

**PENGARUH PERSON JOB FIT TERHADAP KINERJA
PEGAWAI YANG DI MEDIASI OLEH SELF-EFFICACY
DI BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG CIREBON**

SKRIPSI

*Diajukan untuk memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen*



Oleh:

NYIMAS SYARIFAH MUDA'IM

NIM. 200111027

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON

2024

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH PERSON JOB FIT TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DI MEDIASI OLEH SELF EFFICACY

(Studi kasus Pada Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon)

NYIMAS SYARIFAH MUDA'IM

NIM. 200111027

Telah dipertahankan dihadapan Tim Pengaji

Pada Tanggal: 22 Agustus 2024

1. **Dr. Asep Gunawan, M. Si.**

NIDN. 0008086601

Pembimbing I

(.....)

2. **Dadang Privono, S.E., MPA.**

NIDN. 8884000016

Pembimbing II

(.....)

3. **Tedi Kustandi, S.Sos., M.M**

NIDN. 1121097901

Pengaji I

(.....)

4. **Khalifah Nurjanah, S.E., M.B.A**

NIDN. 0427059701

Pengaji II

(.....)

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Cirebon

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Asep Gunawan, M. Si.

NIDN. 0008086601

Puspa Dewi Yulianty, S. Pd.,MM.

NIDN. 0408079101

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH PERSON JOB FIT TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG
DI MEDIASI OLEH SELF EFFICACY**

(Studi Kasus Pada Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon)

Oleh:

NYIMAS SYARIFAH MUDA'IM

NIM. 200111027

Disetujui dan disahkan Oleh:

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Asep Gunawan, M. Si.
NIDN. 0008086601

Dadang Priyono, S.E., MPA.
NIDN. 8884000016

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Asep Gunawan, M. Si.
NIDN. 0008086601

Puspa Dewi Yulianty, S. Pd.,MM.
NIDN. 0408079101

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Nyimas Syarifah Muda'im
Nim : 200111027
Tempat, Tanggal Lahir : Cirebon, 20 Mei 2002
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Menyusun karya ilmiah skripsi dengan judul "PENGARUH PERSON JOB FIT TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DI MEDIASI OLEH SELF EFFICACY DI BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG CIREBON" menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah skripsi ini adalah hasil karya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau mengutip dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini saya bersedia mempertanggung jawabkan sesuai aturan yang berlaku apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Cirebon, 16 Agustus 2024

Peneliti

Nyimas Syarifah Muda'im

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Person job fit* terhadap kinerja pegawai yang di mediasi oleh *self efficacy* pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yaitu dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 31 responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner. Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana SPSS versi 25.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon. *Person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy* pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon. *Self efficacy* memediasi pengaruh *Person job fit* secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon.

Kata Kunci: Person Job Fit, Self efficacy, dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Person job fit on employee performance mediated by self efficacy at BPJS Ketenagakerjaan Cirebon Branch. The type of research used in this study uses a quantitative approach. The population in this study were employees of BPJS Ketenagakerjaan Cirebon Branch. The sampling technique in this study was a saturated sample, where all members of the population were sampled. The sample taken in this study was 31 respondents. The data collection method in this study was using a questionnaire. Data analysis and hypothesis testing in this study used simple regression analysis SPSS version 25.0. The results of this study indicate that Person job fit has a positive and significant effect on employee performance at BPJS Ketenagakerjaan Cirebon Branch. Person job fit has a positive and significant effect on self efficacy at BPJS Ketenagakerjaan Cirebon Branch. Self efficacy has a positive and significant effect on employee performance at BPJS Ketenagakerjaan Cirebon Branch. Self efficacy significantly mediates the effect of Person job fit on employee performance at BPJS Ketenagakerjaan Cirebon Branch.

Keywords: Person Job Fit, Self Efficacy, Performance

MOTO DAN PERSEMBAHAN

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi, gelombang-gelombang itu yang bisa kau ceriakan.”

(Boy Candra)

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain).

Dan hanya kepada Tuhan mu lah engkau berharap.”

(QS. Al-Insyirah, 6-8)

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang senantiasa memberi ridho-Nya, Shalawat serta salam saya curahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta Ahlul baitnya, sehingga penyusunan skripsi ini terselesaikan dengan baik.

Skripsi ini saya persembahkan sebagai tanda bukti kepada kedua orang tua saya tercinta yang selalu melangitkan doa-doa baik dan menjadikan motivasi untuk saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih sudah mengantarkan saya sampai ditempat ini, saya persembahkan karya tulis sederhana ini dan gelar untuk bapak dan ibu. Diri saya sendiri, Nyimas Syarifah Muda’im karena telah mampu berusaha dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri walaupun banyak tekanan dari luar keadaan dan tidak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Segala puji hanya milik Allah SWT. Shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada Rasulullah SAW. Berkat limpahan dan rahmat-Nya peneliti mampu menyelesaikan tugas skripsi dengan judul “Pengaruh *Person Job Fit* Terhadap Kinerja Pegawai yang di Mediasi oleh *Self Efficacy* di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon”. Tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Pendidikan program (S-1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon. Dalam penyusunan skripsi ini, tidak sedikit hambatan yang penulis hadapi. Namun penulis menyadari bahwa kelancaran dalam penyusunan skripsi ini tidak lain berkat bantuan, dorongan dan bimbingan dari semua pihak. Sehingga kendala-kendala yang penulis hadapi dapat teratas. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa hormat dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT.
2. Bapak Arif Nurudin, MT., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Cirebon.
3. Bapak Drs. Asep Gunawan, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Ibu Puspa Dewi Yulianty, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

5. Bapak Drs. Asep Gunawan, M.Si., selaku Dosen pembimbing I yang telah memberi pengarahan dan sabar membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi.
6. Bapak Dadang Priyono, S.E., M.P.A., selaku Dosen pembimbing II yang telah banyak sekali memberi pengarahan dan sangat sabar membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Kedua orang tua, terimakasih banyak telah mendidik dan merawat serta memberikan dukungan berupa nasehat, do'a, motivasi dan materi yang tak akan pernah bisa terbayarkan.
8. Sahabat seperjuangan saya Riskianda dan Renata Diah Ayu Widuri terimakasih banyak selalu mensuport, memberi semangat dan tentunya do'a.
9. Teruntuk diri sendiri, terimakasih telah berjuang untuk sampai di titik ini, semoga bisa sampai garis akhir.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga dan kemampuan dalam menyusun skripsi ini. Oleh karena itu penulis terbuka untuk menerima segala masukan, kritik yang bersifat membangun dari pembaca dan mohon maaf apabila banyak kekurangan dan kesalahan. Harapan peneliti semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi pembacanya, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Cirebon, Maret 2024

Nyimas Syarifah Muda'im

Nim.200111027

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK	iv
MOTO DAN PERSEMPBAHAN	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	9
1.6 Manfaat Penelitian	9
BAB II	10
TINJAUAN TEORITIS	10
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu	10
2.2 Uraian Teori	24
2.2.1 Kinerja Pegawai	24
2.2.2 <i>Person Job Fit</i>	27
2.2.3 <i>Self Efficacy</i>.....	30
2.3 Kerangka Berpikir	32
2.3.1 Pengaruh <i>Person Job Fit</i> Terhadap Kinerja Pegawai.....	32
2.3.2 Pengaruh Person Job Fit Terhadap Self Efficacy	32
2.3.3 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Pegawai	34
2.4 Hipotesis	36
BAB III.....	39

METODOLOGI PENELITIAN	39
3.1 Metode Penelitian	39
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	39
3.3 Populasi dan Sampel	42
3.3.1 Populasi	42
3.3.2 Sampel	42
3.4 Waktu dan Tempat Penelitian	43
3.4.1 Tempat Penelitian.....	43
3.4.2 Jadwal Penelitian	43
3.5 Teknik Pengumpulan Data	44
3.5.1 Kuesioner (Angket)	44
3.6 Teknik Analisis Data.....	45
3.6.1 Uji Instrumen	45
3.6.2 Uji Hipotesis.....	46
3.6.3 Uji Analisis Sobel Test.....	48
HASIL DAN PEMBAHASAN	50
4.1 Karakteristik Responden/Profil Objek Penelitian	50
4.1.1 Karakteristik Jenis Kelamin	50
4.1.2 Karakteristik Domisili Kantor BPJS Ketenagakerjaan	50
4.1.3 Karakteristik Divisi atau Bagian	51
4.1.4 Deskriptif Variabel Penelitian.....	51
4.2 Hasil Penelitian	58
4.2.1 Uji Instrumen	58
4.2.2 Uji Hipotesis.....	62
4.2.3 Uji Analisis Sobel Test.....	70
4.3 Pembahasan	73
4.3.1 <i>Person Job Fit</i> berpengaruh positif Terhadap Kinerja Pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon	73
4.3.2 <i>Person Job Fit</i> berpengaruh positif Terhadap <i>Self Efficacy</i> di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon	76
4.3.3 <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif Terhadap Kinerja Pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon	78
4.3.4 <i>Self Efficacy</i> Memediasi Pengaruh <i>Person Job Fit</i> Terhadap Kinerja Pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon	79
BAB V	80

KESIMPULAN DAN SARAN	80
5.1 Kesimpulan	80
5.2 Saran.....	81
5.2.1 Saran Praktis	81
5.2.2 Saran Penelitian Selanjutnya	83
DAFTAR PUSTAKA.....	84
LAMPIRAN.....	88

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 2 Data Pegawai BPJS Ketenagakerjaan	2
Tabel 1. 3 Pra Survey Kinerja.....	3
Tabel 1. 4 Data Person Job Fit	5
Tabel 1. 5 Hasil Observasi Self Efficacy	6
Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu	10
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	40
Tabel 3. 2 Jadwal Penelitian	43
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4. 2 Karakteristik Domisili Kantor BPJS Ketenagakerjaan	50
Tabel 4. 3 Karakteristik Divisi atau Bagian.....	51
Tabel 4. 4 Kriteria Bobot Deskriptif Variabel Penelitian	52
Tabel 4. 5 Deskriptif Variabel Person Job Fit.....	52
Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai	54
Tabel 4. 7 Deskriptif Variabel Self Efficacy	56
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Person Job Fit	59
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Self Efficacy	60
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)	60
Tabel 4. 11 Interval Kriteria Variabel	61
Tabel 4. 12 Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas.....	61
Tabel 4. 13 Hasil Uji Regresi Sederhana	63
Tabel 4. 14 Hasil Uji T	64
Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefesien Determinasi.....	65
Tabel 4. 16 Hasil Uji Regresi Sederhana	65
Tabel 4. 17 Hasil Uji T	67
Tabel 4. 18 Hasil Uji Koefesien Determinasi.....	67
Tabel 4. 19 Hasil Uji Regresi Sederhana	68
Tabel 4. 20 Hasil Uji T	69
Tabel 4. 21 Uji Koefesien Determinasi	70
Tabel 4. 22 Uji T variabel <i>person job fit</i> terhadap <i>self efficacy</i> dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja pegawai.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Output Sobel Test 73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	88
Lampiran 2 Lembar Pernyataan Responden.....	90
Lampiran 3 Tabulasi.....	93
Lampiran 4 Tabel R	96
Lampiran 5 DATA SPSS.....	97

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bonus demografi Indonesia akan mencapai puncaknya pada tahun 2030.

Bonus demografi merupakan peningkatan jumlah penduduk yang berusia produktif (antara usia 15-64 tahun) dibandingkan dengan penduduk yang berusia non produktif (dibawah usia 15-64 tahun) dalam jangka waktu tertentu. Dengan peningkatan kualitas pendidikan dan keterampilan, sumber daya manusia usia produktif ini harus dimanfaatkan. Dengan bonus demografi, Indonesia juga mempersiapkan generasi muda untuk mewujudkan Indonesia Emas pada tahun 2045.

Selain mempersiapkan sumber daya manusia berkualitas tinggi, pemerintah juga harus mempersiapkan sistem jaminan sosial. Program negara yang bertujuan untuk memberikan perlindungan dan kesejahteraan sosial kepada semua warganya dikenal sebagai sistem jaminan sosial nasional. Tujuan dari perlindungan tenaga kerja adalah untuk melindungi hak-hak dasar pekerja dan buruh serta menjamin kesempatan yang sama dan perlakuan yang adil demi kesejahteraan bersama. Seringkali, karyawan yang bekerja dalam hubungan kerja mengabaikan perlindungan yang terkait dengan mereka.

BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum publik yang didirikan dengan tujuan memberikan perlindungan jaminan sosial kepada tenaga kerja Indonesia. BPJS Ketenagakerjaan memiliki salah satu kantor yang berada di wilayah kota Cirebon yang beralamat di Jl. Evakuasi No.11 B, Karyamulya, Kec. Kesambi, Kota Cirebon, Jawa Barat, memiliki tugas dan fungsi untuk

menyelenggarakan jaminan sosial ketenagakerjaan melalui 5 program jaminan sosial ketenagakerjaan yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kematian (JKM).

Berikut ini merupakan tabel 1.1 data pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon:

Tabel 1. 1 Data Pegawai BPJS Ketenagakerjaan

No	Nama Jabatan	Jumlah Pegawai	
		Laki-Laki	Perempuan
1	Kepala Cabang Cirebon	1	-
	Leader pada Anak Cabang Majalengka	-	1
	Leader pada Anak Cabang Indramayu	1	-
	Petugas Pemeriksaan	1	1
	Kepesertaan	9	7
	Pelayanan	4	7
2	Pengendalian Operasional	2	4
3		18	20
4			
5			
Total		38	

Sumber: Data BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon, tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas bahwa, BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon memiliki pegawai berjumlah 38 pegawai. Dimana jumlah pegawai perempuan sebanyak 20 orang lebih banyak dibandingkan laki-laki 18 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon didominasi oleh pegawai perempuan. Adapun jabatan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon yaitu kepala cabang, petugas pemeriksaan, kepesertaan, pelayanan dan pengendalian operasional.

Kinerja pegawai merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kemajuan perusahaan dan organisasi. Dengan melakukan penilaian kinerja, karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai. Penilaian juga memberikan mereka tanggung jawab untuk bekerja tepat waktu.

Fenomena dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan masih belum optimal. Hal ini disebabkan oleh banyak hal yang menghambat mereka dalam menyelesaikan tugas, seperti banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dan target yang lebih tinggi yang ditetapkan oleh Perusahaan. Maka peneliti melakukan pra survey kepada beberapa pegawai yang ada di BPJS Ketenagakerjaan. Hasil pra survey yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Pra Survey Kinerja

No	Pernyataan	Pilihan/Presentase 12 Responden	
		Ya	Tidak
1	Pegawai selalu disiplin dan tepat waktu dalam menyelesaikan.	16,6% 2 pegawai	83,3% 10 pegawai
2	Ketelitian pegawai yang cukup tinggi dalam bekerja.	50% 6 pegawai	50% 6 pegawai
3	Pekerjaan yang diberikan selalu cepat terselesaikan tanpa menunda-nunda waktu.	16,6% 2 pegawai	83,3% 10 pegawai
4	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sebelum waktunya.	58,3% 7 pegawai	41,7% 5 pegawai
5	Mampu dalam mengatasi masalah tanpa menunggu perintah oleh pimpinan.	50% 6 pegawai	50% 6 pegawai

Sumber: Data Pra Survey, tahun 2024

Berdasarkan hasil pra survey varibel kinerja diatas menunjukkan bahwa banyak pegawai yang menjawab pertanyaan TIDAK. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa para pegawai setuju menjawab TIDAK pada pertanyaan pegawai selalu disiplin dan tepat waktu dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan selalu cepat terselesaikan tanpa menunda-nunda waktu. Namun pada kenyataanya, pegawai suka tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas di karenakan banyaknya tugas yang dikerjakan. Dengan banyaknya tugas yang dikerjakan pegawai masih suka menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya selesai tepat pada waktunya.

Edison, (2017) mengatakan bahwa “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Menurut (Benet-Zepf et al, 2018) menyatakan bahwa “Kinerja tenaga penjualan adalah pendorong utama kinerja organisasi penjualan, dan memerlukan penilaian perilaku orang penjualan berdasarkan kontribusinya terhadap tujuan organisasi”.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu *person job fit*. *person job fit* yaitu kesesuaian antara karakteristik individu (mencakup kemampuan dan kebutuhan atau keinginan) terhadap karakteristik tugas yang dilakukan di tempat kerja. Ketika sudah merasa tidak sesuai dan lama-lama menjadi beban, akan membuat karyawan tersebut cenderung meninggalkan pekerjaannya tetapi hal tersebut tidak terjadi jika seberapa bisanya individu mencocokkan kepribadian mereka dengan pekerjaan yang dijalani. Berikut

terdapat beberapa pegawai antara Pendidikan dan pekerjaan yang dijalankan saat ini, mengalami ketidaksesuaian:

Tabel 1. 3 Data Person Job Fit

No	Jenis Kelamin	Pendidikan	Jumlah	Tempat Kerja
1	Laki-Laki	Ekonomi	2	Bidang Kepesertaan
		Teknik Elektro	1	
		Teknik Informatika	1	
		Pertanian	1	
		Hukum	1	
2	Perempuan	Pertanian	1	
		Ilmu Komunikasi	1	
		Pendidikan	3	
		Hukum	1	

Sumber: Data Person Job Fit

Berdasarkan data diatas, pegawai BPJS Ketenagakerjaan di Cabang Cirebon memiliki beragam latar belakang pendidikan. Berbagai jenis latar belakang tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Dengan ketidaksesuaian antara pendidikan dan keterampilan pegawai dalam tugas pekerjaan yang diberikan dapat memberikan efek ketidakpuasan diantara para pegawai. Seperti pegawai yang mempunyai latar belakang pendidikan pertanian yang ditempatkan dibidang kepesertaan mungkin merasa tidak sesuai dengan tugas yang diembannya. Hal ini pegawai yang merasa tidak sesuai dengan pekerjaannya cenderung kurang termotivasi, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja mereka secara negatif.

Menurut (Kristof-brown et al., 2005) *person job fit* merupakan kesesuaian antara kemampuan seseorang dengan tuntunan pekerjaan, atau melalui kebutuhan, keinginan dan kesempatan yang tersedia bagi seseorang untuk bekerja, dikenal sebagai kesesuaian individu dengan pekerjaan. Ada dua

perspektif tentang kesesuaian orang/perkerjaan: perspektif kemampuan permintaan (DA-fit) dan perspektif nilai penawaran (SV-fit). Menurut perspektif DA-fit, kecocokan dapat dicapai ketika seseorang memiliki pengetahuan, kemampuan dan kemampuan yang cukup untuk memenuhi tuntutan pekerjaan (Edwards, 1991).

Menurut (Lee, Reiche, & Song, 2010) mendefinisikan “*person job fit*” menyangkut hubungan antara karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan tertentu”.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kurang percaya diri akan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang sulit. Adapun hasil observasi tentang *self efficacy* sebagai berikut:

Tabel 1. 4 Hasil Observasi Self Efficacy

<i>Self Efficacy</i>	Harapan/ideal	Hasil Pengamatan
Tingkat kesulitan tugas (Magnitude)	Yakin optimis dalam menyelesaikan tugas yang sulit.	Pada pegawai BPJS Ketenagakerjaan masih ada pegawai yang kurang yakin dalam menyelesaikan tugas yang sulit.
Generalisasi (Generality)	Keyakinan menjadikan kegagalan menjadi motivasi.	Pada pegawai BPJS Ketenagakerjaan masih ada pegawai yang kurang mengevaluasi kegagalan atau hambatan yang dihadapinya.
Kekuatan (Strength)	Keyakinan mengenai kemampuan dalam menyelesaikan tugas.	Merasa kurang yakin terhadap kemampuan dan percaya diri.

Sumber: Data Observasi *Self Efficacy*

Dari tabel hasil observasi diatas, terlihat adanya beberapa aspek yang mempengaruhi *self efficacy*, seperti kurang yakin dalam menyelesaikan tugas

yang sulit dalam pemenuhan target kepesertaan dimana pegawai harus meningkatkan jumlah peserta aktif dan memastikan kepatuhan perusahaan dalam mendaftarkan karyawannya, kurang mengevaluasi kegagalan atau hambahan yang dihadapinya namun pegawai sudah cukup baik dalam mengevaluasi setiap ada hambatan yang dihadapi oleh pegawai dan merasa kurang yakin terhadap kemampuan dan percaya diri dari para pegawai dimana pada saat pegawai dipilih untuk menjadi perwakilan kantor dalam pelatihan dari pusat masih suka lempar-melempar pada pegawai yang lain untuk menjadi perwakilan dan tidak ada inisiatif dari pegawai untuk mengajukan dirinya sendiri.

(Bandura, 1994) menyatakan bahwa “*self-efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan orang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja yang ditunjuk yang menjalankan pengaruh atas peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka”.

Menurut Stajkovic dan Luthans dalam Luthans (2006) “Efikasi diri mengacu pada keyakinan individu (atau konfidenyi) mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu”.

Berdasarkan pemaparan diatas pemasalahan maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul **PENGARUH PERSON JOB FIT TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DI MEDIASI OLEH SELF EFFICACY DI BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG CIREBON.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, maka ada beberapa yang dapat diidentifikasi menjadi permasalahan yaitu sebagai berikut:

1. Adanya penurunan target dalam kinerja pegawai yang diakibatkan pegawai suka menunda-nunda pekerjaan.
2. Ketidaksesuaian antara pendidikan dengan keterampilan pegawai.
3. Kurangnya keyakinan dan percaya diri pada pegawai akan kemampuannya.

1.3 Batasan Masalah

Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini yaitu objek penelitian hanya di BPJS Ketenagakerjaan di Cabang Cirebon. Subjek penelitian merupakan seluruh pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon. Variabel yang digunakan hanya difokuskan pada *person job fit* (X1) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat serta *self efficacy* (Z) sebagai variabel mediasi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana pengaruh *person job fit* terhadap kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon?
2. Bagaimana pengaruh *person job fit* terhadap *self efficacy* di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon?
3. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon?

4. Bagaimana *self-efficacy* memediasi pengaruh *person-job fit* terhadap kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *person job fit* terhadap kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon.
2. Untuk mengetahui pengaruh *person job fit* terhadap *self efficacy* di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon.
3. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon.
4. Untuk mengetahui *self-efficacy* memediasi pengaruh *person-job fit* terhadap kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan kepada penulis mengenai pentingnya seberapa besar pengaruh *person job fit*, *self efficacy* dan kinerja karyawan.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya mengenai *person job fit*, *self efficacy* dan kinerja karyawan.

3. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan oleh BPJS Ketenagakerjaan, terkait dengan hal-hal

yang berhubungan dengan *person job fit*, *self efficacy* dan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis, Tahun	Judul Penelitian	Objek Penelitian	Variabel	Hasil
1	Aprilia F et al (2023) (CUAN+ +Vol.+1,+No.+3+ September2023+ hal+76-87., n.d.)	Pengaruh Person Job Fit Dan Person Organization Fit Terhadap Kinerja pegawai	Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka	person job fit (X1) person organization fit (X2) kinerja pegawai (Y)	Hasil analisis deskriptif menunjukan bahwa variabel kinerja pegawai pegawai, person job fit dan person organization fit dikategorikan baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel person job fit dan person organization fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil

					statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel person job fit dan person organization fit berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis determinasi menujukan kedua variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka sebesar 42,1%.
2	Muhammad	Pengaruh Person	Universitas	Person Job Fit	hasil penelitian

	Alfani, Muhammad Hadini (2018)(19-31-3- <i>PB</i> , n.d.)	Job Fit dan Person Organization Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan	Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin	(X1) Person Organization Fit (X2) Kinerja Karyawan (Y) Organizational Citizenship Behaviour (Z)	yang didapat; Persepsi tentang kecocokan pekerjaan orang tidak berpengaruh pada OCB dan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Tetapi persepsi tentang kecocokan pekerjaan orang berpengaruh terhadap OCB dan pada kinerja karyawan, jika diterapkan pada asumsi bahwa itu diterapkan dengan benar dalam proses rekrutmen karyawan dalam bentuk aplikasi analisis pekerjaan, pekerjaan deskripsi, dan spesifikasi
--	---	--	--	---	--

					pekerjaan, serta penilaian pekerjaan atau Evaluasi Pekerjaan. Selanjutnya organisasi orang persepsian sangat sesuai untuk mempengaruhi OCB dan kinerja karyawan. Persepsi OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	(Prima Jaya & Rusvitawati, 2019)	Pengaruh Person Job Fit (Pj-Fit) dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan	PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA)	Person Job Fit (X1) Pendidikan (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Person Job Fit (PJ-Fit) dan Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4	(Tahir Iqbal et al., 2012)	The Impact of Person Job Fit on Job Satisfaction and its Subsequent	Universitas di kota kembar yaitu Islamabad dan Rawalpindi.	Person Job Fit Job Satisfaction Job Performance	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kesesuaian pekerjaan seseorang dengan

		Impact on Employees Performance			kepuasan kerja dan prestasi kerja dan hasilnya adalah positif. Sedangkan hubungan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja juga bersifat positif.
5	(Chou et al., 2022)	The Impact of Person Job Fit on Job Performance: Job Involvement as Mediator, and Career Plateau as Mediated Moderator	Karyawan penuh waktu yang telah bekerja setidaknya selama enam bulan.	Person Job Fit Job Involvement Job Performance Career Plateau	meskipun dataran tinggi karir tidak memiliki efek moderat pada kesesuaian orang-pekerjaan dan kinerja pekerjaan. Selain itu, interaksi person-job fit dan career plateau tidak mempengaruhi kinerja pekerjaan melalui keterlibatan kerja, dan kami menemukan bahwa person-job fit memiliki efek positif pada kinerja

					pekerjaan.
6	(Gunawan, 2019)	Pengaruh <i>Person Job Fit</i> dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Pegawai.	Puskesmas Beber Cirebon.	Person Job Fit (X) Self efficacy (X) Kinerja Karyawan (Y)	Semakin sesuai pekerjaan pegawai dengan kemampuan yang dimiliki akan meningkatkan kepuasan mereka dalam bekerja kepuasan mereka dalam bekerja yang tentu akan semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dimiliki oleh pegawai.
7	(Rizki Bayu Nurjati & Syahroni, 2019)	Pengaruh Person Job Fit dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja	PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Cirebon.	Person Job Fit (X1) Efikasi Diri (X2) Kinerja (Y)	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa person job fit memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, efikasi diri

					memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, person job fit dan efikasi diri dapat digunakan sebagai prediktor naik atau turunnya kinerja.
8	(Ranti et al., 2023)	Pengaruh Person Job Fit terhadap Kinerja Sales Person dengan Efikasi Diri sebagai Varibel Moderasi.	PT. Hang Bright Electronic	Person Job Fit (X) Kinerja Sales Person (Y) Efikasi Diri (Z)	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

9	(Mardiyah & Karyono, 2023)	PENGARUH	PT XYZ	Self-Efficacy	Hasil pada penelitian menunjukkan bahwa:
		SELF-EFFICACY, PERSON-JOB FIT, DAN JOB CHARACTERISTICS TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI		(X1) Person-Job Fit (X2) Job Characteristic (X3)	(1) Self-efficacy, person-job fit, dan job characteristic secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi; (2) Self-efficacy berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi; (3) Person-job fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi; dan (4) Job characteristic berpengaruh

					positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
10	Husin & Ambarwati 2024	PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP JOB CRAFTING DENGAN PERSON JOB FIT SEBAGAI VARIABEL MODERATOR	DINAS PANGAN KABUPATEN SUKOHARJO	Self Efficacy (X) Job Crafting (Y) Person Job fit (Z)	Hasil penelitian ini Terdapat pengaruh Self Efficacy terhadap Personal Jobfit Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo . Terdapat pengaruh Self Efficacy terhadap Job Crafting Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo terbukti kebenarannya. Tidak terdapat pengaruh Personal Job fit terhadap Job Crafting Pegawai Dinas

					Pangan Kabupaten Sukoharjo. Tidak terdapat pengaruh Pengaruh Self Efficacy terhadap Job Crafting dengan Personal Job fit sebagai variabel mediasi pada Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo.
11	Gugun Gunarto, Hadi Subhan, Dede Engkos dan Subarji (2022)(dan Subarji et al., n.d.)	Pengaruh Kepribadian, Efikasi Diri, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.	Badan Pusat Statistik Kabupaten Pandeglang.	Kepribadian (X1) Efikasi Diri (X2) Motivasi Kerja (X3) Kinerja Pegawai (Y)	Terdapat pengaruh secara bersama – sama kepribadian, efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. hal ini menunjukkan perbaikan kepribadian, efikasi diri dan motivasi kerja secara bersama – sama akan memperbaiki

					kinerja pegawai.
12	(Susanto, 2018)	Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja dan Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai.	Puskesmas di Kecamatan Lempung Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir	Efikasi Diri (X1) Disiplin Kerja (X2) Pelayanan (X3) Kinerja Pegawai (Y)	Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis jalur menunjukkan bahwa efikasi diri (X1) mempunyai berpengaruh langsung positif terhadap pelayanan (X3) sebesar 0,018, disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh positif terhadap pelayanan (X3) 0,010, efikasi diri (X1) kinerja pegawai (Y) sebesar 0,747, disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh berpengaruh positif langsung terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,013 dan pelayanan (X3) berpengaruh positif langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,252.
13	Dian Rizki Noviawati (2016)(17033- Article Text-	Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi	PT. COCA-COLA DISTRIBUTION	Self Efficacy (X1) Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri tidak

	21008-1-10-20160826, n.d.)	Sebagai Variabel Intervering	INDONESIA, SURABAYA	Motivasi (Z)	berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan pertunjukan. Motivasi mampu memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan.
14	(Cherian & Jacob, 2013)	Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employe		Self Efficacy Motivation Performance of Employe	Dari hasil penelitian diamati bahwa teori efikasi diri dapat diterapkan untuk kinerja terkait pekerjaan dalam hal

					memotivasi berbagai aspek terkait karyawan serta pengejaran organisasi. Dalam penelitian ini peneliti telah berusaha untuk menilai pengaruh self-efficacy pada kinerja individu di tempat kerja dan mekanisme dimana self-efficacy individu menentukan / pekerjaannya terkait kinerja dan motivasi.
15	(Carter et al., 2018)	The effect of self-efficacy and employee engagement on job performance:	Studi lapangan longitudinal	Self Efficacy Employee Engagement Job Performance	Penelitian ini sangat menyarankan hubungan positif dan penting antara masing-masing selfefficacy dan keterlibatan karyawan

				dengan prestasi kerja. Itu membuat kontribusi penting dengan menemukan data sugestif untuk mendukung pengaruh aditif keterlibatan karyawan dan self-efficacy pada kinerja pekerjaan yang diukur secara objektif, sehingga menunjukkan kontribusi unik dari keterlibatan karyawan dan self-efficacy sebagai keadaan motivasi - elemen kognitif selfefficacy dengan keterlibatan karyawan yang afektif.
--	--	--	--	---

2.2 Uraian Teori

2.2.1 Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Irawan, et.al., (1997: 11) kinerja (performance) adalah hasil kerja yang bersifat konkret, dapat diamati, dan dapat diukur. Jika kita mengenal tiga macam tujuan, yaitu tujuan organisasi, tujuan unit, dan tujuan karyawan, maka kita juga mengenal tiga macam kinerja, yaitu kinerja organisasi, kinerja unit dan kinerja karyawan.

Edison, (2017) mengatakan bahwa “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Robbins, S.P. (2007: 145), kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam pencapaian tujuan atau efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif, terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu. Jadi jika seorang telah diterima, ditempatkan pada suatu organisasi / unit kerja tertentu mereka harus di kelola agar menunjukkan kinerja yang baik. Siapa yang bertanggung jawab terhadap kinerja mereka adalah setiap pemimpin pada semua level.

Menurut (Benet-Zepf et al, 2018) menyatakan bahwa “Kinerja tenaga penjualan adalah pendorong utama kinerja organisasi penjualan, dan memerlukan penilaian perilaku orang penjualan berdasarkan kontribusinya terhadap tujuan organisasi”.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung-jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika (Mangkunegara, 2011:67)

Dengan kata lain, kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang menjadi pendorong utama kinerja organisasi penjualan dan memerlukan penilaian perilaku orang penjualan berdasarkan kontribusinya terhadap organisasi yang diukur selama periode waktu tertentu.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Mathis, Robert L, 2001), bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja, yaitu:

1. Kemampuan
2. Motivasi
3. Dukungan yang Diterima
4. Pekerjaan yang Mereka Lakukan
5. Hubungan Mereka dengan Organisasi

c. Tujuan Kinerja

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut (Rivai, 2009):

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas

2. Memberikan pengetahuan baru di mana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.

d. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan muara akhir dari manajemen modal manusia (Wirawan 2009:2). Beberapa aspek penilaian kinerja adalah:

1. Mendorong Kualitas Dan Kuantitas Kinerja,
2. Perencanaan Program Kinerja,
3. Kualitas pekerjaan,
4. Tujuan dan Pencapaian Target,
5. Inisiatif dan Motivasi,
6. Kerja Tim dan Keterampilan Kepemimpinan,
7. Kemampuan untuk Memecahkan Masalah,
8. Keterampilan Komunikasi Tertulis dan Verbal.

e. Dimensi Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014), ada beberapa dimensi kinerja pegawai, yaitu:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas kerja
3. Tanggung jawab
4. Kerjasama dan;
5. Inisiatif.

f. Indikator Kinerja

Ada beberapa indikator kinerja karyawan/ pegawai menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014), sebagai berikut:

1. Kerapihan.
2. Ketelitian
3. Hasil kerja
4. Kecepatan
5. Kemampuan
6. Hasil kerja
7. Mengambil keputusan.
8. Jalinan kerjasama.
9. Kekompakan
10. Kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan.

2.2.2 Person Job Fit

a. Pengertian Person Job Fit

Menurut (Kristof-brown et al., 2005), *person job fit* merupakan kesesuaian antara kemampuan seseorang dengan tuntunan pekerjaan, atau melalui kebutuhan, keinginan dan kesempatan yang tersedia bagi seseorang untuk bekerja, dikenal sebagai kesesuaian individu dengan pekerjaan. Ada dua perspektif tentang kesesuaian orang/perkerjaan: perspektif kemampuan permintaan (DA-fit) dan perspektif nilai penawaran (SV-fit). Menurut perspektif DA-fit, kecocokan dapat dicapai ketika

seseorang memiliki pengetahuan, kemampuan dan kemampuan yang cukup untuk memenuhi tuntutan pekerjaan (Edwards, 1991).

Menurut (Lee, Reiche, & Song, 2010) mendefinisikan “*person job fit* menyangkut hubungan antara karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan tertentu”. Dari pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *person job fit* adalah kesesuaian antara karakteristik individu (mencakup kemampuan dan kebutuhan atau keinginan) terhadap karakteristik pekerjaan tertentu dan orangorang dari pekerjaan atau tugas yang dilakukan ditempat kerja.

Person job fit yang dimaksud adalah adanya kesesuaian antara kepribadian yang dimiliki karyawan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Lauver & Kristof-Brown (2001) yang mengungkapkan bahwa PJ-fit merupakan kesesuaian antara kebutuhan seseorang yang tinggi dan karakteristik pekerjaan atau keterampilan individu, kepribadian dan tuntutan pekerjaan.

Menurut teori *person job fit*, adanya kesesuaian antara karakteristik tugas/ pekerjaan dengan kemampuan individu untuk melaksanakan tugas tersebut, akan memperkuat ikatan pegawai terhadap pekerjaannya, yaitu pegawai akan lebih komitmen terhadap pekerjaan (Allen dan Meyer, 1997 dalam Ozag dan Duguma, 2005).

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Person Job Fit

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kecocokan antara seseorang dengan pekerjaan yang dijalani, menurut Mello (2002):

1. Faktor pendorong kreativitas individu: pengalaman individu dengan kreativitas, kemampuan berfikir tiap individu, perlakuan kita terhadap individu lain.
2. Tahapan yang membangun kreativitas individu: persiapan, pengembangan, penemuan ide atau gagasan dan pengujian.

Dan motivasi sebagai sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu.

c. Dimensi Person Job Fit

(Kristof-brown et al., 2005) menyatakan bahwa ada dua dimensi person job fit, yaitu:

1. *Demands-Abilities Fit*: Tuntutan kemampuan yang sesuai, dimana pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan Harus karyawan sepadan dengan apa yang dibutuhkan pekerjaan.
2. *Need-Supplies Fit*: Kedua dari person job fit terjadi ketika kebutuhan, keinginan, atau preferensi karyawan terpenuhi oleh pekerjaan yang mereka lakukan.

d. Indikator Person Job Fit

Menurut (Kristof-brown et al., 2005) indikator-indikator *person job fit* adalah:

1. *Knowledge*
2. *Skills*

3. *Abilities*
4. *Employees' needs*
5. *Desire*
6. *Preferences*

2.2.3 *Self Efficacy*

a. Pengertian *Self efficacy*

Efikasi diri merupakan bentuk kepercayaan yang karyawan punya bahwa dia mampu melakukan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik (Santrock, 2012). Feldman (2006) menambahkan karyawan yang memiliki efikasi diri akan merasa termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan, hasil, dan sikap kerja seseorang merupakan hasil dari efikasi diri (Judge et al., 2007; Stajkovic dan Luthans, 1998).

Robbins (2007) mengatakan bahwa efikasi diri merupakan faktor yang ikut mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

(Bandura, 1994) menyatakan bahwa “*self-efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan orang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja yang ditunjuk yang menjalankan pengaruh atas peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka”.

Dengan kata lain, efikasi diri memfokuskan pada keyakinan bahwa dia mampu memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melakukan tugas untuk menghasilkan tingkat kinerja yang ditunjuk.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Bandura (1997) mengungkapkan bahwa terdapat 4 faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efikasi diri seseorang, yaitu:

1. Pencapaian prestasi
2. Pengalaman orang lain
3. Bujukan lisan dan
4. Kondisi emosional.

c. Dimensi *Self Efficacy*

Adapun dimensi dan indikator efikasi diri menurut (Bandura, 1977; Ivancerich *et al.*, 2007) efikasi diri pada individu dapat dianalisa berdasarkan dimensinya, yaitu:

1. *Magnitude* (tingkat kesulitan)

Pada Tingkat kesulitan tugas, terdapat 3 indikator, yaitu:

- a. Pengharapan efikasi pada tingkat kesulitan tugas
- b. Analisis pilihan perilaku yang akan dicoba
- c. Menghindari situasi dan perilaku di luas batas kemampuan

2. *Generality* (luas bidang perilaku)

Komponen sebagai indikator yaitu berkaitan cakupan luas bidang tingkah laku dimana individu merasa yakin terhadap kemampuannya.

3. *Strength* (kekuatan keyakinan)

Komponen sebagai indikator yaitu berkaitan dengan kekuatan pada keyakinan individu atas kemampuannya.

2.3 Kerangka Berpikir

2.3.1 Pengaruh Person Job Fit Terhadap Kinerja Pegawai

Person job fit adalah kesesuaian antara karakteristik individu (mencakup kemampuan dan kebutuhan atau keinginan) terhadap karakteristik pekerjaan atau tugas yang dilakukan ditempat kerja. Dengan kata lain, *job fit* mencerminkan kesesuaian kemampuan individu dengan tugas yang diberikan Perusahaan. Ketika suatu pekerjaan sudah sesuai dengan kemampuan individu untuk melaksanakan pekerjaan, maka hasil yang akan dikeluarkan adalah kinerja yang berkualitas.

Hal ini juga didukung pernyataan dalam jurnal Robert dan Robbins (2004; Farooqui dan Nagendra, 2014) menyatakan bahwa “semakin baik seseorang “Cocok” dengan pekerjaannya, semakin sedikit penyesuaian dan masalah kinerja terjadi”. Itu artinya, kecocokan antara orang dan pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Penelitian-penelitian sebelumnya sudah membuktikan bahwa adanya pengaruh antara person job fit dengan kinerja (Yunita, Ayu, & Ristadewi, 2016), (June, Kheng, & Mahmood, 2017), (Hidayat, 2019) (darmawati dan Indartono, 2015), (Onwuchekwa, Udekwe, & Arachie, 2018), (Iqbal, 2012).

2.3.2 Pengaruh Person Job Fit Terhadap Self Efficacy

Kecocokan orang-pekerjaan dapat secara signifikan mempengaruhi efikasi diri. Dari perspektif tuntutan-kemampuan yang sesuai, karyawan dengan kesesuaian orang-pekerjaan yang lebih tinggi dapat

menyelesaikan pekerjaan mereka dengan lebih sempurna, memiliki sedikit stres kerja dan lebih mungkin untuk mendapatkan pengakuan dan pujian atasan mereka, oleh karena itu, lebih percaya diri pada kemampuan menyelesaikan pekerjaan mereka; sebaliknya, karyawan dengan kesesuaian orang-pekerjaan yang lebih rendah mungkin menghadapi lebih banyak masalah di tempat kerja cenderung dikritik dan ditegur oleh atasan mereka dan mengalami lebih banyak emosi negatif seperti stres dan ketakutan, oleh karena itu, *self-efficacy* tingkat rendah disebabkan (Hecht dan Allen 2005).

Di sisi lain, dari perspektif kebutuhan-persediaan yang sesuai, itu akan berkontribusi untuk meningkatkan efikasi diri karyawan jika karyawan memenuhi permintaan sumber daya pekerjaan. Misalnya, karyawan akan memiliki kesempatan untuk memaksimalkan kemampuan kerja mereka dengan menggunakan mode kerja yang paling cocok untuk mereka, oleh karena itu, lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas mereka dengan menggunakan kemampuan mereka sendiri. Juga, dukungan dan bantuan rekan kerja akan mengurangi hambatan yang mungkin mereka hadapi di tempat kerja dan menurunkan kesulitan kerja ketika dukungan sosial mereka terpenuhi, oleh karena itu, karyawan akan lebih percaya diri untuk menyelesaikan tugas mereka dengan menggunakan kemampuan mereka sendiri (LeRouge et al. 2006).

2.3.3 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai

Efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa orang itu mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dengan cukup dan merupakan bagian penting dari control diri. Ketika seseorang yakin akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu pekerjaan, maka kemungkinan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dapat berkualitas. Itu artinya efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja.

Hal ini juga didukung oleh pernyataan (Robbins & Judge, 2015: 139) yang menyatakan bahwa “efikasi diri dapat menciptakan spiral positif, yaitu orang dengan efikasi diri yang tinggi akan menjadi lebih terlibat dalam tugas mereka dan kemudian, pada gilirannya, akan meningkatkan kinerja”. Didukung juga dengan pernyataan (Luthans, 2006: 337) yang menyatakan “efikasi memberikan kontribusi pada tingkat motivasi dan kinerja secara signifikan”. Penelitian-penelitian sebelumnya juga telah membuktikan bahwa ada pengaruh antara efikasi diri terhadap kinerja (Adianita, Mujannah, & Candraningrat, 2017), (Ardi, Astuti, & Sulistyo, 2017), (Ariyati, 2018), (Sari, 2016), (Eka, 2018).

Beberapa jurnal yang mendukung hasil penelitian ini yaitu penelitian Gunawan dan Susanto (2013) yang menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nutrifood Surabaya. Kinerja karyawan di PT. Nutrifood Surabaya dipengaruhi oleh skill dan pengetahuannya dalam bekerja. Karyawan dengan skill dan pengetahuannya yang cukup mengenai bidang

pekerjaannya maka akan cenderung mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selanjutnya penelitian oleh Prasetya, dkk (2013) juga menemukan pengaruh *self efficacy* yang tidak signifikan terhadap kinerja individual dosen Akuntansi di Perguruan Tinggi se-eks Keresidenan Madiun.Hal ini disebabkan karena dosen merasa kualifikasinya rendah daripada persyaratan yang diminta di pekerjaan, sehingga membuat dosen merasa kurang yakin dalam melaksanakan tugas dan tidak maksimal dalam mengerjakan tugas.



2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atau jawaban sementara karena adanya masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis juga menjadi suatu proposisi yang memiliki kemungkinan jawaban yang salah. Oleh karenanya, penting untuk ditelusuri kebenarannya melalui penelitian yang terstruktur. Berdasarkan kerangka

berpikir yang telah digambarkan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: *Person job fit* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon.

H2: *Person Job Fit* berpengaruh positif terhadap *Self Efficacy* di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon.

H3: *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon

H4: *Self-efficacy* memediasi pengaruh *person-job fit* terhadap kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian, sebelumnya harus menentukan metode penelitian yang akan digunakan terlebih dulu, karena ini merupakan suatu cara yang dapat digunakan peneliti dalam melaksanakan penelitian. Dalam melakukan penelitian juga dibutuhkan data yang relevan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dapat tercapai sesuai dengan kegunaannya. Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode jenis kuantitatif.

Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu variabel bebas (independen) adalah *person job fit* (X_1), variabel terikat (dependen) adalah kinerja pegawai (Y), sedangkan variabel mediasi (intervening) adalah *self efficacy*.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi oprasional variabel merupakan sebuah petunjuk bagi peneliti tentang bagaimana cara mengukur variabel yang telah di tetapkan kemudian bisa ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini menggunakan variabel bebas (*independent variable*), variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel mediasi (*intervening*).

1. Variabel Bebas

Variabel bebas yaitu yang menyebabkan timbulnya variabel terikat atau memberikan pengaruh kepada variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *person job fit*.

2. Variabel Terikat

Variabel yang dikenakan pengaruhnya dari variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

3. Variabel Mediasi

Variabel penyela atau antara terletak di antara variabel independent dan dependen, sehingga variabel independent tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel mediasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *self efficacy*.

Teknik pengukuran untuk semua variabel yang terdapat didalam penelitian ini yaitu menggunakan skala Likert.

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Nomer Item Pertanyaan	Skala
<i>Person Job Fit</i> (X1)	Ketidaksesuaian antara skill, Pendidikan dan kemampuan individu dengan pekerjaan yang dijalani.	<i>Demands-Abilities Fit</i> (D-A Fit)	<i>Knowledge</i>	1	Likert
			<i>Skills</i>	2	
			<i>Abilities</i>	3	
		<i>Supply-Value Fit</i> (S-V Fit)	<i>Employees' needs</i>	4	
			<i>Desire</i>	5 & 6	
			<i>Preferences</i>	7, 8 & 9	

<i>Self Efficacy</i> (Z)	Bentuk kepercayaan yang karyawan punya bahwa dia mampu melakukan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik	<i>Magnitude</i> (tingkat kesulitan)	Pengharapan efikasi pada tingkat kesulitan tugas	1 dan 2	Likert
			Analisis pilihan perilaku yang akan dicoba	3 dan 4	
			Menghindari situasi dan perilaku di luas batas kemampuan	5 dan 6	
		<i>Generality</i> (luas bidang perilaku)	Cakupan luas bidang tingkah laku	7 dan 8	
			Kekuatan pada keyakinan individu atas kemampuannya	9 dan 10	
<i>Kinerja Pegawai</i> (Y)	Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada	Kualitas kerja	Kerapihan	1	Likert
			Ketelitian	2	
		Kuantitas kerja	Kecepatan	3	
			Kemampuan	4	
		Tanggung jawab	Hasil kerja	5	
			Mengambil	6	

	pegawai, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.	Kerjasama	keputusan Jalinan Kerjasama	7	
		Inisiatif	Kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan.	8	

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2019) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon tidak ada kepala cabang, leader anak cabang dan kepala bidang atau divisi yang berjumlah 31 orang pegawai.

3.3.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2019) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019), sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Maka sampel yang digunakan adalah 31 orang responden atau seluruh pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon.

3.4 Waktu dan Tempat Penelitian

3.4.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Cirebon yang beralamat di Jl. Evakuasi No. 11 B, Karyamulya, Kec. Kesambi, Kota Cirebon, Jawa Barat 45135, BPJS Ketenagakerjaan Indramayu (Kcp) yang beralamat di Jl. Jend. Sudirman No. 167, Lemahmekar, Kec. Indramayu, Kabupaten Indramayu, Jawa Barat 45213 dan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Majalengka (Kcp) yang beralamat di Jl. Raya K H Abdul Halim No. 8b, Majalengka Kulon, Kec. Majalengka, Kabupaten Majalengka, Jawa Barat 45318. Waktu penelitian ini dimulai dari bulan April 2024 sampai dengan selesai.

3.4.2 Jadwal Penelitian

Tabel 3. 2 Jadwal Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Tahun 2024																			
		Maret				April				Mei				Juni				Juli			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pra Survey	■																			
2.	Penyusunan Proposal Skripsi			■	■																
3.	Penyusunan Bab 1-3					■	■	■	■												
4.	Pengumpulan Data									■	■										
5.	Revisi Bab 1-3										■	■									
6.	Sidang Uji Proposal											■									
7.	Penyebaran Kuisioner											■	■								
8.	Pengolahan Hasil Kuisioner														■	■					
9.	Penyusunan Bab 4-5																■	■			
10.	Sidang Skripsi																	■	■		

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah sebuah teknik untuk mengumpulkan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis atau bisa lewat link untuk dijawab oleh responden yang dituju.

Teknik pengukuran untuk semua variabel yang terdapat didalam penelitian ini yaitu menggunakan skala Likert. Dalam penggunaan skala likert terdapat dua bentuk pernyataan, yaitu bentuk pernyataan positif untuk mengukur skala positif, dan bentuk pernyataan negatif untuk mengukur skala negatif.

Pertanyaan positif diberi skor 5, 4, 3, 2, dan 1 sedangkan pertanyaan negative diberi skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Bentuk jawaban skala likert antara lain sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dalam pengukuran menggunakan skala likert, yakni skala yang berisi lima tingkat pilihan jawaban dari segi positif dan segi negative sebagai berikut:

a. Pertanyaan Positif

- Skor 1 yaitu sangat (tidak setuju/buruk/kurang sekali)
- Skor 2 yaitu tidak (setuju/baik) atau kurang
- Skor 3 yaitu netral/cukup
- Skor 4 yaitu setuju/baik/suka
- Skor 5 yaitu sangat (setuju/baik/suka)

b. Pertanyaan Negative

- Skor 1 yaitu sangat (setuju/baik/suka)

- Skor 2 yaitu setuju/baik/suka
- Skor 3 yaitu netral/cukup
- Skor 4 yaitu tidak (setuju/baik) atau kurang
- Skor 5 yaitu sangat (tidak setuju/buruk/kurang sekali)

3.6 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh *person job fit* terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh *self efficacy*.

3.6.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Imam Ghazali (2013:42), uji validitas digunakan untuk menguji data yang menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner untuk melihat pertanyaan dalam kuesioner yang diisi oleh responden tersebut layak atau belum, dimana pertanyaan-pertanyaan untuk mengambil data. Ketentuan uji validitas dengan:

r hitung > r tabel, berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid.

r hitung < r tabel, berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Ghazali (2018:45). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Alat ukur

dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan pengukuran berkali-kali.

Rentang Nilai Alpha Cronbach's adalah alpha < 0.50 reliabilitas rendah, $0.50 < \text{alpha} < 0.70$ reliabilitas moderat, $\text{alpha} > 0.70$ maka reliabilitas mencukupi (sufficient reliability), $\text{alpha} > 0.80$ maka reliabilitas kuat, $\text{alpha} > 0.90$ maka reliabilitas sempurna. Semakin kecil nilai alpha menunjukkan semakin banyak item yang tidak reliabel. Suatu intstrumen penelitian dikatakan dapat diandalkan (reliable) apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2016). Maka dari itu, kriteria pengambilan keputusan dalam uji realibilitas adalah sebagai berikut: Apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka item pertanyaan dalam kuesioner dapat diandalkan (reliable). Apabila nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$, maka item pertanyaan dalam kuesioner tidak dapat diandalkan (not reliable).

3.6.2 Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Adapun rumus yang digunakan:

$$\mathbf{b. Y = a + Bx + e}$$

Keterangan :

Y : Variabel dependen

X : Variabel independen

a : Konstanta (nilai Y' apabila X = 0)

B : Koefisien regresi

E : Standar Eror

c. Uji Koefesien Determinasi

Menurut Ghazali (2018:97) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisiensi determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Jika nilai koefisien determinasi adalah 0, maka tidak terdapat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Namun, apabila nilai koefisien determinasi adalah 1, maka terdapat hubungan yang sempurna antara variabel independen dan variabel dependen. Bila terdapat nilai adjusted R^2 bernilai negatif, maka nilai adjusted R^2 dianggap bernilai 0.

d. Uji T (Parsial)

Menurut Ghazali (2018), uji parsial (t test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial dalam data penelitian ini

menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Dengan tingkat signifikansi 5% maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a. Bila nilai signifikan $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Bila nilai signifikansi $> 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3.6.3 Uji Analisis Sobel Test

Menurut (Ghozali, 2018) uji sobel digunakan untuk menghitung nilai variabel mediasi yang berdistribusi secara normal. Variabel mediasi atau variabel intervening akan mempengaruhi antar variabel bebas dan variabel terikat. Untuk menghitung nilai dari signifikansi variabel pengaruh intervening, menggunakan uji sobel adalah sebagai berikut: $Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$

Dengan keterangan:

Sab = besar standart error pengaruh tidak langsung

Sa = standart erorr koefisien a

Sb = standart erorr koefisien b

a = jalur variabel bebas (X) dengan variabel intervening (Z)

b = jalur variabel intervening (Z) dengan variabel terikat (Y)

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, perlu adanya pengujian nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

t = t hitung

a = jalur variabel bebas (X) dengan variabel intervening (Z)

b = jalur variabel intervening (Z) dengan variabel terikat (Y)

Sab = besar standart error pengaruh tidak langsung

Nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel . Apabila nilai t hitung > t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi dan jika t hitung < t tabel maka tidak terjadi pengaruh me

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden/Profil Objek Penelitian

4.1.1 Karakteristik Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1	Laki – Laki	14	45%
2	Perempuan	17	55%
	Jumlah	31	100%

Sumber: Data Primer Penelitian, Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.1 hasil data menunjukkan bahwa mayoritas responden yang menjadi objek penelitian ini berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 17 orang (55%) sedangkan yang berjenis kelamin pria hanya 14 orang (45%).

4.1.2 Karakteristik Domisili Kantor BPJS Ketenagakerjaan

Tabel 4. 2 Karakteristik Domisili Kantor BPJS Ketenagakerjaan

No	Domisili Kantor BPJS Ketenagakerjaan	Jumlah Orang	Presentase
1	Cabang Cirebon	21	68%
2	Cabang Indramayu	5	16%
3	Cabang Majalengka	5	16%
	Jumlah	31	100%

Sumber: Data Primer Penelitian, Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.2 hasil data menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan domisili kantor BPJS Ketenagakerjaan dalam penelitian ini di dominasi oleh Cabang Cirebon sebanyak 21 (68%)

sedangkan Cabang Indramayu sebanyak 5 (16%) dan Cabang Majalengka sebanyak 5 (16%).

4.1.3 Karakteristik Divisi atau Bagian

Tabel 4. 3 Karakteristik Divisi atau Bagian

No	Divisi atau Bagian	Jumlah Orang	Presentase
1	Kepesertaan	15	48%
2	Petugas Pemeriksaan	2	7%
3	Pengendalian Operasional	4	13%
4	Pelayanan	10	32%
	Jumlah	31	100%

Primer Penelitian, Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.3 hasil data menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan divisi atau bagian dalam penelitian ini terdiri kepesertaan sebanyak 15 orang atau (48%), petugas pemeriksaan sebanyak 2 orang atau (7%), pengendalian operasional sebanyak 4 atau (13%), dan pelayanan sebanyak 10 orang atau (32%). Responden dalam penelitian ini di dominasi pada bagian kepesertaan yaitu sebanyak 15 orang (48%).

4.1.4 Deskriptif Variabel Penelitian

Pada bagian ini adalah pernyataan mengenai bagaimana kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon akan *person job fit* dan *self efficacy* sebagai mediasi, dimana jumlah responden sebanyak 31 untuk menyatakan pendapat dengan memberikan bobot 1 – 5 terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner, sesuai tingkat persetujuan akan dihitung menggunakan interval, di dalamnya terdapat rata-rata tertinggi

bobot ke-5 dan rata-rata terendah ke-1. Adapaun bobot tersedia dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Kriteria Bobot Deskriptif Variabel Penelitian

Rata-Rata Bobot	Keterangan
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Cukup
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

a. Deskriptif Variabel *Person Job Fit*

Tabel 4. 5 Deskriptif Variabel Person Job Fit

No	Item	Variabel X									Kriteria
		Person Job Fit									
		SS	S	N	TS	ST S	Total Skor	Mean	Kriteria		
		5	4	3	2	1					
1	Kemampuan, keterampilan dan bakat saya adalah tipe yang tepat untuk pekerjaan ini.	3	17	6	4	1	110	3,54	Baik		
2	Saya dapat menggunakan bakat, keterampilan dan kompetensi dalam pekerjaan saat ini.	3	18	8	1	1	114	3,67	Baik		
3	Jika mempertimbangkan semuanya, pekerjaan ini cocok untuk saya.	3	14	9	4	1	107	3,45	Baik		
4	Saya merasa tujuan dan kebutuhan saya terpenuhi dalam	2	15	12	2	-	110	3,54	Baik		

	pekerjaan ini.								
5	Saya menemukan pekerjaan saya saat ini dapat memotivasi.	2	14	10	5	-	106	3,41	Baik
6	Pekerjaan ini sebenarnya bukan pekerjaan yang ingin saya lakukan. (R)	3	7	11	9	1	95	3,06	Cukup
7	Saya merasa pekerjaan saat ini tidak cocok untuk saya. (R)	3	10	12	5	1	102	3,29	Cukup
8	Saya merasa ini bukan jenis pekerjaan yang tepat untuk saya. (R)	2	10	13	4	2	99	3,19	Cukup
9	Saya yakin pasti ada pekerjaan lain yang lebih cocok untuk saya. (R)	1	5	12	6	7	80	2,58	Cukup
Total Score		22	110	93	40	14	923	29,73	
Rata-Rata								3,30	Cukup

Sumber: Data Primer Penelitian, Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata skor kuesioner pada variabel *Person Job Fit* (X) sebesar 3,30 dan masuk ke dalam interval Cukup karena nilai rata-rata berkisar antara 2,61 – 3,40. Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi variabel *Person Job Fit* (X) di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon cendurung cukup.

Berdasarkan hasil data deskriptif variabel bahwa *person job fit* pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon sudah cukup baik dan perlu di tingkatkan, karena berdasarkan rekapitulasi frekuensi di atas di peroleh

nilai tertinggi sebesar 3,67 % terdapat pada pernyataan (Saya dapat menggunakan bakat, keterampilan dan kompetensi dalam pekerjaan saat ini) dan nilai terendah sebesar 3,06 % yang terdapat pada pernyataan (Pekerjaan ini sebenarnya bukan pekerjaan yang ingin saya lakukan). Hal tersebut menunjukkan bahwa *person job fit* sudah cukup baik dilihat dari keterampilan dan kompetensi pegawai, namun ada masalah lain yang muncul pegawai merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan saat ini bukanlah pekerjaan yang mereka inginkan. Meskipun karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, keinginan dan minat mereka mungkin tidak sepenuhnya sejalan dengan tugas yang mereka lakukan. Dengan begitu perusahaan perlu meningkatkan program pengembangan karir dan meninjau kembali jalur karir dan penempatan pegawai, memastikan bahwa pegawai tidak hanya cocok dengan peran mereka dari segi keterampilan tetapi juga merasa bahwa peran tersebut sejalan dengan aspirasi dan minat pegawai.

b. Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Variabel Y									
Kinerja Pegawai									
No	Item	SS	S	N	TS	STS	Total Skor	Mean	Kriteria
		5	4	3	2	1			
1	Pegawai selalu disiplin dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	2	19	9	1	-	115	3,70	Baik

2	Ketelitian pegawai yang cukup tinggi dalam bekerja.	5	18	8	-	-	121	3,90	Baik
3	Perkerjaan yang diberikan selalu cepat terselesaikan tanpa menunda-nunda waktu.	3	21	7	-	-	120	3,87	Baik
4	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sebelum 1waktunya.	2	20	8	1	-	116	3,74	Baik
5	Hasil kerja telah sesuai dengan kinerja pegawai yang diberikan.	1	19	9	2	-	112	3,61	Baik
6	Pegawai cepat dan memiliki cara bertindak/mengambil keputusan dalam bekerja.	2	18	10	1	-	114	3,67	Baik
7	Pegawai memiliki kemampuan bekerja sama dengan pegawai lain dalam mengerjakan tugas yang diberikan.	3	24	4	-	-	123	3,96	Baik
8	Mampu dalam mengatasi masalah tanpa menunggu perintah oleh pimpinan.	1	24	6	-	-	119	3,83	Baik
Total Score		19	163	61	5	-	940	30,28	Baik
Rata-Rata							3,78		Baik

Sumber: Data Olahan SPSS, Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata skor kuesioner pada variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 3,78 dan masuk ke dalam interval Baik karena nilai rata-rata berkisar antara 3,41 - 4,20. Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi variabel Kinerja Pegawai (Y) di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon cendurung Baik.

Berdasarkan hasil data deskripsi variabel bahwa kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon sudah baik minimal harus dipertahankan dan maksimal ditingkatkan lagi, karena berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi di atas diperoleh nilai tertinggi sebesar 3,96 % yang terdapat pada pernyataan (Pegawai memiliki kemampuan bekerja sama dengan pegawai lain dalam mengerjakan tugas yang diberikan) dan nilai terendah sebesar 3,61% yang terdapat pada pernyataan (Hasil kerja telah sesuai dengan kinerja pegawai yang diberikan). Hal tersebut menunjukkan bahwa walaupun kinerja secara keseluruhan sudah cukup baik, masih ada beberapa aspek yang belum optimal. Salah satunya adalah ketidaksesuaian antara hasil kerja yang diharapkan dan kinerja pegawai.

c. Deskriptif Variabel *Self Efficacy*

Tabel 4. 7 Deskriptif Variabel Self Efficacy

Variabel Z <i>Self Efficacy</i>									
No	Item	SS	S	N	TS	STS	Total Skor	Mean	Kriteria
		5	4	3	2	1			
1	Saya selalu dapat memecahkan masalah sulit jika saya berusaha cukup keras.	4	19	8	-	-	120	3,87	Baik
2	Jika seseorang menentang saya, saya dapat menemukan cara dan cara untuk mendapatkan apa yang saya inginkan.	2	9	14	6	-	100	3,22	Cukup
3	Mudah bagi saya untuk tetap berpegang pada	4	15	8	4	-	112	3,61	Baik

	tujuan dan mencapai tujuan saya.								
4	Saya yakin bahwa saya dapat menangani kejadian tak terduga secara efisien.	2	20	7	2	-	115	3,70	Baik
5	Berkat kecerdikan saya, saya tahu bagaimana menangani situasi yang tidak terduga.	2	16	10	3	-	110	3,54	Baik
6	Saya dapat menyelesaikan sebagian besar masalah jika saya melakukan upaya yang diperlukan.	4	18	9	-	-	119	3,83	Baik
7	Saya dapat tetap tenang ketika menghadapi kesulitan karena saya dapat mengandalkan kemampuan saya untuk mengatasinya.	2	22	6	1	-	118	3,80	Baik
8	Ketika saya dihadapkan pada suatu masalah biasanya dapat menemukan beberapa solusi	3	20	8	-	-	119	3,83	Baik
9	Jika saya berada dalam masalah, saya biasanya dapat memikirkan solusinya.	2	22	7	-	-	119	3,83	Baik
10	Saya biasanya dapat menangani apa pun yang saya hadapi.	2	17	10	2	-	112	3,61	Baik
Total score		27	178	87	18	-	1144	36,84	
Rata-Rata							3,68	Baik	

Sumber: Data Olahan SPSS, Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata skor kuesioner pada variabel *Self Efficacy* (Z) sebesar 3,68 dan masuk ke dalam interval Baik karena nilai rata-rata berkisar antara 3,41 - 4,20. Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi variabel *Self Efficacy* (Z) di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon cendurung Baik.

Berdasarkan hasil data deskripsi variabel bahwa kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon sudah baik minimal harus dipertahankan dan maksimal ditingkatkan lagi, karena berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi di atas diperoleh nilai tertinggi sebesar 3,87% yang terdapat pada pernyataan (Saya selalu dapat memecahkan masalah sulit jika saya berusaha cukup keras) dan nilai terendah sebesar 3,22% yang terdapat pada pernyataan (Jika seseorang menentang saya, saya dapat menemukan cara dan cara untuk mendapatkan apa yang saya inginkan). Hal tersebut menunjukkan bahwa *self efficacy* sudah cukup baik, namun masih ada aspek yang perlu diperhatikan, khususnya pada keyakinan pegawai dalam menghadapi tantangan. Pegawai merasa cukup percaya diri untuk mengatasi perlawanan atau tantangan, tetapi mungkin belum sepenuhnya yakin dengan kemampuan mereka dalam semua situasi.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan kepada 31 responden.

Dilakukannya uji validitas karena untuk mengukur apa yang

seharusnya di ukur, seperti pada penelitian ini untuk mengukur instrument dalam kuesioner yang telah dilakukan dengan cara menggunakan nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor total pernyataan tersebut, yang mana koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor total item lainnya $> r_{tabel}$ maka indikator bersangkutan dianggap valid. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS, dan menghasilkan nilai rhitung setiap item variabel sebagai berikut:

1. Person Job Fit (X)

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Person Job Fit

No	Item	rhitung	r _{tabel}	Validitas
1	X01	0,795	0,355	Valid
2	X02	0,744	0,355	Valid
3	X03	0,803	0,355	Valid
4	X04	0,776	0,355	Valid
5	X05	0,826	0,355	Valid
6	X06	0,651	0,355	Valid
7	X07	0,599	0,355	Valid
8	X08	0,831	0,355	Valid
9	X09	0,670	0,355	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka kuesioner tentang *person job fit* yang terdiri dari 9 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid, karena nilai rhitung butirnya lebih besar dari r_{tabel} yaitu sebesar 0,355. Hal ini bahwa seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid.

2. *Self Efficacy (Z)*

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Self Efficacy

No	Item	rhitung	rtablel	Validitas
1	Z01	0,758	0,355	Valid
2	Z02	0,548	0,355	Valid
3	Z03	0,746	0,355	Valid
4	Z04	0,822	0,355	Valid
5	Z05	0,763	0,355	Valid
6	Z06	0,694	0,355	Valid
7	Z07	0,832	0,355	Valid
8	Z08	0,804	0,355	Valid
9	Z09	0,785	0,355	Valid
10	Z10	0,829	0,355	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka kuesioner tentang *self efficacy* yang terdiri dari 10 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid, karena nilai rhitung butirnya lebih besar dari rtablel yaitu sebesar 0,355. Hal ini bahwa seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid.

3. Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No	Item	rhitung	rtablel	Validitas
1	Y01	0,755	0,355	Valid
2	Y02	0,820	0,355	Valid
3	Y03	0,870	0,355	Valid
4	Y04	0,734	0,355	Valid
5	Y05	0,513	0,355	Valid
6	Y06	0,792	0,355	Valid
7	Y07	0,738	0,355	Valid
8	Y08	0,684	0,355	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka kuesioner tentang kinerja pegawai yang terdiri dari 8 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid, karena nilai rhitung butirnya lebih besar dari rtabel yaitu sebesar 0,355. Hal ini bahwa seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Untuk pengujian reliabilitas menggunakan rumus Cronbach's Alpha. Ketika ingin melakukan pengambilan Keputusan, dilakukan dengan cara Cronbach's Alpha > rtabel maka instrument tersebut dinyatakan reliabel. Dan kriteria indeks koefisien reliabel dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4. 11 Interval Kriteria Variabel

No	Interval	Kriteria
1	< 0,200	Sangat Rendah
2	0,200 - 0,399	Rendah
3	0,400 - 0,599	Cukup
4	0,600 - 0,799	Tinggi
5	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

Tabel 4. 12 Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria
<i>Person Job Fit</i>	0,893	Sangat Tinggi
<i>Self Efficacy</i>	0,909	Sangat Tinggi
Kinerja Pegawai	0,875	Sangat Tinggi

Sumber: Data Olahan SPSS, Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha adalah *person job fit* (X) = 0,893, *self efficacy* (Z) = 0,909 dan

kinerja pegawai (Y) = 0,875. Ukuran yang dipakai untuk menunjukkan pernyataan tersebut reliabel, apabila nilai Cronbach's Alpha > r tabel. Dapat disimpulkan bahwa $X \ 0,893 > 0,355$, maka instrument *person job fit* dinyatakan reliabel dengan kriteria sangat tinggi. $Z \ 0,909 > 0,35$, maka instrument *self efficacy* dinyatakan reliabel dengan kriteria sangat tinggi. Dan $Y \ 0,875 > 0,355$ maka, instrument kinerja pegawai dinyatakan reliabel dengan kriteria sangat tinggi. Hasil dari uji reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan variabel person job fit termasuk sangat tinggi, *self efficacy* itu sangat tinggi dan kinerja pegawai itu sangat tinggi, hal ini berarti data yang digunakan untuk membuktikan penelitian ini bisa dipercaya.

4.2.2 Uji Hipotesis

4.2.2.1 Uji Hipotesis 1

a. Uji Regresi Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel (X) dengan variabel dependen (Y).

Analisis ini mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berdasarkan hasil output SPSS 25 uji regresi linear sederhana di dapat tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Hasil Uji Regresi Sederhana

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	228.692	1	228.692	48.030	.000 ^b
	Residual	138.082	29	4.761		
	Total	366.774	30			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Sumber: Data Olahan SPSS, Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.13 diatas hasil output tersebut diketahui bahwa F hitung = 48.030 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh *person job fit* terhadap kinerja pegawai.

b. Uji T (Parsial)

Menurut Ghozali (2018), uji parsial (t test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Dengan tingkat signifikansi 5% maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- Bila nilai signifikan $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independent terhadap variabel dependen.

- b. Bila nilai signifikansi $> 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent terhadap variabel dependen.

Untuk melihat apakah ada pengaruh person job fit terhadap kinerja pegawai, maka dapat dilakukan dengan melihat analisis berikut ini:

Tabel 4. 14 Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	17.133	1.943			8.818	.000
X	.443	.064	.790		6.930	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan SPSS, Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan $< 0,05$ untuk variabel *person job fit* (X) diperoleh nilai signifikan diatas sebesar 0,000 yang mana tingkat signifikan 0,000 $< 0,05$, artinya variabel *person job fit* (X) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen yaitu *person job fit*

(X) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

Berikut adalah tabel hasil dari uji koefisien determinasi.

Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefesien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.624	.611	2.182

d.

Sumber: Data Olahan SPSS, Tahun 2024

Dari tabel di atas, diketahui bahwa nilai R Square adalah sebesar 0,624. Artinya pengaruh *person job fit* (X) terhadap kinerja pegawai (Y) hanya sebesar 62,4%. Maka dari itu sisanya sebesar 37,6 % dipengaruhi oleh variabel lainnya.

4.2.2.2 Uji Hipotesis 2

a. Uji Regresi Sederhana

Berdasarkan hasil output SPSS 25 uji regresi linear sederhana di dapat tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 16 Hasil Uji Regresi Sederhana

ANOVA^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	400.654	1	400.654	29.189
	Residual	398.056	29	13.726	
	Total	798.710	30		

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X

Sumber: Data Olahan SPSS, Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.13 diatas hasil output tersebut diketahui bahwa $F_{hitung} = 48.030$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh *person job fit* terhadap *self efficacy*.

b. Uji T (Parsial)

Menurut Ghozali (2018), uji parsial (t test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Dengan tingkat signifikansi 5% maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a. Bila nilai signifikan $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independent terhadap variabel dependen.
- b. Bila nilai signifikansi $> 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent terhadap variabel dependen.

Untuk melihat apakah ada pengaruh *person job fit* terhadap *self efficacy*, maka dapat dilakukan dengan melihat analisis berikut ini:

Tabel 4. 17 Hasil Uji T

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.446	3.299	5.894	.000
	X	.586	.109		

a. Dependent Variable: Z

Sumber: Data Olahan SPSS, Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan $< 0,05$ untuk variabel *person job fit* (X) diperoleh nilai signifikan diatas sebesar 0,000 yang mana tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, artinya variabel *person job fit* (X) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy* (Z).

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen yaitu *person job fit* (X) terhadap variabel dependen yaitu *self efficacy* (Z). Berikut adalah tabel hasil dari uji koefisien determinasi.

Tabel 4. 18 Hasil Uji Koefesien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 ^a	.502	.484	3.705

d.
a. Predictors: (Constant), X

Sumber: Data Olahan SPSS, Tahun 2024

Dari tabel di atas, diketahui bahwa nilai R Square adalah 0,502. Artinya pengaruh *person job fit* (X) terhadap *self efficacy* (Z) hanya sebesar 50,2%. Maka dari itu sisanya sebesar 49,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

4.2.2.3 Uji Hipotesis 3

a. Uji Regresi Sederhana

Berdasarkan hasil output SPSS 25 uji regresi linear sederhana di dapat tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 19 Hasil Uji Regresi Sederhana

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	225.049	1	225.049	46.050	.000 ^b
	Residual	141.725	29	4.887		
	Total	366.774	30			

b.

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z

Sumber: Data Olahan SPSS, Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.13 diatas hasil output tersebut diketahui bahwa F hitung = 46.050 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai.

c. Uji T (Parsial)

Menurut Ghozali (2018), uji parsial (t test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Dengan tingkat signifikansi 5% maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- Bila nilai signifikan $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independent terhadap variabel dependen.
- Bila nilai signifikansi $> 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent terhadap variabel dependen.

Untuk melihat apakah ada pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai, maka dapat dilakukan dengan melihat analisis berikut ini:

Tabel 4. 20 Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10.734	2.914		3.684	.001
	Z	.531	.078	.783	6.786	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan SPSS, Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan $< 0,05$ untuk variabel *self efficacy* (Z) diperoleh nilai signifikan diatas sebesar 0,000 yang mana tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, artinya variabel *self efficacy* (Z) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

d. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen yaitu *self efficacy* (Z) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). berikut adalah tabel hasil dari uji koefisien determinasi.

Tabel 4. 21 Uji Koefesien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 ^a	.614	.600	2.211

e.

a. Predictors: (Constant), Z

Sumber: Data Olahan SPSS, Tahun 2024

Dari tabel di atas, diketahui bahwa nilai R Square adalah 0,614. Artinya pengaruh *self efficacy* (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) hanya sebesar 61,4%. Maka dari itu sisanya sebesar 38,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

4.2.3 Uji Analisis Sobel Test

Menurut (Ghozali, 2018) uji sobel digunakan untuk menghitung nilai variabel mediasi yang berdistribusi secara normal. Variabel

mediasi atau variabel intervening akan mempengaruhi antar variabel bebas dan variabel terikat. Untuk menghitung nilai dari signifikansi variabel pengaruh intervening, menggunakan uji sobel adalah sebagai berikut: $Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$

Dengan keterangan:

- Sab = besar standart error pengaruh tidak langsung
- Sa = standart erorr koefisien a
- Sb = standart erorr koefisien b
- a = jalur variabel bebas (X) dengan variabel intervening (Z)
- b = jalur variabel intervening (Z) dengan variabel terikat (Y)

Tabel 4. 22 Uji T variabel *person job fit* terhadap *self efficacy* dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	19.446	3.299			5.894	.000
X	.586	.109	.708		5.403	.000

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	10.734	2.914			3.684	.001
Z	.531	.078	.783		6.786	.000

Sumber: Data Olahan SPSS, Tahun 2024

Berdasarkan nilai Beta dan Standard Error pada tabel diatas, diperoleh nilai-nilai Beta dan Standard Error masing-masing variabel sebagai berikut:

$a = 0.586$: Koefisien *direct effect* variabel indenpenden

Person Job Fit (X) terhadap variabel mediasi *Self Efficacy* (Z)

$b = 0.531$: Koefisien *direct effect* variabel mediasi *Self Efficacy* (Z) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y)

$Sa = 0.109$: *Standard Error* dari a

$Sb = 0.078$: *Standard Error* dari b

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0.531^2 0.109^2 + 0.586^2 0.078^2 + 0.109^2 0.078^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0.281961 \times 0.011881) + (0.343396 \times 0.006084) + (0.011881 \times 0.006084)}$$

$$Sab = \sqrt{0.0033499786 + 0.0020892212 + 0.000072284}$$

$$Sab = \sqrt{0.0055114838}$$

$$Sab = 0.0742393682623$$

Dengan memasukkan nilai-nilai a, b, Sa dan Sb ke dalam persamaan Sobel diatas, diperoleh nilai $Sab = 0.0742$. Untuk memperoleh nilai t hitung dari pengaruh tidak langsung variabel *Person Job Fit* (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang dimediasi oleh variabel *Self Efficacy* (Z) digunakan persamaan sebagai berikut:

$$Z = \frac{ab}{Sab}$$

$$Z = \frac{0.586 \times 0.531}{0.0742393682623}$$

$$Z = \frac{0.311166}{0.0742393682623}$$

$$Z = 4.1913880368$$

Dengan memasukkan nilai-nilai a,b, Sa dan Sb diatas diperoleh nilai t hitung = 4.191. nilai t hitung 4.191 > dari 1,96 sehingga dapat disimpulkan *Self Efficacy* (Z) memediasi pengaruh *Person Job Fit* (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis H4 diterima.

Nilai t hitung tersebut dapat di konfirmasikan dengan cara menggunakan perhitungan Kalkulator Tes Sobel sebagai berikut:

Gambar 4.1 Output Sobel Test

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.586	Sobel test: 4.21914671	0.07375093	0.00002452
b 0.531	Aroian test: 4.191388	0.07423937	0.00002773
s _a 0.109	Goodman test: 4.24746435	0.07325924	0.00002162
s _b 0.078	Reset all	Calculate	

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil uji sobel menunjukkan nilai t-hitung sebesar 4.219 > dari t-tabel 1.96. Maka sesuai dengan hasil perhitungan manual bahwa *Self Efficacy* (Z) memediasi pengaruh *Person Job Fit* (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan demikian H4 diterima.

4.3 Pembahasan

4.3.1 *Person Job Fit* berpengaruh positif Terhadap Kinerja Pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon

Berdasarkan hasil uji t membuktikan bahwa nilai signifikan < 0,05 untuk variabel *person job fit* (X) diperoleh nilai signifikan diatas

sebesar 0,000 yang mana tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, artinya variabel *person job fit* (X) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima

Selain itu hasil analisis deskriptif terhadap variabel *person job fit* dengan nilai rata-rata 3,30 dan masuk ke dalam interval Cukup karena nilai rata-rata berkisar antara 2,61 – 3,40. Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi variabel *Person Job Fit* (X) di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon cenderung cukup.

Person job fit memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil menunjukkan bahwa semakin baik kesesuaian antara pegawai dan pekerjaan yang mereka jalani, semakin tinggi pula kinerja yang dapat mereka capai. Dengan kata lain, ketika pegawai merasa bahwa pekerjaan mereka sesuai dengan kemampuan, minat, dan nilai-nilai pribadi mereka, kinerja mereka cenderung meningkat.

Meskipun penelitian menunjukkan bahwa *person-job fit* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil deskriptif variabel menunjukkan bahwa kondisi *person job fit* di BPJS Ketenagakerjaan cenderung cukup. Ini berarti bahwa ada ruang untuk perbaikan dalam kesesuaian antara pegawai dan pekerjaan mereka. Perusahaan dapat meningkatkan program pengembangan pegawai dengan menyediakan pelatihan dan rotasi kerja yang dapat membantu

pegawai menemukan peran yang lebih sesuai dengan kompetensi dan minat mereka.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hj. Ranti Rizki Febriana et.al (2023) menyatakan bahwa *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.

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.

Hal ini juga didukung pernyataan Robert dan Robbins (2004; Farooqui dan Nagendra, 2014) menyatakan bahwa “semakin baik seseorang “Cocok” dengan pekerjaannya, semakin sedikit penyesuaian

dan masalah kinerja terjadi". Itu artinya, kecocokan antara orang dan pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

4.3.2 Person Job Fit berpengaruh positif Terhadap Self Efficacy di BPJS

Ketenagakerjaan Cabang Cirebon

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan $< 0,05$ untuk variabel *person job fit* (X) diperoleh nilai signifikan diatas sebesar 0,000 yang mana tingkat signifikan 0,000 $< 0,05$, artinya variabel *person job fit* (X) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy* (Z). *Person job fit* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *self efficacy*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kesesuaian antara karyawan dan pekerjaan mereka, semakin tinggi tingkat keyakinan diri yang mereka miliki dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Dengan kata lain, ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka sesuai dengan kemampuan, minat, dan nilai-nilai pribadi mereka, mereka cenderung memiliki kepercayaan diri yang lebih besar dalam kemampuan mereka untuk berhasil.

Hal ini sejalan dengan penelitian Yuwen Peng (2014) menyatakan bahwa kecocokan orang-pekerjaan dan efikasi diri berkorelasi secara signifikan dengan kepuasan kerja. Pemodelan persamaan struktural menunjukkan bahwa efikasi diri sebagian memediasi kecocokan orang-pekerjaan dengan kepuasan kerja.

Kecocokan orang-pekerjaan dapat secara signifikan mempengaruhi efikasi diri. Dari perspektif tuntutan-kemampuan yang sesuai, karyawan dengan kesesuaian orang-pekerjaan yang lebih tinggi dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan lebih sempurna, memiliki sedikit stres kerja dan lebih mungkin untuk mendapatkan pengakuan dan pujian atasan mereka, oleh karena itu, lebih percaya diri pada kemampuan menyelesaikan pekerjaan mereka; sebaliknya, karyawan dengan kesesuaian orang-pekerjaan yang lebih rendah mungkin menghadapi lebih banyak masalah di tempat kerja cenderung dikritik dan ditegur oleh atasan mereka dan mengalami lebih banyak emosi negatif seperti stres dan ketakutan, oleh karena itu, *self-efficacy* tingkat rendah disebabkan (Hecht dan Allen 2005).

Penelitian ini menemukan bahwa efikasi diri sebagian dapat memediasi pengaruh kecocokan orang-pekerjaan pada kepuasan kerja. Kecocokan orang-pekerjaan dapat meningkatkan efikasi diri, dan menurut teori kognitif sosial, individu dengan efikasi diri yang tinggi akan mengejar tujuan yang lebih tinggi, memperoleh kinerja kerja yang lebih baik (Locke dan Latham 1990), dan mendapatkan lebih banyak pengakuan, gaji dan peluang pengembangan karir, yang berarti untuk memenuhi lebih banyak tuntutan dari mereka, dan kemudian kepuasan kerja karyawan akan ditingkatkan (Co'te' dan Morgan 2002).

4.3.3 *Self Efficacy* berpengaruh positif Terhadap Kinerja Pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan $< 0,05$ untuk variabel *self efficacy* (Z) diperoleh nilai signifikan diatas sebesar 0,000 yang mana tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, artinya variabel *self efficacy* (Z) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). *Self efficacy* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima.

Hasil menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja mereka. Hal ini bahwa keyakinan diri yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugas mereka memiliki peran penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Eko Susanto (2018) yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh langsung terhadap kinerja Pegawai. Hal ini menunjukan bahwa keyakinan atas kemampuan yang dimiliki oleh pegawai puskesmas dapat memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pegawai puskesmas.

Hal ini juga didukung oleh pernyataan (Robbins & Judge, 2015: 139) yang menyatakan bahwa “efikasi diri dapat menciptakan spiral positif, yaitu orang dengan efikasi diri yang tinggi akan menjadi lebih terlibat dalam tugas mereka dan kemudian, pada gilirannya, akan meningkatkan kinerja”. Didukung juga dengan pernyataan (Luthans,

2006: 337) yang menyatakan “efikasi memberikan kontribusi pada tingkat motivasi dan kinerja secara signifikan”.

4.3.4 *Self Efficacy Memediasi Pengaruh Person Job Fit Terhadap Kinerja Pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon*

Berdasarkan hasil uji sobel menunjukkan nilai t-hitung sebesar $4.219 >$ dari t-tabel 1.96. Maka sesuai dengan hasil perhitungan bahwa *Self Efficacy* (Z) memediasi pengaruh *Person Job Fit* (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa person-job fit yang baik tidak hanya langsung meningkatkan kinerja pegawai, tetapi juga meningkatkan self-efficacy pegawai terlebih dahulu, yang kemudian memperkuat dampak positif pada kinerja mereka. Ketika pegawai merasa bahwa pekerjaan mereka sesuai dengan keahlian, minat, dan nilai-nilai mereka, mereka menjadi lebih percaya diri dalam kemampuan mereka untuk berhasil (self-efficacy). Keyakinan ini menjadi faktor kunci yang mempengaruhi seberapa baik mereka dapat menyelesaikan tugas dan mencapai target kerja.

Hal ini sejalan dengan dengan penelitian Hj. Ranti Rizki Febriana et. Al (2023) menyatakan bahwa 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.

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.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian analisis dan data serta temuan penelitian mengenai *person job fit* terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh *self efficacy* di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon, maka Kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian yaitu:

1. *Person job fit* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon. Maka semakin baik kesesuaian antara pegawai dan pekerjaan yang mereka jalani, semakin tinggi pula kinerja yang dapat mereka capai. Sehingga dapat dikatakan *Person Job Fit* akan mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja seorang pegawai. Hal ini menjadikan *Person Job Fit* menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. *Person job fit* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy* BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon. Maka semakin tinggi tingkat keyakinan diri yang mereka miliki dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Dengan kata lain, ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka sesuai dengan kemampuan, minat, dan nilai-nilai pribadi mereka, mereka cenderung memiliki kepercayaan diri yang lebih besar dalam kemampuan mereka untuk berhasil.
3. *Self efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon. Maka semakin

tinggi self efficacy yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja mereka. Hal ini bahwa keyakinan diri yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugas mereka memiliki peran penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal.

4. *Self Efficacy* memediasi pengaruh *Person Job Fit* terhadap Kinerja Pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon. *Self Efficacy* memediasi pengaruh *Person Job Fit* secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang menunjukkan apabila Efikasi Diri meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sehingga dapat dikatakan bahwa peningkatan variabel Efikasi Diri akan meningkatkan kinerja individu pegawai. Oleh karena itu Efikasi Diri mampu memperkuat pengaruh *Person Job Fit* terhadap Kinerja Pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Praktis

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka terdapat beberapa saran yang di berikan, yaitu:

1. Disarankan bagi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon untuk lebih memperhatikan tentang ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki. Pimpinan harus sering melakukan peninjauan berkala terhadap deskripsi pekerjaan untuk memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab karyawan tetap sesuai dengan kemampuan dan minat mereka. Penyesuaian ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

2. Disarankan bagi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon Perusahaan menyediakan program pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan inti dan pengetahuan spesifik pekerjaan. Pelatihan yang tepat akan meningkatkan keyakinan diri karyawan dalam menjalankan tugas mereka, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja dan pengimplementasikan program mentoring atau coaching di mana karyawan berpengalaman memberikan bimbingan kepada karyawan yang kurang percaya diri dalam menjalankan tugasnya.
3. Variabel kinerja menunjukkan bahwa secara keseluruhan kinerja sudah baik, tetapi jika melihat dari hasil deskriptif variabel masih ada terdapat Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon yang hasil kerja belum maksimal sesuai dengan kinerja pegawainya. Maka dari itu perusahaan perlu mengevaluasi terhadap sistem penilaian kinerja saat ini untuk memastikan bahwa target yang ditetapkan bagi pegawai realistik, spesifik dan terukur. Menyediakan pelatihan khusus yang berfokus pada area di mana hasil kerja pegawai belum maksimal. Ini bisa mencakup peningkatan keterampilan teknis, manajemen waktu atau kemampuan problem-solving. Dan mengadakan sesi pembekalan untuk memastikan bahwa pegawai selalu diperbarui dengan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan mereka.

5.2.2 Saran Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan diatas maka disarankan beberapa hal untuk dilaksanakan sebagai berikut:

1. Dapat dijadikan referensi untuk penelitian mengenai pengaruh *person job fit* terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh *self efficacy*.
2. Diharapkan untuk mengkaji lebih banyak dan lebih dalam lagi mengenai sumber atau referensi yang terkait dengan penelitian ini.
3. Terakhir, disarankan menambah jumlah responden lebih banyak lagi dan melakukan wawancara mendalam dengan para pegawai demi hasil yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- 19-31-3-PB. (n.d.). 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 Manajemen Dan Kewirausahaan* Volume 2 No. 2
- 17033-Article Text-21008-1-10-20160826. (n.d.). Noviawati, R. D. (2016). PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN DIVISI FINANCE DAN DIVISI HUMAN RESOURCE PT. COCA-COLA DISTRIBUTION INDONESIA, SURABAYA). *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 4 Nomor 3 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Adianita, A. S., Mujanah, S., & Candraningrat. (2017). Kompetensi Karyawan, Emotional Quotient Dan Self Efficacy Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan Pada Indomobil Grup Di Surabaya. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, 17(1), 199. <https://doi.org/10.17970/jrem.17.170114.id>
- Ariyati, L. (2018). Pengaruh Efikasi Diri, Pengembangan Karir Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola Sp Plaza Batam. *Jurnal Equilibira*, 5(2), 1–9
- Bandura, A. (1994). Self-Efficacy I. Sources of Self-Efficacy Beliefs II. EfficacyMediated Processes III. Adaptive Benefits of Optimistic Self-Beliefs of Efficacy IV. Development and Exercise of Self-Efficacy Over the Lifespan. *Encyclopedia of Human Behaviour*, 4(1994), 71–81.
- Benet-Zepf, A., Marin-Garcia, J. A., & Küster, I. (2018). Clustering the mediators between the sales control systems and the sales performance using the AMO model: A narrative systematic literature review. *Intangible Capital*, 14(3), 387–408. <https://doi.org/10.3926/ic.1222>
- Carter, W. R., Nesbit, P. L., Badham, R. J., Parker, S. K., & Sung, L. K. (2018). The effects of employee engagement and self-efficacy on job performance: a longitudinal field study. *International Journal of Human Resource Management*, 29(17), 2483–2502. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1244096>
- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*, 8(14). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n14p80>

- Chou, N.-W., Hsieh, H.-M., & Hung, T.-K. (2022). THE IMPACT OF PERSON-JOB FIT ON JOB PERFORMANCE: JOB INVOLVEMENT AS MEDIATOR, AND CAREER PLATEAU AS MEDIATED MODERATOR. In *The International Journal of Organizational Innovation* (Vol. 14). <https://www.ijoi-online.org/>
- CUAN--+Vol.+1,+No.+3+September2023+hal+76-87.* (n.d.). Aprilia, F., Wellem, I., Tonce, Y. Pengaruh Person Job Fit Dan Person Organization Fit Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka. Cuan: Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis Vol. 1, No. 3
- dan Subarji, D., Kepribadian Efikasi Diri Motivasi Kerja, P., Gunarto, G., Subhan, H., Engkos, D., & La Tansa Mashiro, S. (n.d.). *E-Journal Studia Manajemen Pengaruh Kepribadian Efikasi Diri Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pandeglang*.
- darmawati, Arum dan Indartono, S. (2015). Perbedaan Gender Pada ubungan Person Job Fit dan Organizational Fit dengan Kinerja dan OCB. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 6–15.
- Deniz, N., Noyan, A., & Gülen, Ö. (2015). Linking person-job fit to job stress : The mediating effect of perceived personorganization fit. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 207, 369–376. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.107>
- Edison, E. (2017). manajemen sumber daya manusia strategi dari perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi.
- Gunawan, A. (2019). PENGARUH PERSON-JOB FIT DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA PUSKESMAS BEBER CIREBON). *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, XIV(1).
- Eka, S. (2018). Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja Dan Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Jurnal Ilmiah of FE*, 12(2), 30–40.
- Husin, A., & Ambarwati Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Wijaya Mulya Surakarta, R. (n.d.). *PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP JOB CRAFTING DENGAN PERSON JOB FIT SEBAGAI VARIABEL MODERATOR PADA PEGAWAI DINAS PANGAN KABUPATEN SUKOHARJO*.
- Iskandar, A. M. (2021). Negara dan Politik Kesejahteraan. Gramedia Pustaka Utama.

- June, S., Kheng, Y. K., & Mahmood, R. (2017). Determining the Importance of Competency and Person-Job Fit for the Job Performance of Service SMEs Employees in Malaysia. *Asian Social Science*, 9(10), 114–123. <https://doi.org/10.5539/ass.v9n10p114>
- Kristof-brown, A. L., Zimmerman, R. D., & JOHNSON Henry B, E. C. (2005). CONSEQUENCES OF INDIVIDUALS' FIT AT WORK: A META-ANALYSIS OF PERSON-JOB, PERSON-ORGANIZATION, PERSON-GROUP, AND PERSON-SUPERVISOR FIT. In *PERSONNEL PSYCHOLOGY* (Vol. 58).
- Kusnandar, V. B. 2022, NASIONAL, B. P. H. Laporan Akhir Analisis Dan Evaluasi Hukum Terkait Kependudukan.
- Lee, Y., Reiche, B. S., & Song, D. (2010). How Do Newcomers Fit In? The Dynamics between Person-Environment Fit and Social Capital across Cultures. *International Journal Of Cross Cultural Management*, 10, 153–174. <https://doi.org/10.1177/1470595810370911>
- Mardiyah, A. A., & Karyono, K. (2023). Pengaruh Self-Efficacy, Person-Job Fit, dan Job Characteristic terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT XYZ. *ARZUSIN*, 4(1), 172–179. <https://doi.org/10.58578/arzusin.v4i1.2322>
- Luthans, F. (2006). Perilaku Organisasi (10th ed.). Yogyakarta: ANDI
- Noor, M. (2015). Kebijakan pembangunan kependudukan dan bonus demografi. Serat Acitya, 4(1), 121. DOI: <http://dx.doi.org/10.56444/sa.v4i1.149>
- Onwuchekwa, F. C., Udekwu, E. E., & Arachie, A. E. (2018). Person Job Fit (PJF) and Employee Performance in Selected Commercial Banks in Anambra State. *Jurnal of Finance and Accounting*, 9(11), 153–161.
- Peng, Y., & Mao, C. (2015). The impact of person–job fit on job satisfaction: the mediator role of Self efficacy. *Social Indicators Research*, 121, 805–813.
- Prima Jaya, F., & Rusvitawati, D. (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*, 3(1). <https://ejurnal.stimi-bjm.ac.id>
- Ranti, H., Febriana, R., Manajemen, P., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Ariffin, Z. (2023). JSMK PENGARUH PERSON JOB FIT TERHADAP KINERJA SALES PERSON DENGAN EFIGASI DIRI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT. HANG BRIGHT ELECTRONIC. In *Jurnal Sains*

Manajemen dan Kewirausahaan (Vol. 7, Issue 2).
<https://jsmk.ulm.ac.id/index.php/jsmk/index>

Rizki Bayu Nurjati, M., & Syahroni, B. (2019). Pengaruh Person Job Fit dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Agen Asuransi. In *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* (Vol. 3, Issue 2).
<http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.

Sari, E. M. (2016). Studi Pengaruh Perilaku Kepemimpinan , Efikasi Diri , Kepercayaan Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Manajer Koperasi Karyawan di Provinsi Banten. *Journal of Economics and Management*, 2(2), 278–296.

Susanto, E. (2018). PENGARUH EFIKASI DIRI, DISIPLIN KERJA DAN PELAYANAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS DI KECAMATAN LEMPUING JAYA KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR. *Jurnal Ilmiah FE-UMM Economic Sciences*, 12(2).

Tahir Iqbal, M., Latif, W., & Naseer, W. (2012). The impact of person job fit on job satisfaction and its subsequent impact on employees performance. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 3(2), 523–530.
<https://doi.org/10.5901/mjss.2012.v3n2.523>

Yunita, E., Ayu, I., & Ristadewi, A. (2016). Pengaruh Psychological Capital dan Personality-Job Fit pada Kinerja Account Representative Direktorat Jenderal Pajak. *Journal of Economics and Management*, 2(1), 1–24.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

“Pengaruh Person Job Fit Terhadap Kinerja Pegawai yang di Mediasi oleh Self Efficacy Di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon”

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat memperoleh Gelar Sarjana (S1), maka saya Nyimas Syarifah Muda'im dari Universitas Muhammadiyah Cirebon, dengan judul skripsi “Pengaruh Person Job Fit Terhadap Kinerja Pegawai yang di Mediasi oleh Self Efficacy Di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon”.

Dengan itu saya meminta ketersediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi lembar kuesioner yang saya lampirkan. Berikut kententuan cara pengisian kuesioner:

Berilah tanda centang (✓) pada pilihan jawaban yang tersedia untuk pertanyaan dibawah ini yang paling mewakili tanggapan anda:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

A. Identitas Responden

1. Nama:
2. Jenis kelamin: Laki-Laki/Perempuan
3. Domisili Kantor BPJS Ketenagakerjaan: Cabang Cirebon/Cabang Indramayu/Cabang Majalengka
4. Divisi atau Bagian: Kepesertaan/Petugas Pemeriksaan/Pengendalian Operasional/Pelayanan

Lampiran 2 Lembar Pernyataan Responden

1. Person Job Fit

No.	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pekerjaan saya saat ini sebenarnya bukan saya.					
2	Pekerjaan ini sebenarnya bukan pekerjaan yang ingin saya lakukan.					
3	Secara keseluruhan, pekerjaan ini cocok untuk saya.					
4	Saya merasa ini bukan jenis pekerjaan yang tepat untuk saya.					
5	Saya merasa tujuan dan kebutuhan saya terpenuhi dalam pekerjaan ini.					
6	Saya menemukan pekerjaan saya saat ini memotivasi.					
7	Kemampuan, keterampilan dan bakat saya adalah tipe yang tepat untuk pekerjaan ini.					
8	Kemampuan, keterampilan dan bakat saya adalah tipe yang tepat untuk pekerjaan ini.					
9	Saya yakin pasti ada pekerjaan lain yang lebih cocok untuk saya.					
10	Saya dapat menggunakan bakat, keterampilan dan kompetensi saya dalam pekerjaan saya saat ini.					

2. *Self Efficacy*

No.	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu dapat memecahkan masalah sulit jika saya berusaha cukup keras.					
2	Jika seseorang menentang saya, saya dapat menemukan cara dan cara untuk mendapatkan apa yang saya inginkan.					
3	Mudah bagi saya dan mencapai tujuan saya.					
4	Saya yakin bahwa saya dapat menangani kejadian tak terduga secara efisien.					
5	Berkat kecerdikan saya, saya tahu bagaimana menangani situasi yang tidak terduga.					
6	Saya dapat menyelesaikan sebagian besar masalah jika saya melakukan upaya yang diperlukan.					
7	Saya dapat tetap tenang ketika menghadapi kesulitan karena saya dapat mengandalkan kemampuan saya.					
8	Ketika saya dihadapkan pada suatu masalah, saya biasanya dapat menemukan beberapa solusi.					
9	Jika saya berada dalam masalah, saya biasanya dapat memikirkan solusinya.					
10	Saya biasanya dapat menangani apa pun yang saya hadapi.					

3. Kinerja Pegawai

No.	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pegawai selalu disiplin dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2	Ketelitian pegawai yang cukup tinggi dalam bekerja.					
3	Perkerjaan yang diberikan selalu cepat terselesaikan tanpa menunda-nunda waktu.					
4	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sebelum waktunya.					
5	Hasil kerja telah sesuai dengan kinerja pegawai yang diberikan.					
6	Pegawai cepat dan memiliki cara bertindak/mengambil keputusan dalam bekerja.					
7	Pegawai memiliki kemampuan bekerja sama dengan pegawai lain dalam mengerjakan tugas yang diberikan.					
8	Mampu dalam mengatasi masalah tanpa menunggu perintah oleh pimpinan.					

Lampiran 3 Tabulasi

a. *Person Job Fit (X)*

Person Job Fit									
X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	
4	4	4	4	4	3	3	3	3	
2	3	2	2	2	2	1	1	1	
4	4	4	4	4	4	3	4	4	
4	4	5	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	3	
3	3	3	3	3	2	3	3	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	2	2	2	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	4	4	4	4	3	3	3	2	
4	4	3	4	4	3	4	4	3	
4	4	3	3	3	3	3	3	3	
4	4	4	3	4	3	4	3	2	
3	3	2	4	3	2	2	3	1	
4	4	3	2	2	2	2	3	1	
2	3	4	4	4	1	2	3	1	
5	5	5	5	5	4	3	3	1	
4	4	4	4	3	3	4	4	3	
3	4	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	4	4	3	
4	4	4	4	4	2	3	3	3	
5	5	4	4	4	5	5	5	2	
2	2	2	3	2	2	4	1	1	
4	4	4	3	2	2	2	2	2	
2	3	2	3	2	3	3	3	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	3	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	4	4	2	4	4	4	
1	1	1	3	3	5	5	2	1	
3	3	3	3	3	3	3	4	4	
4	4	3	3	3	2	3	2	2	

b. Self Efficacy (Z)

Self Efficacy									
Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10
4	3	4	3	3	3	4	4	4	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	4	4	5	4	4	4	3
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
3	3	4	4	3	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	2	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
5	4	3	4	4	4	4	4	3	4
3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
3	2	2	3	3	3	4	4	4	3
4	3	3	3	2	4	3	3	4	2
3	2	4	4	3	4	3	3	4	4
3	4	2	4	2	4	4	3	3	2
4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	2	3	3	3	3	3	3
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	4	4	4	3
4	3	5	4	3	5	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	5	4	4	3	4	4	4	4
3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
4	4	3	3	4	4	4	3	4	4

c. Kinerja Pegawai (Y)

Lampiran 4 Tabel R
DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097

Lampiran 5 DATA SPSS

1. Uji Validitas Person Job Fit

Correlations

X06	Pearson Correlation	.333	.258	.273	.443*	.502**	1	.646**	.482**	.342	.651**
	Sig. (2-tailed)	.067	.161	.138	.013	.004		.000	.006	.060	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X07	Pearson Correlation	.216	.078	.176	.382*	.413*	.646**	1	.568**	.422*	.599**
	Sig. (2-tailed)	.242	.675	.343	.034	.021	.000		.001	.018	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X08	Pearson Correlation	.556**	.528**	.541**	.551**	.581**	.482**	.568**	1	.684**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.002	.001	.001	.006	.001		.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X09	Pearson Correlation	.376*	.351	.430*	.335	.367*	.342	.422*	.684**	1	.670**
	Sig. (2-tailed)	.037	.053	.016	.065	.042	.060	.018	.000		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
TOTAL	Pearson Correlation	.795**	.744**	.803**	.776**	.826**	.651**	.599**	.831**	.670**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Uji Validitas Self Efficacy

Correlations

Z08	Pearson Correlation	.587**	.279	.587**	.623**	.577**	.466**	.764**	1	.678**	.645**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.001	.128	.001	.000	.001	.008	.000		.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Z09	Pearson Correlation	.552**	.236	.583**	.603**	.560**	.520**	.746**	.678**	1	.630**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.001	.201	.001	.000	.001	.003	.000	.000		.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Z10	Pearson Correlation	.561**	.370*	.600**	.640**	.764**	.443*	.595**	.645**	.630**	1	.829**
	Sig. (2-tailed)	.001	.040	.000	.000	.000	.013	.000	.000	.000		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
TOT AL	Pearson Correlation	.758**	.548**	.746**	.822**	.763**	.694**	.832**	.804**	.785**	.829**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

3. Uji Validitas Kinerja Pegawai

Correlations

Y07	Pearson Correlation	.507**	.627**	.476**	.520**	.167	.602**	1	.584**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.007	.003	.369	.000		.001	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y08	Pearson Correlation	.291	.509**	.568**	.548**	.227	.493**	.584**	1	.684**
	Sig. (2-tailed)	.112	.003	.001	.001	.219	.005	.001		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
TOTAL	Pearson Correlation	.755**	.820**	.870**	.734**	.513**	.792**	.738**	.684**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. Uji Reliabilitas Person Job Fit

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	9

5. Uji Reliabilitas Self Efficacy

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	10

6. Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	8

7. Uji Regresi Sederhana Person Job Fit terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	228.692	1	228.692	48.030	.000 ^b
	Residual	138.082	29	4.761		
	Total	366.774	30			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Person Job Fit terhadap Self Efficacy

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	400.654	1	400.654	29.189	.000 ^b
	Residual	398.056	29	13.726		
	Total	798.710	30			

Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	225.049	1	225.049	46.050	.000 ^b
	Residual	141.725	29	4.887		
	Total	366.774	30			

8. Uji T

Person Job Fit terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.133	1.943		8.818	.000
	X	.443	.064	.790	6.930	.000

Person Job Fit terhadap Self Efficacy

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	19.446	3.299			5.894	.000
X	.586	.109	.708		5.403	.000

Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	10.734	2.914			3.684	.001
Z	.531	.078	.783		6.786	.000

9. Uji Koefesien Determinasi Person Job Fit terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.624	.611	2.182

Person Job Fit terhadap Self Efficacy

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 ^a	.502	.484	3.705

Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 ^a	.614	.600	2.211

10. Uji Analisis Sobel Test

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
<i>a</i>	0.586	Sobel test: 4.21914671	0.07375093	0.00002452
<i>b</i>	0.531	Aroian test: 4.191388	0.07423937	0.00002773
<i>s_a</i>	0.109	Goodman test: 4.24746435	0.07325924	0.00002162
<i>s_b</i>	0.078			Calculate
		Reset all		