Manajemen akan menggunakan hasil evaluasi tersebut untuk melakukan *staffing* dan pengembangan/pelatihan sesuai kebutuhan karyawan berdasar pada kapasitas perusahaan.
4. Menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan untuk karyawan lama secara berkala dengan fokus pada peningkatan efikasi diri dan kemampuan karyawan. Aspek peningkatan yang dituju mencakup *skill/ability* melalui pelatihan keterampilan baru, mentoring, atau partisipasi dalam pekerjaan yang menantang. Dengan meningkatkan efikasi diri dan meningkatkan *skill/ability* melalui *knowledge sharing* untuk berbagi pengetahuan dalam penjualan, karyawan akan lebih berani menghadapi tugas-tugas yang kompleks, mengambil inisiatif, dan secara positif akan mempengaruhi kinerja mereka.
5. Untuk karyawan baru yang masih dalam masa orientasi, dukungan manajemen diawal masa kerja diharapkan dapat memperkuat efikasi diri sehingga mereka dapat merasa lebih percaya diri dalam bekerja. Dalam jangka panjang, hal ini dapat membantu meningkatkan kemampuan adaptasi karyawan yang lebih cepat dan mampu menghadapi tantangan.

Saran bagi penelitian selanjutnya yaitu:

1. Peneliti diharapkan melakukan kategorisasi berdasar rujukan tertentu pada karakteristik usia, pengalaman kerja dan hal-hal lainnya yang relevan, sehingga deskripsi responden penelitian menjadi lebih representatif. Sehingga pihak manajemen dapat memberikan treatment spesifik pada bagian mana yang dirasa masih rendah atau perlu diperbaiki (misalnya jenis kelamin perempuan memiliki kesesuaian diri yang rendah).
2. Peneliti variabel potensial lainnya yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini, sehingga *study* tentang variabel *person job fit*, efikasi diri dan *performance* menjadi lebih kaya.
3. Untuk tujuan generalisasi, peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan instrument dalam penelitian ini sebagai alat ukur dalam penelitiannya untuk variabel yang sama.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alfani, M., & Hadini, M. (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 Mananajemen Kewirausahaan*, II(2), 73-85. doi:10.35130/jrimk.v2i2.19
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2013). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization*. Jakarta: PT Elex Media. Komputindo.
- Alwisol. (2016). *Psikologi Kepribadian*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Alyahya, M. A., Mohamed, E., & Elshaer. (2022). Can Cognitive Capital Sustain Customer Satisfaction? The Mediating Effects of Employee Self-Efficacy. *Journal Open Innovation Technology*, VI(191), 1-29. doi:10.3390/joitmc6040191
- Anindita, A. (2019). 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*, VIII(1), 97-105. Retrieved from <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/30248>
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bandura, A. (2015). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman & Company.
- Bandura, A., Freemanand, W. H., & Richard, L. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Bangun, O. V., Supartha, I. W., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Person-Job Fit Dan Person-Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Management Dynamic Conference*, VI(5), 2071-2102. Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/29794>
- Berahmawati, E., Sinulingga, S., & Wibowo, R. (2019). The effect of person job fit and person organization fit of pusat penelitian kelapa sawit (PPKS) Medan employee performance. *International Journal of Research and Review* 6, VI(10), 213. Retrieved from [https://www.ijrrjournal.com/IJRR\\_Vol.6\\_Issue.10\\_Oct2019/IJRR0030.pdf](https://www.ijrrjournal.com/IJRR_Vol.6_Issue.10_Oct2019/IJRR0030.pdf)
- Cable, D. M., & DeRue, S. D. (2002). The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions. *Journal of Applied Psychology*, LXXXVII(5), 875-884. doi:10.1037//0021-9010.87.5.875
- Chang, T. S. (2021). Social distancing in retail: Influence of perceived retail crowding and self-efficacy on employees' perceived risks. *Journal of Retailing and Consumer Services*, LXII(10), 62. doi:10.1016/j.jretconser.2021.102613

- Dessler, G. (2020). *Human Resourch Management (Fourth)*. New York: Pearson Education Inc.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gunawan, A., & Alfiyah, A. (2019). Pengaruh Person-Job Fit Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Puskesmas Beber Cirebon). *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* *V, XIV*(1), 166-173. Retrieved from <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1658196>
- Gupta, N., Ganster, C. D., & Kepes, S. (2013). Assessing the Validity of Sales Self-Efficacy: A Cautionary Tale. *Journal of Applied Psychology, LXXVIII*(4), 690-700. doi:10.1037/a0032232
- Hardani, A., Andriani, H., & Sukmana, D. J. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Grup.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar Dan Kunci Keberhasilan*. PT Toko Gunung Agung: Jakarta.
- Hussein, A. S. (2015). *Modul Ajar Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan smartpls 3.0*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Jaya, F. P., Sulaiman, & Rusvita. (2019). Pengaruh Person Job Fit (Pj-Fit) dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA). *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan, III*(1), 12-21. Retrieved from <https://ejurnal.stimi-bjm.ac.id>
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing Management*. Essex: Pearson Education Ltd.
- Kristof, B., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of Individuals Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person Organization, Person-Group, dan Person Supervisor Fit. *Personnel Psychology, LVIII*(2), 281-432. doi:10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management*. Ohio: South-Western College Publishing.
- Mello, J. A. (2016). *Strategic Human Resource Management (4th edition)*. Stanford: Cengage Learning.
- Muallifah, M., & Astuty, I. (2016). Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Bisnis, VII*(2), 210-225. Retrieved from <https://journal.umy.ac.id/index.php/mb/article/view/3913/3380>
- Muhammadiyah, & Muhammadiyah, K. (2021). Pengaruh Person Job Fit Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. PLN (PERSERO). *Tesis Universitas Hasanudin, 1-68*. Retrieved from [http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/12148/2/A012172022\\_tesis.pdf%201-2.pdf](http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/12148/2/A012172022_tesis.pdf%201-2.pdf)
- Nugraha, Nugraha, K. W., & Wardhani, E. N. (2022). The Effect Of Managerial Coaching, Person-Job Fit, And Motivation Toward Employee Performance: The Mediating Role Of Satisfaction And Engagement. *Riset dan Jurnal Akuntansi, VI*(3), 2899-2911. doi:10.33395/owner.v6i3.844
- Nurjati, Bayu, M. R., & Sjaroni, B. (2019). Pengaruh Person Job Fit dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Agen Asuransi. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, III*(2), 133-144. Retrieved from <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>

- Nurtjahjono, G. E., Nimran, U., & Al Musadieq, M. (2020). The effect of job characteristic, person-job fit, organizational commitment on employee performance (study of East Java BPJS employees). *JPAS (Journal of Public Administration Studies)*, *V*(1), 5-7. Retrieved from <http://www.jpas.ub.ac.id/index.php/jpas>
- Peng, Y., & Mao, C. (2014). The impact of person-job fit on job satisfaction: The mediator role of self efficacy. *School of Business Hunan University, CXXI*(2), 805–813. doi:10.1007/s11205-014-0659-x
- Robbins, S. P. (2016). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ryan, A. M., & Ford, J. K. (2010). Organizational Psychology and the Tipping Point of Professional Identity. *Industrial and Organization Psychology*, *III*(3), 241-258. doi:10.1111/j.1754-9434.2010.01233.x
- Saks, A. M. (1997). A Longitudinal Investigation of The Relationships Between Job Information Sources, Applicant Perceptions of Fit, and Work Outcomes. *Personnel Psychology*, *LXXI*(3), 395-426. doi:10.1111/j.1744-6570.1997.tb00913.x
- Santrock, J. W. (2017). *Perkembangan Remaja*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Saphiro, R., & Weitz. (1990). Adaptive selling: Conceptualization, measurement, and validity. *Journal of Marketing Research*, *LIV*(1), 61–69. doi:10.1177/002224379002700106
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekiguchi, T. (2004). Person-organization fit and person-job fit in employee selection. *Osaka keidai ronshu*, *VIV*(6), 179-196. Retrieved from [https://www.i-repository.net/il/user\\_contents/02/G0000031Repository/repository/keidaironshu\\_054\\_006\\_179-196.pdf](https://www.i-repository.net/il/user_contents/02/G0000031Repository/repository/keidaironshu_054_006_179-196.pdf)
- Simanjuntak, P. (2012). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Smet, B. (1994). *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarna Indonesia.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wastuti, S. N. (2018). Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Unit Instalasi Pengolahan Air Sunggal. *Jurnal Manajemen Akuntansi*, *I*(2), 35–42. doi:<https://doi.org/10.30596/bibliocouns.v1i2.2076>
- Wibisono, S. G. (2022). Pengaruh Ketidakpuasan Karir terhadap Job Crafting dengan Dukungan Sosial dan Self Efficacy sebagai Variabel Moderator. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, *III*(6), 621-637. doi:10.36418/jist.v3i6.438
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widyana, I. (2022). Pengaruh Person-Job Fit Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bpr Indra Candra. *Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha*, *V*(2), 190-197. Retrieved from <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMPP/article/download/39545/22611>
- Yoon, D. W., Kim, B. Y., & Oh, S. H. (2020). Core self-evaluation and sales performance of female salespeople in face-to-face channel. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, *VII*(5), 205-216. doi:10.13106/jafeb.2020
- Yulianti, P., & Usman, I. (2019). Building employee creative performance: Through person job fit, empowering leadership, and creative self efficacy. *International Journal of Innovation Creativity and Change*, *IX*(8), 167-180. Retrieved from [https://repository.unair.ac.id/101424/1/Praptini%20Yulianti\\_Karil%2002\\_Building%20Employee%20Creative.pdf](https://repository.unair.ac.id/101424/1/Praptini%20Yulianti_Karil%2002_Building%20Employee%20Creative.pdf)