

ANALISIS PENGARUH INTERPERSONAL COMMUNICATION TERHADAP PERSON ORGANIZATION FIT DAN IMPLIKASINYA PADA PRESTASI KERJA

Hendra Hadiwijaya^{1, *}

¹ Politeknik PalCom Tech

Abstrak

Analysis of interpersonal communication to fit people organization and its implication on work achievement to know and analyze the direct influence of interpersonal communication to people Fit Organization And Its Implication On Job Performance of Inspectorate Employee of South Sumatera Province. This analysis uses Structural Equation Modeling (SEM). The results showed that the influence of Interpersonal Communication (IC) variable to Person Organization Fit (POF) is 0.53, Interpersonal Communication (IC) to Job Performance of -0.04 and Person Organization Fit (POF) on Job Performance of 1.00. Indirect Influence Interpersonal Communication Variables (IC) To People Organization Fit (POF) And Its Implication On Job Performance (PK) employee Inspectorate Province of South Sumatra equal to 0,53.

Keywords:

Interpersonal Communication, Person Organization Fit, Prestasi Kerja

Pendahuluan

Interpersonal Communication merupakan komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal ataupun nonverbal, Mulyana (2005). Winkel (Barus, 2005) menegaskan bahwa komunikasi interpersonal merupakan proses komunikasi timbal balik yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka, langsung, dan melalui kontak pribadi. Fungsi komunikasi interpersonal menurut Canggara dalam Saprill (2011) adalah berusaha meningkatkan hubungan insani, menghindari dan mengatasi konflik-konflik pribadi, mengurangi ketidakpastian sesuatu, serta berbagai pengetahuan dan pengalaman dengan orang lain. Komunikasi interpersonal yang efektif diawali dari hubungan interpersonal yang baik. Hubungan interpersonal antara dua orang baik itu antara orang tua dengan anak, atau antara pimpinan dengan bawahan adalah baik sehingga dapat menjadi modal terbangunnya sebuah komunikasi interpersonal yang efektif. (Asari, 2005). Ada tiga faktor yang dapat menumbuhkan hubungan interpersonal yang baik, adalah sebagai berikut: a). Percaya diri, b). Sikap Suportif c). Sikap Terbuka.

Person Organization Fit (PO Fit) adalah adanya kesesuaian/kecocokan antara individu dengan organisasi, ketika: setidaknya-tidaknya ada kesungguhan untuk memenuhi kebutuhan pihak lain, atau mereka memiliki karakteristik dasar yang serupa. Dalam melakukan perekrutan pegawai, perusahaan sering menggunakan pendekatan kesesuaian antara individu dengan pekerjaan yang ditawarkan, (Donald dan Sanjay, 2007). Menurut Chatman dalam Donald & Sanjay (2007) menjelaskan beberapa bukti empiris yang mendukung pernyataan ini, sehingga berdasarkan pengertian *person-organization fit* (PO Fit) tersebut, para peneliti menggunakan kesesuaian nilai-nilai sebagai operasional dari PO Fit karena nilai-nilai adalah fundamental dan mempertahankan karakteristik dari individual dan organisasi. Menurut Kristof dalam Donald & Sanjay (2007), *person-organization fit* (PO Fit) dapat diartikan dalam 4 (empat) konsep yaitu: a). Kesesuaian nilai (*value congruence*), adalah kesesuaian antara nilai instrinsik individu dengan organisasi. b). Kesesuaian tujuan (*goal congruence*), adalah kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi dalam hal ini adalah pemimpin dan rekan sekerja. c). Pemenuhan kebutuhan pegawai (*employee need fulfillment*) adalah kesesuaian antara kebutuhan-kebutuhan pegawai dan kekuatan yang terdapat dalam lingkungan kerja dengan sistem dan struktur organisasi. Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (*culture personality congruence*) adalah kesesuaian antara kepribadian (non nilai) dari setiap individu dan iklim atau kultur. Pada Penelitian Kristof-Brown AL, et.al. (2005) menyatakan *Person-*

* Corresponding author.

Organization Fit (PO Fit) membentuk faktor yang signifikan serta berdampak pada kualitas pekerjaan terhadap perusahaan. Keduanya merupakan sebagai pelengkap (Terkait dengan kesesuaian sikap, nilai, Norma, tujuan dan budaya organisasi) dan terjadi saat seorang pegawai mampu mencapai tuntutan perusahaan dan secara individu kebutuhannya juga dipenuhi oleh organisasi, berhubungan positif untuk kepuasan kerja dan kinerja secara kontekstual.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu, untuk memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Prestasi kerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan, karakteristik pribadi serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu, Mangkunegara (Hadiwijaya dan Hanafi, 2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Menurut Sutikno dalam Luviansi, et al (2012): Tidak ada seorang pun yang dapat mencapai prestasi yang baik, tanpa kerja keras dan disiplin yang ketat. Prestasi kerja merupakan upaya individu/pegawai, berdasarkan karakteristik dan kecakapan mental individu itu sendiri untuk mencapai; (1) hasil kerja secara kualitas; (2) kuantitas kerja dengan penuh tanggung jawab; (3) kemampuan mencapai target waktu maupun hasil yang diinginkan, bahkan melebihi dari target tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung variabel *Interpersonal Communication* Terhadap *Person Organization Fit* dan Implikasinya Pada Prestasi Kerja pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan.

Metode

Sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan. Jumlah pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan sebanyak 102 orang di lakukan secara sensus atau total sampling.

Metode yang dipergunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1). Observasi: Pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung serta mencatat fenomena yang terjadi di lokasi penelitian.
- 2). Kuesioner: Pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan. Daftar pertanyaan tersebut memuat indikator yang berkaitan dengan variabel-variabel *Interpersonal Communication* Terhadap *Person Organization Fit* dan Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai.

Analisis Structural Equation Modelling (SEM)

Analisis penelitian ini menggunakan Analisis Structural Equation Modelling (SEM), yang dioperasikan melalui Program Lisrel. Persamaan-persamaan struktural, dapat dibangun atas pedoman sebagai berikut :

$$\text{Variabel Endogen} = \text{Variabel Eksogen} + \text{Variabel Endogen} + \text{Error}$$

Salah satu tujuan dari Analisis Jalur adalah menentukan apakah model *plausible* (masuk akal) atau fit. Suatu model penelitian dikatakan baik, apabila memiliki model fit yang baik pula. Beberapa indeks kesesuaian dan "*cut-off value*"-nya yang digunakan untuk menguji apakah sebuah model diterima atau ditolak menurut Hulland, et al dalam Ferdinand (2005).

Tabel 1. Indeks Pengujian Kelayakan Model (*Goodness of Fit Index*)

<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut-of Value</i>
χ^2 -Chi-square	Diharapkan kecil
<i>Significancy Probability</i>	≥ 0.05
RMSEA	≤ 0.08
GFI	0 – 1
AGFI	≥ 0.90
CMIN/DF	≥ 3.00
TLI	≥ 0.95
CFI	0 – 1

Sumber: Ferdinand (2005)

Hasil Dan Pembahasan

Uji Instrumen

Sebelum seluruh kuesioner disebarikan ke pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan, terlebih dahulu dilakukan pengujian instrument. Uji instrumen ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner benar-benar tepat untuk menjawab hipotesis penelitian. Pengujian instrumen dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 30. Data yang diperoleh dari kuesioner tersebut diolah untuk selanjutnya dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas menggunakan program SPSS.

Uji Validitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah tiap item instrument (pernyataan) benar-benar mampu mengungkap faktor yang telah diukur. Nilai validitas masing-masing pernyataan dapat dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing pernyataan. Seperti yang dijelaskan (Umar, 2008: 52), bila nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,3 maka alat pengukur atau item pernyataan bersifat valid, seperti pada table 2.

Tabel 2 Pengujian Validitas Item Pernyataan Kuesioner

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
IC1	72,93	36,754	,336	,920
IC2	72,73	36,340	,456	,915
IC3	72,73	37,995	,307	,918
IC4	72,70	37,183	,369	,917
IC5	72,77	34,185	,721	,907
IC6	72,67	35,885	,626	,910
IC7	72,90	36,852	,430	,915
POF1	72,63	36,723	,553	,912
POF2	72,70	35,803	,579	,911
POF3	72,63	35,964	,695	,909
POF4	72,67	35,402	,708	,908
POF5	72,57	35,220	,687	,909
PK1	72,50	35,224	,767	,907
PK2	72,57	34,737	,766	,906
PK3	72,50	35,983	,633	,910
PK4	72,47	35,499	,712	,908
PK5	72,53	35,292	,666	,909
PK6	72,67	35,402	,708	,908

Sumber: Hasil Olah Data Menggunakan SPSS

Berdasarkan table 2 menunjukkan bahwa uji validitas terhadap 30 responden dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,3 pada seluruh butir pertanyaan (item) pada variabel Interpersonal Communication Terhadap Person Organization Fit dan Implikasinya Pada Prestasi Kerja pegawai, sehingga data yang dihasilkan dapat dianalisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha dan diukur berdasarkan skala Cronbach's Alpha 0 sampai 1. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60 (Umar, 2008), seperti pada table 3

Tabel 3. Pengujian Reliabilitas Item Pernyataan Kuesioner

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Interpersonal Communication	8,6878	2,740	,645	,819
Person Organization Fit	8,5516	2,527	,656	,829
Prestasi Kerja	8,4505	2,476	,720	,828

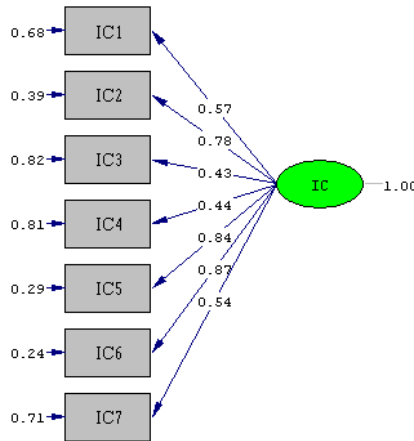
Sumber: Hasil Olah Data Menggunakan SPSS

Berdasarkan table 3, menunjukkan bahwa uji reliabilitas dengan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 seluruh butir pertanyaan (item) pada semua variabel adalah *reliable*.

Analisis Faktor Konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis*) atau CFA.

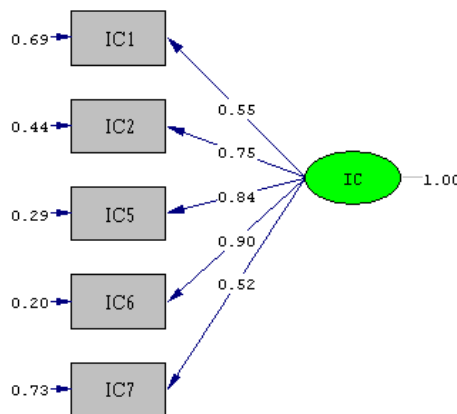
a). *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) Konstruk Eksogen.

Pengukuran model (*Measurement Model*) untuk menguji validitas dan reliabilitas dari indikator-indikator pembentuk konstruk laten dilakukan dengan analisis faktor konfirmatori (CFA). Model CFA Konstruk Eksogen dapat dilihat pada Gambar berikut:



Gambar 1. Model_1 CFA Konstruk Eksogen.

Berdasarkan gambar 1. diatas, dapat dilihat bahwa pada Model_1 CFA Konstruk Eksogen masih terdapat nilai muatan faktor loading yang kurang dari 0,5, yaitu IC3 dan IC4 pada variabel Interpersonal Communication (IC) artinya indikator-indikator tersebut belum valid dan harus dikualarkan dalam analisis selanjutnya. Sehingga diperoleh Model_2 CFA Konstruk Endogen sebagai berikut :



Gambar 2. Model_2 CFA Konstruk Eksogen.

Berdasarkan gambar 2. diatas mengindikasikan bahwa pada Model_2 CFA Konstruk Eksogen Interpersonal Communication (IC) sudah tidak terdapat nilai muatan faktor loading yang kurang dari 0,5, sehingga semua indikator pada variabel Eksogen sudah menunjukkan valid. Hasil perhitungan reliabilitas dengan Construct Reliability dari Analisis Faktor Konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis*)/CFA variabel eksogen Interpersonal Communication (IC) terlihat seperti pada tabel 4

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Indikator dan Reliabilitas Konstruk Variabel Eksogen_2.

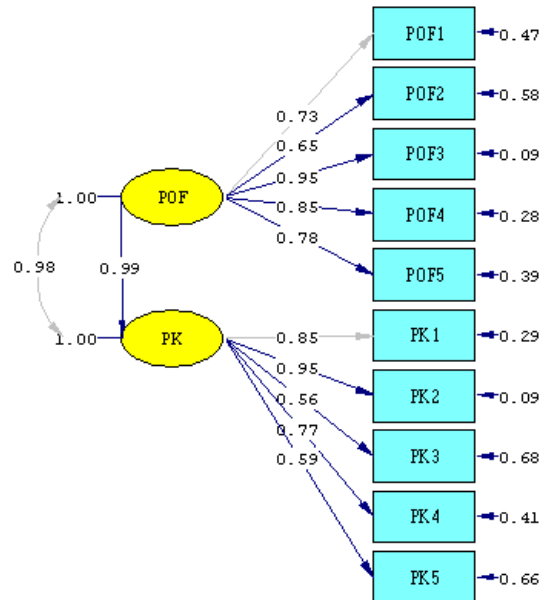
Dimensi	Indikator	λ	Error = $1-\lambda^2$	$CR = \frac{(\sum \lambda)^2}{((\sum \lambda)^2 + \sum Error)}$
<i>Interpersonal Communication</i> (IC)	IC1	0.55	0.69	0.844
	IC2	0.75	0.44	
	IC5	0.84	0.29	

Dimensi	Indikator	λ	Error = $1-\lambda^2$	$CR=(\sum\lambda)^2/ ((\sum\lambda)^2 +\sum Error)$
	IC6	0.90	0.20	
	IC7	0.52	0.73	

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa nilai Construct Reliability (CR) dari seluruh konstruk eksogen diatas 0,7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh dimensi dan variabel Interpersonal Communication (IC) penelitian dalam Ful Model memiliki reliabilitas dan validitas yang baik.

b). Confirmatory Factor Analysis (CFA) Konstruk Endogen.

Analisis faktor konfirmatori konstruk endogen terlihat seperti pada gambar 3. berikut:



Gambar 3. Model_1 CFA Konstruk Endogen.

Berdasarkan gambar 3 diatas mengindikasikan bahwa pada Model_1 CFA Konstruk Endogen sudah tidak terdapat nilai muatan faktor loading yang kurang dari 0,5, sehingga semua indikator pada variabel Endogen sudah menunjukkan valid. Hasil perhitungan reliabilitas dengan Construct Reliability dari Analisis Faktor Konfirmatori (Confirmatory Faktor Analysis) / CFA variabel endogen terlihat seperti pada tabel 5

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Indikator dan Reliabilitas Konstruk Variabel Endogen

Dimensi	Indikator	λ	Error = $1-\lambda^2$	$CR=(\sum\lambda)^2/ ((\sum\lambda)^2 +\sum Error)$
Person Organization Fit (POF)	POF1	0.73	0.47	0,869
	POF2	0.65	0.58	
	POF3	0.95	0.09	
	POF4	0.85	0.38	
	POF5	0.78	0.39	
Prestasi Kerja (PK)	PK1	0.85	0.29	0,867
	PK2	0.95	0.09	
	PK3	0.56	0.68	
	PK4	0.77	0.41	
	PK5	0.59	0.66	

Berdasarkan gambar 3 dan tabel 5 mengindikasikan bahwa pada Model_1CFA Konstruk Endogen sudah tidak terdapat nilai muatan faktor loading yang kurang dari 0,5, sehingga menunjukkan semua

indikator pada variabel endogen sudah valid. Sedangkan nilai *Construct Reliability (CR)* menunjukkan bahwa dari seluruh konstruk eksogen diatas 0,7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh dimensi dan varibel penelitian dalam *Ful Model* memiliki reliabilitas yang baik.

Analisis Structural Equation Modelling (SEM).

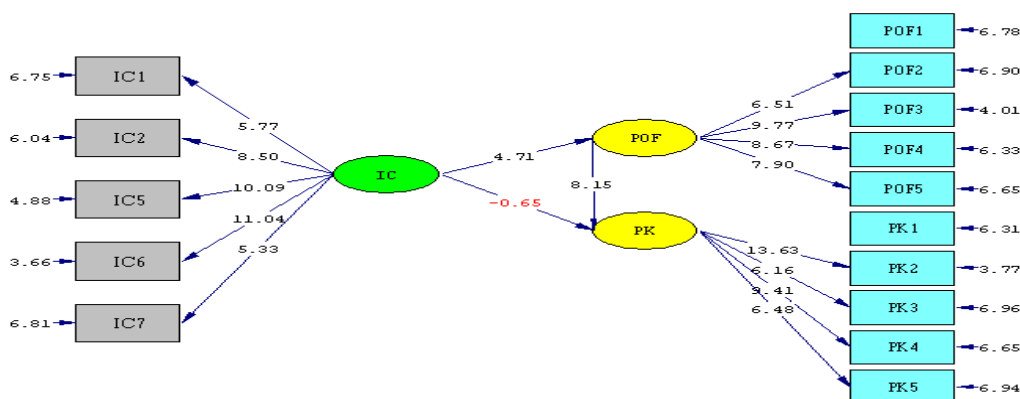
Analisis selanjutnya adalah analisis *Structural Equation Modelling (SEM)* secara full model (tanpa melibatkan indikator yang tidak valid). Analisis hasil pengolahan data pada tahap full model SEM dilakukan dengan melakukan uji kelayakan model dan uji statistic, dalam menguji kelayakan model secara keseluruhan dilakukan dengan memperhatikan hasil perhitungan *Goodness of Fit Statistics* dengan *Software LISREL 8.5*. Adapun pengujiannya merujuk pada kriteria model fit yang terdapat pada tabel *Goodness Of Fit Index* berikut:

Tabel 6. *Goodness Of Fit Index*.

No	<i>Goodness Of Fit Index</i>	Nilai	Cut off Value (Nilai Batas)	Kriteria	Keterangan
1.	<i>Chi-Square</i>	488.79	< α .df	Good Fit	Good Fit
	<i>Probability</i>	0,056	> 0,05 0,01 – 0,05	Marginal fit	
2.	RMSEA	0,021	$\leq 0,08$	Good Fit	Good Fit
			0,08 – 0,10	Merginal Fit	
3.	NFI	0,82	$\geq 0,90$	Good Fit	Marginal Fit
			0,80 – 0,89	Merginal Fit	
4.	TLI atau NNFI	0,92	$\geq 0,90$	Good Fit	Good Fit
			0,80 – 0,89	Merginal Fit	
5.	CFI	0,92	$\geq 0,90$	Good Fit	Good Fit
			0,80 – 0,89	Merginal Fit	
6.	IFI	0,91	$\geq 0,90$	Good Fit	Good Fit
			0,80 – 0,89	Merginal Fit	
7.	RMR	0,045	$\leq 0,05$	Good Fit	Good Fit
			0,05 – 0,10	Merginal Fit	
8.	GFI	0,95	$\geq 0,90$	Good Fit	Good Fit
			0,80 – 0,89	Merginal Fit	
9.	AGFI	0,88	$\geq 0,90$	Good Fit	Marginal Fit
			0,80 – 0,89	Merginal Fit	

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian (2017).

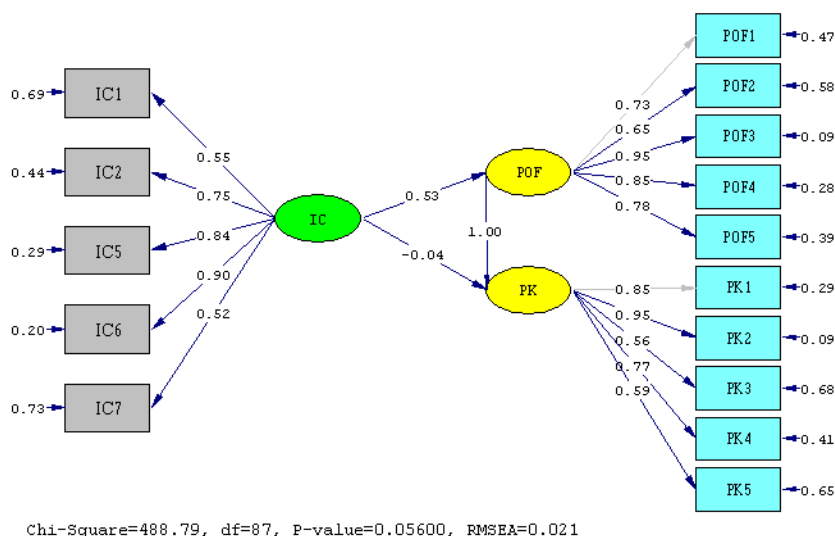
Berdasarkan tabel 6. dan hasil analisis dari Lisrel di atas menunjukkan bahwa model secara keseluruhan (Ful Model) mempunyai tujuh kriteria goodness of fit yang baik (Good Fit), yaitu pada goodness of fit index Chi-Square Probability, RMSEA, NNFI, CFI, IFI, RMR dan GFI. Dua kriteria goodness of fit yang Marginal Fit yaitu pada, NFI dan AGFI, Hal ini menunjukkan bahwa Ful Model yang dihasilkan telah mempunyai goodness of fit yang baik, yang berarti seluruh model struktural yang dihasilkan merupakan model yang Fit, sehingga dapat dilanjutkan dalam analisis selanjutnya. Hasil pendugaan untuk analisis full model SEM berdasarkan t-value ditampilkan pada gambar berikut:



Gambar 4. Hasil Pendugaan Full Model berdasarkan t-value

Berdasarkan gambar 4 dapat diketahui bahwa pada parameter pada Full Model masih terdapat nilai t-hitung yang kurang dari 1,96 yaitu variabel Interpersonal Communication (IC) ke variabel Prestasi Kerja (PK) pada taraf 0,05%.

Hasil pendugaan untuk analisis full model SEM berdasarkan standar loading ditampilkan pada Gambar berikut:



Gambar 5 Hasil Pendugaan Full Model

Berdasarkan hasil standar loading di atas, diperoleh persamaan struktural sebagai berikut.

Persamaan Sub-Struktural:

$$POF = 0.53 * IC$$

Berdasarkan model struktural tadi dapat dijelaskan bahwa Interpersonal Communication (IC) terhadap Person Organization Fit (POF) sebesar 0,53. Hal ini berarti bahwa semakin baik Interpersonal Communication (IC) maka Person Organization Fit (POF) pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan akan semakin meningkat.

Persamaan Struktural:

$$PK = 1.00 * POF + (-0.04) * IC$$

Berdasarkan model struktural tadi dapat dijelaskan bahwa prestasi kerja pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan dipengaruhi secara langsung oleh Person Organization Fit (POF) dan interpersonal communication (IC). Hal ini berarti bahwa semakin baik oleh Person Organization Fit (POF) dan interpersonal communication (IC), maka prestasi kerja pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan akan semakin meningkat. Besarnya pengaruh langsung Variabel Interpersonal Communication (IC) terhadap Person Organization Fit (POF) sebesar 0.53, Interpersonal Communication (IC) terhadap Prestasi Kerja sebesar sebesar -0.04 dan Person Organization Fit (POF) terhadap Prestasi kerja sebesar Sebesar 1.00. hal ini menunjukkan bahwa Person Organization Fit (POF) mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap prestasi kerja dari pada Interpersonal Communication (IC).

Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

a. Pengaruh Langsung

Analisis pengaruh Langsung ditujukan untuk melihat seberapa kuat pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya secara langsung dan Interpretasi dari hasil ini akan memiliki arti yang penting untuk menentukan strategi yang jelas dalam rangka meningkatkan Prestasi Kerja pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan. Hasil perhitungan pengaruh langsung oleh Lisrel adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Pengaruh Langsung

	IC	POF
POF	0.53	
PK	-0.04	1.00

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian

Berdasarkan hasil tabel 7 besarnya pengaruh langsung Variabel Interpersonal Communication (IC) terhadap Person Organization Fit (POF) sebesar 0.53, Interpersonal Communication (IC) terhadap Prestasi Kerja sebesar sebesar -0.04 dan Person Organization Fit (POF) terhadap Prestasi kerja sebesar Sebesar 1.00

b. Pengaruh Tidak Langsung

Analisis pengaruh tidak Langsung ditujukan untuk melihat seberapa kuat pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya secara tidak langsung dan Interpretasi dari hasil ini akan memiliki arti yang penting untuk menentukan strategi yang jelas dalam rangka meningkatkan Prestasi Kerja pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan. Hasil perhitungan pengaruh tidak langsung adalah sebagai berikut :

Tabel 8. Pengaruh Tidak Langsung

	IC	POF
POF		
PK	0,53	

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian.

Berdasarkan hasil tabel 8 besarnya pengaruh tidak langsung varaiabel Interpersonal Communication (IC) Terhadap Person Organization Fit (POF) Dan Implikasinya Pada Prestasi Kerja (PK) pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan sebesar 0.53.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Pengaruh langsung Variabel *Interpersonal Communication* (IC) terhadap *Person Organization Fit* (POF) sebesar 0.53, *Interpersonal Communication* (IC) terhadap *Prestasi Kerja* sebesar sebesar - 0.04 dan *Person Organization Fit* (POF) terhadap Prestasi kerja sebesar Sebesar 1.00
- Pengaruh tidak langsung Variabel *Interpersonal Communication* (IC) Terhadap *Person Organization Fit* (POF) dan Implikasinya Pada Prestasi Kerja (PK) pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan sebesar 0.53.

Pada penelitian mendatang diharapkan dapat menambahkan variabel *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dan budaya organisasi.

References

- Barus, G. 2005. Komunikasi Interpersonal Suami-Istri Menuju Keluarga Harmonis. *Jurnal Intelektual* Vol. 3. Halaman: 137 -152.
- Ferdinand, A., T. 2005. *Structural Equation Modelling*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, Indonesia.
- Donald, P.M. and Sanjay, K.P. 2007. *The Ties That Blind: Social Networks Person-Organization Fit and Turnover Intention*, SSRN, New York, USA.
- Hadiwijaya, Hendra dan Hanafi, Agustina. 2016. Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Serta Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. Vol.14 No.3. Halaman: 407- 418.

- Kristof-Brown AL, Zimmerman RD, Johnson EC. 2005. Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Pers Psychol.* Vol. 58 No. 2. Halaman: 281-342.
- Luviansi, M., A. Djalil, dan R. Sambung. 2012. Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan dan Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Sains Manajemen* 1(1) Halaman: 98-111.
- Mulyana, Deddy. 2005. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Umar, Husein. 2008. *Metode Riset Bisnis*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.