

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. *Person Job Fit*

2.1.1.1. Pengertian *Person Job Fit*

Konsep *Person-job fit* adalah fondasi tradisional untuk seleksi karyawan (Ostroff and Zhan,2012). Perhatian utama dalam seleksi karyawan adalah dengan menemukan pelamar yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan. Secara tradisional, *person-job fit* dinilai dengan menentukan persyaratan dari suatu pekerjaan melalui analisis pekerjaan, mengidentifikasi tugas inti dari pekerjaan yang menjadi tanggung jawab suatu jabatan, dan keterampilan yang diperlukan, pengetahuan, serta kemampuan untuk melakukan tugas pekerjaan (Sekiguchi,2004), Sejalan dengan itu, Cable dan DeRue (2002) mendefinisikan *person-job fit* sebagai kompatibilitas antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan di tempat kerja. Definisi ini mencakup komabilitas (kemampuan) berdasarkan kebutuhan karyawan dan fasilitas pekerjaan yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan untuk memenuhi permintaan tersebut.

Person-job fit merupakan kesesuaian antara kebutuhan seseorang yang tinggi dan karakteristik pekerjaan atau keterampilan individu, kepribadian dan tuntutan pekerjaan (Lauver & Kristof-Brown,2001). Tuntutan pekerjaan yang didalamnya termasuk pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu dibutuhkan agar individu mampu memberikan kinerja terbaik untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan menurut level yang dapat diterima oleh organisasi (sekiguchi,2004). *person-job fit* terjadi ketika kebutuhan, keinginan, atau preferensi karyawan terpenuhi oleh pekerjaan yang mereka lakukan (Kristof-Brown,2005) Edwards (1991) mendefinisikan *person-job fit* sebagai kesesuaian antara kemampuan seseorang dan tuntutan pekerjaan atau keinginan seseorang

dan atribut pekerjaan (Cable and DeRue,2002). Selain itu, Edwards (1991) juga menyebutkan

bahwa operasionalisasi umum dari *person-job fit* mencakup perspektif *need-supplies fit* dan *demand-abilities fit*.

Need-supplies fit dan *demand-abilities fit* adalah merupakan pengembangan dari konsep perspektif *complementary fit*. Konsep perspektif *Supplementary fit* tidak berlaku untuk *person-job fit* karena lingkungan dalam model *supplementary* digambarkan berdasarkan keterkaitan mengenai “*person*” atau orang-orang yang ada dalam organisasi, bukan mengenai pekerjaan sehingga perspektif *complementary fit* dirasa lebih sesuai. Seperti yang disebutkan sebelumnya bahwa *complementary fit* dikembangkan menjadi *need-supplies dan demand-abilities*. Secara lebih jelas komponen-komponen perspektif *needs-supplies fit* meliputi keinginan individu dan karakteristik atribut pekerjaan yang dapat memenuhi keinginan tersebut. Keinginan individu termasuk tujuan (Locke *et al.*, 1981), kebutuhan psikologis (Dawis & Lofquist, 1984), minat (Campbell & Hansen, 1981), dan nilai-nilai yang diyakini (Locke, 1976), sementara itu, hal yang ditawarkan oleh pekerjaan telah digambarkan sebagai karakteristik umum pekerjaan (Spokane and Cruza-Guet, 2005), gaji (Lawler, 1981), dan atribut pekerjaan lainnya (Sekiguchi, 2004).

Kemampuan yang dimiliki oleh individu. Perspektif tuntutan terdiri dari tuntutan pekerjaan yang diperlukan untuk melakukan tugas pekerjaan dan kemampuan yang dimiliki individu yang dapat digunakan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan. Tuntutan pekerjaan biasanya terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan (KSA) yang diperlukan untuk bekerja pada tingkat yang dapat diterima dalam pekerjaan (Caldwell, Chatman and O’Reilly, 1990). Kemampuan meliputi pendidikan, pengalaman, dan bakat karyawan atau pengetahuan dan keterampilan (Caldwell, Chatman and O’Reilly, 1990). Dalam praktek seleksi karyawan, strategi untuk menilai *person-job fit* dapat dilihat dari *Curriculum vitae*, tes, wawancara, pemeriksaan referensi, dan berbagai alat seleksi lainnya (Ostroff and Zhan, 2012). Hal ini dapat membantu perusahaan dalam mengupayakan kinerja terbaik organisasi melalui kinerja keseluruhan individu. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kristof (1996) terdapat bukti kuat bahwa kesesuaian individu dengan pekerjaan terkait dengan pengalaman

sebelumnya akan menentukan hasil kerja berikutnya. Dari perspektif organisasi, konseptualisasi dari dua-faktor mengenai persepsi *person-job fit* maupun *Person-organization fit* sangat berguna karena menyoroti fakta bahwa karyawan yang berhasil dalam pekerjaan harus memiliki kesesuaian dengan pekerjaan dan organisasi secara keseluruhan (Kristof-Brown,2005).

2.1.1.2. Aspek dalam *Person Job Fit*

Menurut Kristof et al. (2005) menyatakan bahwa *person-job fit* terdapat dua aspek yang menyusunnya, yaitu sebagai berikut.

1. *Demand-abilities fit*, yang artinya pengetahuan, kemampuan yang dimiliki oleh pekerja cocok dengan apa yang diperlukan oleh bidang tersebut. Sekiguchi (2004) menyatakan bahwa *demand-abilities fit* meliputi tuntutan pekerjaan yang dibutuhkan cocok dengan kemampuan individu dalam rangka menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan persyaratan kerja yang ditawarkan oleh organisasi. Tuntutan pekerjaan meliputi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan (*knowledge, skills, and abilities*). Kemampuan (*abilities*) meliputi pendidikan, pengalaman, dan bakat dari individu atau pengetahuan, keterampilan dan kemampuan.
2. *Need-supplies fit*, keadaan dimana kebutuhan dari pekerja dan apa yang mereka harapkan tercapai pada saat mereka bekerja (kepuasan pribadi karena pekerjaan tersebut). Sekiguchi (2004) menyatakan bahwa *need-supplies fit* merupakan keinginan dari individu yang sesuai dengan karakteristik serta atribut pekerjaan sehingga mampu memenuhi keinginan individu. Keinginan individu mencakup pencapaian tujuan kebutuhan psikologis, kepentingan dan nilai-nilai. *Job Supplies* meliputi karakteristik pekerjaan, gaji dan atribut pekerjaan lainnya.

2.1.1.3. Pengukuran *Person Job Fit*

Skala *Person-job fit* akan diukur menggunakan skala dari Cable dan Derue (2002). Penggunaan skala ini karena pada penelitian yang dilakukan oleh Cable dan Derue (2002) sudah mengelompokkan antara indikator *need-supplies* dan *demand-abilities* dalam skala pengukurannya sehingga menjadi lebih rinci. Pada penelitian lain pengukuran terkait *person-job fit* masih dilakukan dengan

hanya menggunakan persepsi *need-supplies* tanpa melibatkan persepsi *demand-ability*, seperti pada penelitian lauver dan Brown (2001) dan Saks and Ashforth (2002). Pengukuran *person-job fit* dengan menggunakan skala dari Cable dan Derue (2002) terdiri dari 6 item pengukuran, 3 item untuk *need-supplies* dan 3 item untuk *demand-abilities*.

2.1.2. Pelatihan

2.1.2.1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan kegiatan yang lebih banyak ditunjukkan pada pengembangan pegawai baik dalam bidang kecakapan, pengetahuan, keterampilan, keahlian, sikap dan tingkah laku pegawai serta lebih kepada sifat praktis. Efisiensi suatu perusahaan sangat tergantung pada tingkat kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Menyadari peran penting sumber daya manusia yang berkualitas maka salah satu cara yang dilakukan pemerintah adalah melalui kegiatan pelatihan kerja (Jurnal AB, vol.70 No.1, 2014:3). Seperti yang dijelaskan pada Q.S Al-Israa' [17] : 36.

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُ

مَسْئُولًا

Artinya: Dan janganlah kamu mengikuti sesuatu yang tidak kamu ketahui. Karena pendengaran, penglihatan dan hati nurani, semua itu akan diminta pertanggungjawabannya.

Allah mengingatkan manusia agar mencegah keburukan dengan tidak terucap apa yang tidak diketahui, jangan mengaku tahu apa yang engkau tidak ketahui, termasuk dalam hal mengaku punya pengetahuan atau kompetensi disuatu bidang padahal tidak memilikinya. Ayat ini menuntun manusia jika bekerja bekerja menggunakan pendengaran, penglihatan dan hati sebagai alat-alat untuk meraih pengetahuan

Latihan adalah merupakan salah satu peningkatan pengetahuan dan keahlian seseorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu (Hasibuan, 2001). Pelatihan adalah didasarkan pada fakta bahwa seorang

karyawan akan membutuhkan serangkaian pengetahuan keahlian yang berkembang dengan baik dan sukses diposisi yang ditemui selama karirnya (Simamora, 2001). Menurut Sutrisno (2009) mengemukakan bahwa: pelatihan kerja yang dimaksudkan untuk melengkapi pegawai dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

Berdasarkan dari definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

2.1.2.2. Tujuan Pelatihan

Menurut Simamora(2004) tujuan dari pelatihan adalah sebagai berikut.

1. Memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan, kendati tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang efektif.
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih memastikan bahwa karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif. Karena pekerjaan senantiasa berubah, maka keahlian dan kemampuan karyawan haruslah dimutakhirkan melalui pelatihan, sehingga kemajuan teknologi dapat diintegrasikan dalam organisasi.
3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan. Seorang karyawan baru sering kali tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi *job competent*, yaitu mencapai *output* dan standar mutu yang diharapkan

2.1.2.3. Manfaat Pelatihan

Menurut Sastrohadiwiryo (2002) manfaat pelatihan karyawan dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Peningkatan keahlian kerja.

2. Pengurangan keterlambatan kerja, kemangkiran serta perpindahan tenaga kerja.
3. Pengurangan timbulnya kecelakaan dalam bekerja, kerusakan dan peningkatan pemeliharaan terhadap alat-alat kerja.
4. Peningkatan produktivitas kerja dan peningkatan rasa tanggung jawab.
5. Peningkatan kecakapan kerja.

2.1.2.4. Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2006) indikator pelatihan diantaranya sebagai berikut.

1. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka parapelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran

6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

2.1.2.5. Teknik-Teknik Pelatihan

Menurut Handoko (2003) ada dua kategori pokok program pelatihan manajemen yakni sebagai berikut.

1. Metode *on the job training* yaitu metode yang pelaksanaannya dilakukan di tempat kerja.
2. Metode *off the job training* yaitu metode yang pelaksanaannya dilakukan di luar tempat kerja, metode ini terbagi, yaitu simulasi dan presentasi informasi.

2.1.3. Kompensasi

2.1.3.1. Pengertian Kompensasi

Setiap orang bekerja untuk memperoleh penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itu setiap orang bekerja untuk mendapatkan timbal balik sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga karyawan bekerja dengan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan baik agar mendapatkan penghargaan terhadap prestasi kerjanya berupa kompensasi. Salah satu cara meningkatkan produktivitas, kreativitas, prestasi kerja, motivasi, dan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi.

Menurut Sihotang (2007), kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan manajer, baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan. Kemudian

menurut Rivai (2010), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Selanjutnya menurut Garry Dessler (2012), kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan.

Kemudian menurut Hasibuan (2014) kompensasi adalah semua pendapatanyangberbentukuang,baranglangsungatautidaklangsungyangditerimakar yawansebagaiimbalanatasjasa yangdiberikan kepada perusahaan.

2.1.3.2. KlasifikasiKompensasi

Menurut Marwansyah(2014) kompensasidapat dikelompokkankedalam dua bentuk umum, yaitu sebagai berikut.

1. Kompensasi langsungyang terdiriatas gaji dan upah pokok, dan insentif danbagihasil.
2. Kompensasitidaklangsungyangberbentukprogramkesejahteraanpelayanan.
Kompensasi tidak langsung dapat dikelompokkan ke dalam dua jenis:yang disediakan secara sukarela oleh pengusaha/ majikan, dan yang diwajibkanoleh hukum/peraturan.

MenurutPrabuMangkunegara(2002) adaduaentukkompensasipegawai, yaitu bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasiyangtak langsungyangmerupakan pelayanandan keuntungan.

1. Upah atau
gajiadalahpembayaranberupauanguntukpelayanankerjaatauuangyangbiasanyadi bayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengahhari.Sedangkangajimerupakanuangyangdibayarkankepadapegawaiatas jasapelayanannyayangdiberikansecarabulanan.
2. *Benefit* (keuntungan)dandayanan *benefit* adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepatdapat ditentukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsunguntukpegawaiyangtidak dapat secara mudah ditentukan.

2.1.3.3. TujuanKompensasi

Menurut Hasibuan (2014) tujuan pemberian kompensasi antarlain adalah sebagai berikut.

1. IkatanKerjaSama

Pemberiankompensasiterjalinalahikatankerjasamaformalantaramajikandan

karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternalkonsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

6. Disiplin

Pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.3.4. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Hasibuan (2014) antara lain sebagai berikut.

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat buruh atau organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerja buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil

5. Pemerintah dengan undang-undang dan keppres

Pemerintah dan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya hidup atau *cost of living*

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.

7. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula

8. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilan lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9. Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah`kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*.

2.1.4. Kinerja Guru

2.1.4.1. Pengertian Kinerja

Menurut Supardi (2016) kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja seseorang sangat diperlukan, karena melalui kinerja maka orang akan mengetahui kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas. Untuk mengetahuinya, perlu ditentukan Standar pencapaian umum. Menurut Fattah (1999) kinerja didasarkan pada ekspresi pengetahuan, sikap, keterampilan, dan kemampuan untuk membangkitkan motivasi untuk Sesuatu. Pada saat bersamaan, menurut Sedarmayanti (2001) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, untuk kerja, atau penampilan kerja. Menurut Jones (2007) *performance means behavior and results. Behavior originates from the executor and transforms performance from abstraction into action. Behavior is not only a tool of results, but also results that*

can be judged based on results (products of behavior and mental effort).

2.1.4.2. Penilaian Kinerja

Menurut Wahyudy (2012) penilaian kinerja seseorang adalah untuk mengetahui seberapa besar mereka bekerja melalui suatu sistem formal dan terstruktur, seperti menilai, mengukur, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Menurut Fenwick (2006) *performance evaluation is the formal and informal evaluation of people's ability to perform observable tasks. The two most common uses of the term educational performance evaluation refer to the achievements of students and employees (such as teachers) in performing their job functions.*

2.1.4.3. Indikator Kinerja

Menurut Wibowo (2008) evaluasi kinerja diperlukan untuk mengetahui apakah periode kinerja menyimpang dari rencana yang direncanakan, atau apakah kinerja dapat dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja yang diharapkan telah tercapai. Melakukan pengukuran ini membutuhkan kemampuan untuk mengukur kinerja, jadi kita perlu mengukur kinerja. Pengukuran kinerja hanya dapat dilakukan dengan kinerja nyata dan terukur. Jika kinerja tidak dapat diukur, Anda harus memahami kinerja saat ini untuk meningkatkan kinerja. Menurut Uno (2013) pengukuran kinerja guru dapat dilihat dari segi kualitas kerja, kecepatan atau ketepatan, kerja, inisiatif kerja, kemampuan kerja dan komunikasi kerja.

2.2. Kajian Empiris

Memperkuat kajian teori dalam penelitian ini, maka perlu dimasukkan kajian empiris yang relevan dengan penelitian yang dilakukan.

1. Anindita (2019) “Analisis Pengaruh *Person Organization Fit* Dan *Person Job Fit* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Afektif”. Menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan *person organization fit* terhadap kinerja pegawai. *Person organization fit* tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif. *Person job fit* tidak berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai. *Person job fit* berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen afektif. Komitmen afektif berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

2. Jaya”Pengaruh *Person Job Fit (Pj-Fit)* dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA)”. Menyatakan bahwa *Person Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan. *Person Job Fit* dan Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan.
3. Sulistiani dan Nuryana (2019) “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Desa Mekarsari Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor”.Menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 15,815 + 0,600 X$. Nilai konstanta sebesar 15,815 dan koefisien regresi 0,600 dimana koefisien regresi angkanya bernilai positif. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,770 atau memiliki pengaruh yang kuat dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,593 atau 59,3% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 59,3\%) = 40,7\%$ dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,271 > 2,001)$.
4. Kurniatama dan Waryanto (2022) “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Surya Pratama *Service* Di Jakarta”.Menyatakan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 9,129 + 0,859X$, dan nilai koefisien korelasi 0,775 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 60,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$
5. Firmansyah dan Aima (2020) “Pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan Pelatihan,Kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Hardina dan Vikaliana (2020) “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mora Telematika Indonesia Jakarta”. Menyatakan bahwa Variabel Kompensasi terhadap variabel Kinerja Karyawan seperti yang ditunjukkan oleh persamaan regresi linier $Y = 32,322 + 0,308 X$ adalah berpengaruh positif atau searah. Hasil ini diperkuat dengan Uji Hipotesis t yang membuktikan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t-hitung sebesar 2.627 lebih dari t-tabel 2.002 serta nilai sig. sebesar 0,011 lebih besar dari 0.05.
7. Armantari, dkk, (2021) “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV.Duta Niaga Bali Denpasar” Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada CV. Duta Niaga Bali dengan mediasi Motivasi kerja, sehingga motivasi kerja merupakan variabel mediasi pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada CV. Duta Niaga Bali.
8. Muhammadi, dkk (2021) “ *The Effect Of Person Job Fit And Training On Employee Performance Through Job Satisfaction At PT. Pln (Persero) Up3 Makassar Utara* ” *The results of the study found that person-job fit and training have an effect on job satisfaction and employee performance. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction cannot mediate the effect of person-job fit on employee performance. Satisfaction work cannot mediate the effect of training on employee performance.*
9. Widyana (2022) “Pengaruh *Person-Job Fit* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *person-job fit* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

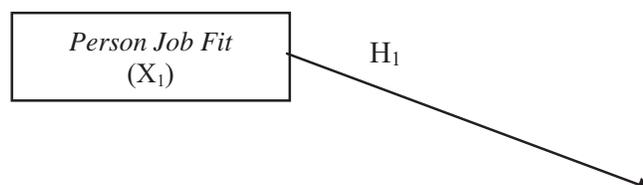
karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Indra Candra.

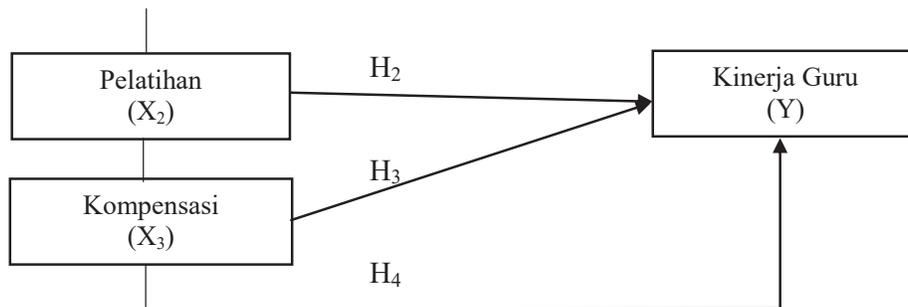
10. Widyastuti dan Ratnaningsih (2018) “Hubungan Antara *Person Job-Fit* dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Pusat Bank Jateng Semarang”. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *person job-fit* dengan kepuasan kerja. Semakin semakin tinggi *person job-fit* maka akan semakin tinggi kepuasan kerja. Begitu pula sebaliknya, ketika *person job-fit* yang dimiliki rendah, maka akan semakin rendah pula kepuasan kerja.
11. Khodijah (2021) “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah 8 Palembang”. Berdasarkan pengujian hipotesis yang hasilnya menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 8 Palembang, yang ditunjukkan dengan nilai korelasi pearson atau r_{hitung} yaitu 0,874 pada taraf 5% dan nilai r_{tabel} yaitu 0,396, dan dengan nilai signifikansi 0,000. Dari nilai korelasi pearson atau r_{hitung} yaitu $0,874 > 0,396$ dan signifikansi yang diperoleh yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga dilihat dari hasil penghitungan dua variabel dan pengujian hipotesis bahwa semakin produktif kompensasi terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 8 Palembang.
12. Warmi (2019) “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Rambah Kabupaten Rokan Hulu”. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Rambah Kabupaten Rokan Hulu. Kompensasi yang tinggi membuat konsentrasi guru tidak terpecah dengan usaha pemenuhan kebutuhan sehingga upaya dan waktu tertuju pada tugas dan tanggung jawabnya.

2.3. Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

2.3.1. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.





Gambar 2.1 KerangkaKonseptualPenelitian

2.3.2. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H₁: *Person Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

H₂: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

H₃: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

H₄: *Person job fit*, pelatihan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.