

ANALYSIS OF PERSON JOB FIT AND LOCUS OF CONTROL ITS EFFECT ON JOB SATISFACTION

Evi Maria Marsaulina Hutabarat¹, Kustoro Budiarta²

Prodi Manajemen, Universitas Negeri Medan, Indonesia

*e-mail: evimariaa12@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam menganalisis variabel *Person Job Fit* dan *Locus Of Control* pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. SPM. Populasi sebanyak 68 karyawan dengan teknik *total sampling*, maka seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan penyebaran kuesioner dengan mengirimkan kuisisioner kepada 68 karyawan. Analisis data yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Pengolahan data menggunakan bantuan SPSS 18. Hasil dari penelitian menunjukkan variabel *Person Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Variabel *Locus Of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan temuan ini dapat disimpulkan variabel *Person Job Fit* dan *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. SPM.

Kata kunci: *Person Job Fit, Locus Of Control, Kepuasan Kerja*

Abstract

This study uses a quantitative approach in analyzing the variables Person Job Fit and Locus Of Control influence on Employee Job Satisfaction at PT SPM. The population was 68 employees with total sampling technique, so the entire population was sampled. Data collection techniques through interviews, observations and distributing questionnaires by sending questionnaires to 68 employees. The data analysis used in this study is multiple linear regression analysis. Data processing using the help of SPSS 18. The results of the study showed that the Person Job Fit variable had a positive and significant effect on Job Satisfaction. Locus Of Control variables have a positive and significant effect on Job Satisfaction. Based on these findings, it can be concluded that the variables of Person Job Fit and Locus Of Control have a significant effect on employee job satisfaction at PT SPM.

Keywords: *Person Job Fit, Locus Of Control, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia sangat penting untuk sebuah perusahaan, karena selalu terlibat di semua kegiatan dalam perusahaan dan menjadi penentu keberlangsungan hidup perusahaan (Mu'ammal, 2023). Oleh sebab itu, karyawan harus dikelola dengan baik. PT. SPM berfokus pada pengiriman logistik dan sumber daya manusia. Telah membantu banyak perusahaan dalam mengangkut berbagai jenis barang dan produk dalam segala ukuran dan bentuk. PT. SPM berkomitmen untuk mengutamakan kepuasan pelanggan, tetapi perusahaan tidak memperhatikan kepuasan karyawannya.

Mawadati & Asep (2020) menyatakan, perasaan tidak puas menyebabkan karyawan berencana untuk berhenti bekerja, yang pada gilirannya akan memicu pemikiran untuk mencari pekerjaan lain. Karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan jika mereka merasa puas. Karyawan keluar PT. SPM pada tahun 2018, 85 karyawan, namun di tahun 2023 tersisa 68 karyawan. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini adalah *person job fit* dan *locus of control*.

Menurut Widyastuti & Ratnaningsih (2020) *person job fit* mengacu pada kesesuaian karyawan dengan tugas kerjanya. Seperti ditunjukkan oleh data latar belakang pendidikan karyawan PT. SPM dari 68 karyawan PT. SPM, 28 dari mereka memiliki pekerjaan yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikan mereka. Menurut Fajri dan Darmawati (2019) pekerja dapat menyelesaikan tugas dengan baik jika mereka memiliki pengetahuan yang tepat.

Ketidakpuasan karyawan dapat meningkat jika tidak ada korelasi antara pendidikan dan tugas pekerjaan (Christiansen & Frost, 2014).

Karyawan yang percaya segala sesuatu yang mereka dapatkan berasal dari usaha mereka sendiri serta tidak bergantung kepada orang lain, hal itu yang dinamakan *locus of control* (Anita dan Idaman, 2020). Hasil wawancara dengan pihak perusahaan, mengatakan karyawan kurang berinisiatif. Karyawan memberikan alasan untuk tidak menyelesaikan tugas sebelum disuruh atasan karena mereka tidak yakin akan berhasil. Hal ini menandakan kurangnya rasa percaya diri dalam diri karyawan, padahal kepercayaan diri akan mendorong seseorang untuk memikul tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya dan meningkatkan kepuasan kerjanya (Triana et al., 2021).

Berdasarkan latar belakang tersebut, diketahui bahwa masih kurangnya *person job fit* dan *locus of control* pada karyawan dikarenakan mereka tidak percaya diri karena pendidikan mereka yang tidak sesuai dengan tugas pekerjaan mereka. Tujuan dari dilakukannya penelitian ini yaitu: (1) Untuk mengetahui pengaruh variabel *Person Job Fit* terhadap Kepuasan Kerja, (2) Untuk mengetahui pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kepuasan Kerja, (3) Untuk mengetahui pengaruh variabel *Person Job Fit* dan *Locus Of Control* terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. SPM.

METODE

Rancangan penelitian dengan tujuan untuk menganalisis variabel *person job fit* dan *locus of control* pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dilakukan di PT. SPM yang berada di Jalan TM. Pahlawan, Sumatera Utara. Penelitian dilakukan mulai bulan April sampai Mei 2024, dengan menggunakan teknik penarikan sampel yaitu *total sampling*, sebanyak 68 karyawan. Data dikumpulkan berdasarkan hasil observasi, wawancara dan penyebaran kuisioner kepada seluruh karyawan. Sebelum pernyataan kuisioner disebar, terlebih dahulu dilakukan uji coba kepada 30 karyawan perusahaan sejenis, untuk dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Setelahnya dilakukan uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji homogenitas. Kemudian data dianalisis dengan analisis regresi linier berganda dan dilakukan uji hipotesis untuk melihat berapa besar pengaruh variabel bebas yaitu *person job fit* dan *locus of control* terhadap variabel terikat kepuasan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Menurut Hapsyah & Hanim (2016) syarat uji valid adalah: Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, item pernyataan dinyatakan valid, tetapi bila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tidak valid.

Tabel 1. Uji Validitas Kepuasan Kerja

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}
1	,705	,361
2	,476	,361
3	,650	,361
4	,668	,361
5	,592	,361
6	,567	,361
7	,603	,361
8	,566	,361
9	,466	,361
10	,534	,361
11	,547	,361
12	,558	,361
13	,495	,361
14	,458	,361

15	,538	,361
----	------	------

Sumber : Pengolahan data (2024)

Berdasarkan Tabel 1 diketahui, setiap pernyataan variabel Y dikatakan valid. Dikarenakan nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$ Maka dari itu, setiap butir pernyataan dalam variabel Y layak dipakai di penelitian.

Tabel 2. Uji Validitas *Person Job Fit*

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}
1	,473	,361
2	,728	,361
3	,471	,361
4	,644	,361
5	,659	,361
6	,537	,361
7	,686	,361
8	,554	,361
9	,630	,361
10	,646	,361
11	,416	,361
12	,725	,361
13	,550	,361
14	,547	,361
15	,509	,361
16	,552	,361
17	,495	,361
18	,448	,361
19	,560	,361
20	,484	,361
21	,532	,361

Sumber : Pengolahan data (2024)

Berdasarkan Tabel 2 diketahui, setiap pernyataan variabel X_2 dikatakan valid. Dikarenakan nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$ Maka dari itu, setiap butir pernyataan dalam variabel X_2 layak dipakai.

Tabel 3. Uji Validitas *Locus Of Control*

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}
1	,766	,361
2	,516	,361
3	,441	,361
4	,479	,361
5	,495	,361
6	,470	,361
7	,574	,361
8	,642	,361
9	,684	,361
10	,786	,361
11	,655	,361
12	,702	,361

Sumber : Pengolahan data (2024)

Berdasarkan Tabel 3 diketahui jika setiap pernyataan variabel X_1 dikatakan valid. Dikarenakan nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$ Maka dari itu, setiap butir pernyataan dalam variabel X_1 layak dipakai di penelitian.

2. Uji Reliabilitas

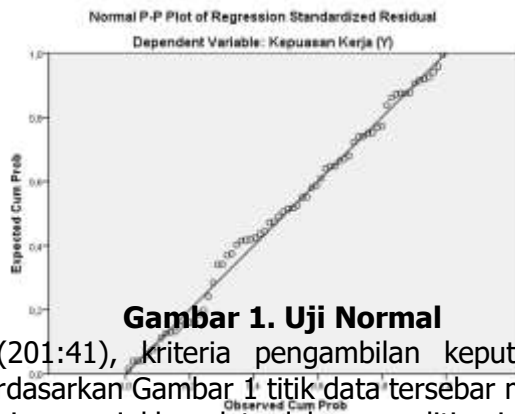
Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Kepuasan Kerja	,840
Person Job Fit	,893
Locus Of Control	,839

Sumber : Pengolahan data (2024)

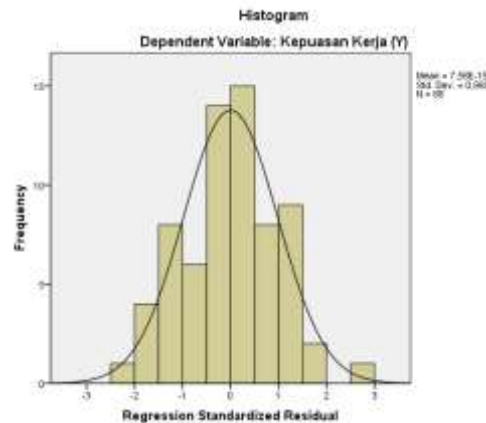
Sebuah variabel reliabel jika memiliki nilai > 0,6 (Sugiyono, 2019:244). Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui pernyataan dalam semua variabel memiliki reliabilitas yang sangat tinggi.

3. Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normal

Menurut Zakiy (201:41), kriteria pengambilan keputusan untuk uji normalitas menggunakan P-Plot. Berdasarkan Gambar 1 titik data tersebar mengikuti arah garis diagonal dan di sekitarnya. Hasil ini menunjukkan data dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.



Gambar 2. Histogram

Bersumber Gambar 2 diketahui bahwasanya variabel tersebut memegang distribusi yang normal. Dikarenakan bentuk distribusi data menyerupai lonceng.

4. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,238	3,060		2,038	,046		
	Person Job Fit (X1)	,328	,062	,473	5,285	,000	,697	1,435
	Locus Of Control (X2)	,400	,083	,433	4,843	,000	,697	1,435

Sumber : Pengolahan data (2024)

Nilai toleransi masing-masing variabel independen dan (VIP) dapat dilihat melalui tabel koefisien (Zakiy, 2021:44). Berdasarkan Tabel 5 diketahui nilai toleransi adalah 0,697. Nilai VIF adalah 1,435. Berdasarkan nilai VIF < 10 dan toleransi > 0,1. Dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

5. Uji Homogenitas

**Tabel 6. Uji Homogenitas
Test of Homogeneity of Variances**

Hasil				
Levene Statistic	df1	df2	Sig.	
2,983	1	134	,086	

Sumber : Pengolahan data (2024)

Berdasarkan Tabel 6, diketahui nilai signifikansi (Sig) 0,086 > 0,05, hal ini berarti kelompok data homogen.

6. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 7. Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,238	3,060		2,038	,046
	Person Job Fit (X1)	,328	,062	,473	5,285	,000
	Locus Of Control (X2)	,400	,083	,433	4,843	,000

Sumber : Pengolahan data (2024)

Berdasarkan Tabel 7 dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 6,238 + 0,328X_1 + 0,400 X_2 + e$$

7. Uji t

Menurut Tarjo (2021:110). (1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ = artinya berpengaruh tidak signifikan. (2) Tetapi jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ = tolak H_0 artinya berpengaruh signifikan. Pada penelitian ini, $df = 68-2-1 = 65$. Dengan menggunakan rumus tersebut, nilai t_{tabel} yang didapatkan adalah sebesar 1,66864.

**Tabel 8. Uji Parsial Person Job Fit
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,584	3,387		3,125	,003
	Person Job Fit	,493	,060	,712	8,227	,000

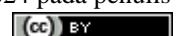
Sumber : Pengolahan data (2024)

Berdasarkan Tabel 8, *Person Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, nilai t_{hitung} 8,227 > t_{tabel} 1,66864 dan probabilitas sebesar 0,000 pada tingkat signifikansi 5%. Ini menunjukkan bahwa *Person Job Fit* akan meningkatkan Kepuasan Kerja. Dapat dinyatakan bahwa Hipotesis 2 diterima.

**Tabel 9. Uji Parsial Locus Of Control
Coefficients^a**

Model		Unstandardize Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,480	2,810		5,864	,000
	Locus Of Control	,641	,082	,694	7,825	,000

Sumber : Pengolahan data (2024)



Berdasarkan Tabel 9 diketahui *Locus Of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, nilai $t_{hitung} 7,825 > t_{tabel} 1,66864$ serta probabilitas sebesar 0,000 pada tingkat signifikansi 5%. Ini menunjukkan *Locus Of Control* akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan. Dapat dinyatakan bahwa Hipotesis 1 diterima.

8. Uji F

Menurut Tarjo (2021:111), dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: (1) Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ = artinya berpengaruh tidak signifikan. (2) Namun Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ = tolak H_0 artinya berpengaruh signifikan.

Tabel 10. Uji Simultan ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	573,887	2	286,943	57,080	,000 ^a
	Residual	326,759	65	5,027		
	Total	900,645	67			

Sumber : Pengolahan data (2024)

Uji secara simultan dengan membandingkan antara f_{hitung} dengan f_{tabel} . Berdasarkan Tabel 10 uji F, diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 57,080, tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Dan nilai F_{tabel} yang diperoleh menggunakan rumus $df_1 = k-1 = 3-1 = 2$; $df_2 = n-k = 68-3 = 65$ (2;65) adalah 3,14. Berdasarkan uji F, dapat dikatakan Hipotesis 3 diterima.

9. Uji (R^2)

Tabel 11. Koefisien Determinan Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,798 ^a	,637	,626	2,242109

Sumber : Pengolahan data (2024)

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Berdasarkan Tabel 11 nilai R^2 sebesar 0,637. Artinya *Locus Of Control* (X_1) dan *Person Job Fit* (X_2) memiliki pengaruh 63,7% terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y), sementara sisanya sebesar dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hubungan *Person Job Fit* dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. SPM

Berdasarkan pengolahan data, nilai uji t diketahui, $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $8,227 > 1,66864$, dengan sig 0,000. Sesuai dengan pendapat Nirmala & Nurmalasari (2023), Hartini (2023), Kaur & Kang (2021) dan Widyastuti & Ratnaningsih (2020), menyatakan bahwa variabel *Person Job Fit* mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan secara positif dan signifikan.

Hubungan *Locus Of Control* dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. SPM

Berdasarkan pengolahan data, nilai uji t diketahui, $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $7,825 > 1,66864$, dengan sig 0,000. Sesuai dengan pendapat Tupti & Arif (2023), Burhanudin & Maharani (2022) dan Pandia et al., (2023), menyatakan variabel *Locus Of Control* mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan secara positif dan signifikan.

Hubungan *Locus Of Control* dan *Person Job Fit* dengan Kepuasan Kerja PT. SPM

Berdasarkan pengolahan data, nilai uji f diketahui, $f_{hitung} > f_{tabel}$, yaitu $57,080 > 3,14$, dengan sig 0,000. Dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel *Locus Of Control* dan *Person Job Fit* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Nilai R^2 0,637, sehingga dapat diartikan variabel *Locus Of Control*, *Person Job Fit* mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan PT. SPM sebanyak 63,7%, dan sisanya dipengaruhi variabel lain.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan analisis dan pengolahan data di atas, maka diambil kesimpulan mengenai *person job fit* dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja:

1. *Person Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
2. *Locus Of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
3. *Person Job Fit* dan *Locus Of Control* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan

Saran

Bagi PT. SPM penelitian ini diharapkan dapat membuat perusahaan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan meningkatkan *person job fit* dan *locus of control* dengan melakukan pelatihan untuk meningkatkan kepercayaan diri karyawan dan menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan terhadap tugas kerja yang dilimpahkan kepadanya. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian ini, seperti menambah sampel penelitian atau memilih objek penelitian yang lebih besar, dan juga menambah variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Anita, L dan Idaman, N. 2020. Pengaruh Internal Locus of Control terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 4 (4), 1-10.
- Bahri, H. M. S., & SE, M. (2018). Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasikan terhadap kinerja dosen. Jakad Media Publishing.
- Berahmawati, E. F., Sinulingga, S., & Wibowo, R. P. (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(October), 213–220.
- Burhanudin, B., & Maharani, N. A. (2022). Pengaruh Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja. In Prosiding Seminar Nasional Hasil Riset (SNHR).
- Christiansen, D., Sliter, M. T., dan Frost C. T. (2014). What employees dislike about their jobs: relationship between personality-based fit and work satisfaction. *Personality and Individual Differences*. 7(1):25-29.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 1). UNPAMPRESS.
- Du, Y., Li, J., & Xu, Q. (2023). Are you satisfied when your job fits? The perspective of career management. *Baltic Journal of Management*. <https://doi.org/10.1108/BJM-09-2022-0353>
- Efrinawati, E., Yusup, Y., Norawati, S., & Supardi, S. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3), 2681-2696.
- Fajri, N., & Darmawati, D. (2019). Person job fit on turnover intention: Mediated employee engagement. *International Conference on Rural Development and Entrepreneurship 2019*, 5(1), 320–327.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*, Edisi Kesembilan. Semarang: Penerbit Undip.
- Hanif, H., Hidayat, T., & Haryadi, R. N. (2023). Pelatihan Keterampilan Manajemen Operasional bagi UMKM: Peningkatan Efisiensi dan Produktivitas. *Jabdimas: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 34-38.
- Hanif, H., Suratminingsih, S., & Haryadi, R. N. (2023). The Effect of Giving Incentives on Employee Performance at PT. Gemilang Perkasa in Jakarta. *Implikasi: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 22-27.
- Hapsyah, Dina Rahmawati, Herdi Herdi, and Wirda Hanim. 2023. "Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Stress Akademik." *Jurnal Mahasiswa BK An-Nur: Berbeda, Bermakna, Mulia* 9(1): 309.

- Hartini, Hartini. 2023. "The Impact of The Person Organization Fit, Person Job Fit, Organizational Justice, on Employee Job Satisfaction." (August). <https://www.researchgate.net/publication/373363598>.
- Husin, Ika Maya Sari, and Nur Ani Ardelia Labaada. 2023. "Pengaruh Locus of Control Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Kendari." *Jurnal Akuntansi dan Keuangan* 08(01): 84–96. <http://jak.uho.ac.id/index.php/journal>.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- 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.
- Kumala, D., Sunarsi, D., Haryadi, R. N., & Sukardi, D. (2023). The Influence of Work Discipline on Employee Performance in Manufacturing. *Pasundan Social Science Development*, 4(1), 72-77.
- Liu, C., Wang, C., & Wang, H. (2021). How do leaders' positive emotions improve followers' person–job fit in China? The effects of organizational identification and psychological safety. *Leadership and Organization Development Journal*, 42(2), 161–177. <https://doi.org/10.1108/LODJ-09-2019-0388>.
- Loindong, A. S. G., Tewel, B., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh Locus of Control dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Era Pandemi Covid-19 (Studi Kasus di Kantor SatPol-PP Kota Tomohon). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(4), 110-121
- Mawadati, D., & Saputra, A. R. P. (2020, March). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan. In *Forum Ekonomi* (Vol. 22, No. 1, pp. 18-26)
- Mu'ammal, I., Yuliaty, U., Asfiah, N., Irawati, S., & Nurhasanah, S. (2023). *Panduan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Peradaban.
- Nuraji, I., & Zakiy, M. (2018). Pengaruh Person Job fit dan Person Organizational Fit Terhadap Organization Citizenship Behaviour (OCB) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*.
- Pandia, Molana Malik, Jufrizen Jufrizen, Hazmanan Khair, and Hasrudy Tanjung. 2023. "Organization Citizenship Behavior: The Role of Spiritual Leadership, Self Efficacy, Locus of Control and Job Satisfaction." *Jurnal Organisasi dan Manajemen* 19(1): 168–87.
- Sarjita. 2017. "Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Transformasional Dan Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Bank BRI Solo Cabang Slamet Riyadi)." *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi* 8(1): 19–34.
- Setyadi, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Penelitian Ilmiah*.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiowati, S., Komari, N., & Dhamayanti, E. (2018). The effects of person job fit on employee engagement among lectures in higher education institutions: Is there a difference between lectures in public and private higher education institutions? *International Review of Management and Marketing*, 8(3), 7580.
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471-484.
- Tarjo. (2021). *Metode Penelitian Administrasi* (Cetakan pertama ed.). (R. N. Andari, Penyunt.) Aceh: Syiah Kuala University Press. Diambil kembali dari <https://unsyahpress.id>.
- Telnoni, Aditya. 2020. Pengaruh Locus of Control dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Surya Batara Mahkota Kupang). Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Nusa Cendana.
- Triana, Neni, Muttaqien Muttaqien, and Bobby Rahman. 2021. "Analisis Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating

- (Studi Pada Karyawan Bank Aceh Syariah Kota Lhokseumawe)." *Jurnal Ilmu Keuangan dan Perbankan (JIKA)* 10(2): 214–34.
- Tupti, Zulaspan, and Muhammad Arif. 2023. "Prosiding Konferensi Internasional Ekonomi Dan Bisnis Medan Anteseden Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sebagai Variabel Intervensi Prosiding Konferensi Internasional Medan Ekonomi Dan Bisnis." : 2588–2601.
- Usman, H. M., & Haryadi, R. N. (2023). The Effect of Transformational Leadership and Work Motivation on Teacher Performance at Vocational High School Bina Mandiri Cileungsi. *International Journal of Sharia Business Management*, 2(1), 23-29.
- Wahyuni, N. L. P. A., & Gorda, O. S. (2019). Iklim Organisasi, Kompetensi, Locus of Control, Kepuasan Kerja dan Kinerja ASN. *Jurnal Ekonomi*, 24(2), 227-241.
- Widyastuti, Titis, and Ika Zenita Ratnaningsih. 2020. "Hubungan Antara Person Job-Fit Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Pusat Bank Jateng Semarang." *Jurnal EMPATI* 7(3): 907–13.
- Yani, N. W. M. N., & Nurmalasari, M. R. (2023, June). Pengaruh person job fit terhadap komitmen organisasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja. In *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* (Vol. 25, No. 2, pp. 358-371).
- Zakiy, M. (2021). *SPSS Penelitian Keperilakuan: Teori dan Praktik*. Prenada Media.