

PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA GURU DI MAN 3 YOGYAKARTA

**Qurrata A'yunina Ciptantri Hadipranata¹, Muhammad Robi Nurwahyudi²,
Eka Ambara³**

¹²³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta
q.ayunina@stieww.ac.id¹

ABSTRAK

Konsep hubungan person organization fit dengan motivasi dan kinerja karyawan sangat penting karena berkaitan dengan perannya dalam pencapaian kesuksesan suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara person organization fit dengan motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada guru dan karyawan MAN 3 Yogyakarta dengan jumlah subjek penelitian sebanyak 62 responden. Alat pengumpul data berupa kuisioner dan wawancara. Analisis data dilakukan dengan tehnik statistik regresi sederhana dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Person-organization Fit* berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi guru dan karyawan di MAN 3 Yogyakarta. Besarnya kontribusi variabel *Person-Organization Fit* terhadap motivasi yaitu sebesar 0,589 atau 58,9%. *Person-organization Fit* juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan MAN 3 Yogyakarta. Besarnya kontribusi variabel *Person-Organization Fit* terhadap kinerja adalah sebesar 0,607 atau 60,7%. Dengan demikian hipotesis yang menduga bahwa *person organization fit* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan dapat diterima.

Kata Kunci: *Person Organization Fit*, Motivasi, Kinerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan aspek yang sangat penting untuk menentukan efektif atau tidaknya sebuah organisasi. Karena kinerja suatu perusahaan ditentukan oleh perilaku dan kondisi oleh para karyawan maka sebuah perusahaan perlu untuk melakukan fungsi MSDM yaitu dengan cara melakukan perekrutan, penyeleksian dan mempertahankan sumber daya tersebut. Tepeci (2001), mengatakan bahwa sebuah organisasi dapat berjalan efektif bila didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM). Peranan dan tantangan manajemen sumber daya manusia terus berkembang dan semakin bertambah banyak seiring dengan makin besarnya sebuah organisasi. Makin rumit tugas yang harus dikerjakan, makin besar dampak lingkungan dan makin besar ketidakpastian yang harus dihadapi.

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan

baik, maka pembinaan seorang karyawan perlu dilakukan untuk meningkatkan kualitas dari karyawan tersebut. Dimaksudkan agar mempunyai sikap dan perilaku yang memiliki kejujuran, pengabdian, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan kinerja yang sesuai dengan perkembangan jaman. Menghadapi era globalisasi ini banyak orang yang menduga-duga apa yang akan terjadi di masa yang akan datang, dimana pada masa mendatang akan membawa tantangan dan kesulitan yang harus dihadapi oleh masyarakat dan negara ini. Walaupun masa mendatang membawa tantangan dan kesulitan, perusahaan tetap dituntut untuk efektif dalam pengelolaan perusahaannya, karena bila tidak perusahaan itu tidak dapat bersaing dengan perusahaan lain atau tidak dapat mengikuti perubahan yang terjadi.

Untuk menghadapi tantangan dan kesulitan tersebut maka aset perusahaan yang paling berharga adalah sumber daya manusianya. Sumber daya manusia ini berharga, bukan saja untuk tujuan perkembangan ekonomi, tetapi untuk segala aspek perkembangan kehidupan. Pentingnya peranan person organization fit dapat dilihat dari kebijaksanaan perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya sehingga dapat berperan besar dalam bekerja sama dan mendukung strategi perusahaan. Proses untuk mendapatkan, menyeleksi, dan menempatkan tenaga kerja telah menempati peran yang terpenting bagi perusahaan. Faktor manusia pada kenyataannya merupakan faktor penentu bila dibandingkan dengan segala alat pelengkap didalam usaha-usaha perusahaan untuk mencapai tujuan. Setiap bentuk organisasi atau perusahaan akan membutuhkan sumber daya manusia dalam melaksanakan setiap fungsi kegiatan yang ada didalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut.

Di dalam organisasi perusahaan, kebutuhan akan orang-orang sangatlah penting karena menyangkut masalah utama perusahaan. Seleksi tenaga kerja diperlukan untuk melanjutkan tujuan organisasi seperti kelangsungan, pertumbuhan atau keuntungan perusahaan. Seleksi tenaga kerja dimaksudkan untuk memilih tenaga kerja yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan organisasi di masa sekarang dan yang akan datang. Seleksi tenaga kerja juga memberikan sarana untuk mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang ditentukan dalam perencanaan sumber daya manusia. Oleh karena itu semua kebutuhan tenaga kerja harus diketahui secara dini oleh pemimpin perusahaan, sehingga seleksi tenaga kerja mampu menyediakan kebutuhan tenaga kerja terhadap lowongan-lowongan jabatan kosong yang disebabkan oleh perpindahan dan untuk mengisi jabatan-jabatan baru.

Proses seleksi dilaksanakan dengan mencari calon karyawan yang memiliki kemampuan dan tekad yang kuat dalam melaksanakan pekerjaan. Upaya peningkatan keterampilan dan kemampuan karyawan dilakukan oleh perusahaan melalui pengembangan dan pelatihan kerja, untuk menciptakan karyawan yang memiliki etos kerja serta kinerja kerja yang tinggi. Namun pada kenyataannya, kegiatan-kegiatan pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan oleh perusahaan, banyak menghasilkan karyawan yang bertalenta tinggi, akan tetapi memiliki loyalitas yang rendah terhadap perusahaan, sehingga banyak karyawan yang keluar dari perusahaan setelah ditingkatkan kemampuan manajerialnya. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa metode seleksi konvensional memiliki banyak kelemahan. Metode ini memiliki kelemahan utama, dimana seleksi merupakan suatu usaha untuk mendapatkan

pegawai baru, bukan untuk mempertahankannya dalam waktu yang lama. Hal itu dapat dimaklumi karena metode seleksi konvensional hanya menganalisis aspek kecocokan antara pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dengan pekerjaan.

Saat ini muncul teknik penyeleksian baru, teknik ini mempertimbangkan dan menempatkan kecocokan antara individu dengan iklim kerja dan budaya perusahaan (Person Organization Fit), sebagai aspek utama yang harus dicapai dalam proses seleksi, disamping kecocokan antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu, dengan kebutuhan pekerjaan (Person Job Fit). Teknik seleksi ini muncul sebagai jawaban atas kekurangan yang terdapat dalam metode seleksi konvensional. MAN 3 Yogyakarta, salah satu madrasah setingkat sekolah menengah atas yang berbasis Agama Islam di Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta, termasuk dalam madrasah unggulan yang cukup besar yang membutuhkan keahlian sumber daya manusia yang tinggi serta berkualitas, dimana hal tersebut harus diatasi oleh tenaga kerja yang tingkat kemampuannya tinggi atau kreatif dalam menjalankan madrasah. Untuk itu MAN 3 Yogyakarta membutuhkan tenaga kerja dan sumber daya manusia yang tangguh dan berkualitas, karena hal tersebut merupakan faktor penting bagi madrasah dalam menerapkan strateginya untuk mencapai kinerja karyawan. Pada akhirnya, strategi seleksi yang turut mempertimbangkan kecocokan antara individu dengan perusahaan, disamping faktor pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh calon karyawan akan memberikan hasil yang positif bagi madrasah. Semakin efektif proses seleksi, semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan pegawai yang tepat bagi madrasah.

Selain itu, seleksi yang efektif akan berpengaruh langsung pada prestasi kerja karyawan dan kinerja finansial madrasah. Dengan demikian maka pengembangan dan perencanaan sistem seleksi merupakan hal penting untuk dilaksanakan setiap perusahaan supaya proses yang berlangsung cukup lama dan memakan biaya tersebut tidak sia-sia. Pemahaman terhadap *person organization fit* membantu perusahaan untuk memilih karyawan dengan nilai dan keyakinan yang sesuai dengan organisasi dan membentuk pengalaman-pengalaman yang dapat memperkuat kesesuaian tersebut. Pada penelitian tentang seleksi karyawan, *Person organization fit* dapat diartikan sebagai kecocokan atau kesesuaian antara calon karyawan dengan atribut-atribut organisasi (Sekiguchi, 2004). *Person organization fit* menjelaskan hubungan antara individu dengan nilai dari sebuah organisasi, tujuan yang selaras dengan pimpinan organisasi, perbandingan antara kebutuhan, system organisasi dan struktur organisasi, dan perbandingan antara karakteristik individu dengan iklim organisasi (Kristof, 2013). Penelitian-penelitian tentang *Person organization fit* telah memberikan pengertian yang mendalam tentang meningkatkan kesesuaian antara karyawan dengan organisasi, mempertahankan karyawan dalam jangka panjang dengan meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan, serta meningkatkan *outcomes* individu yang berimplikasi pada pertumbuhan strategis berkelanjutan bagi sebuah organisasi (Kristof, 2013). Berdasarkan latar belakang di atas, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui kecocokan individu dengan organisasi (*Person Organization Fit*) serta pengaruhnya terhadap motivasi dan kinerja guru dan karyawan di MAN 3 Yogyakarta.

Bertitik tolak dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : “Apakah ada Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Motivasi dan Kinerja Guru dan Karyawan di MAN 3 Yogyakarta?”.

Tujuan Penelitian yang ingin dicapai adalah: Untuk mengetahui Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Motivasi dan Kinerja Guru dan Karyawan di MAN 3 Yogyakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

Person Organization Fit

Person organization fit (P-O fit) secara luas didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Kristof, 2013). Pada penelitian mengenai seleksi karyawan, person organization fit dapat diartikan sebagai kecocokan atau kesesuaian antara calon karyawan dengan atribut-atribut organisasi (Judge & Ferris, 1992). Person organization fit didasarkan pada asumsi keinginan individu untuk memelihara kesesuaian mereka dengan nilai-nilai organisasi (Schneider, Goldstein, & Smith, 2001). Dari beberapa pengertian person organization fit tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa person organization fit adalah kesamaan karakteristik individu dengan organisasi, yang memiliki fungsi sepadan dengan budaya organisasi dalam membangun komitmen individu dan sebagai pedoman individu dalam organisasi. Person Organization Fit dapat diartikan dalam empat konsep (Kristof, 2013), yaitu, 1. Kesesuaian nilai (*value congruence*), adalah hubungan antara nilai individu dengan nilai organisasi; 2. Kesesuaian tujuan (*goal congruence*), adalah kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi dalam hal ini adalah dengan pemimpin dan rekan sejawat; 3. Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfillment*) adalah kesesuaian antara kebutuhan-kebutuhan karyawan dengan sistem dan struktur organisasi dan 4. Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (*culture personality congruence*) adalah kesesuaian antara kepribadian (non-nilai) dari setiap individu dan iklim atau kultur organisasi. Mengukur Person Organization Fit menurut Kristof (2013) dikelompokkan menjadi tiga macam, yaitu: 1. *Commonsurate Measurement*. Pengukuran ini dapat diasumsikan bahwa isi dimensi antara individu dan organisasi sama. 2. *Direct Measure*. Pada pengukuran ini responden langsung diberi pertanyaan secara tegas mengenai apakah penawaran yang diberikan oleh organisasi sudah sesuai dengan diri karyawan. 3. *Indirect Measure* yang dibagi lagi menjadi *Indirect cross-level measurement*. Pengukuran ini biasanya menggunakan perkiraan kesesuaian pelengkap dan kesesuaian tambahan dengan menguji karakteristik organisasi dan *Indirect individuals level measurement*. Pengukuran ini menggunakan persepsi individu terhadap organisasi.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Definisi motivasi menurut Malayu SP. Hasibuan adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Reksohadiprodo dan Handoko (2003), motivasi adalah keadaan dalam pribadi seorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Memberikan pendapat tentang pentingnya motivasi sebagai berikut: "Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan". Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan". Pengukuran motivasi ditekankan pada rangsangan yang muncul dari seseorang baik dari dalam dirinya (motivasi intrinsik), maupun dari luar dirinya (motivasi ekstrinsik). Faktor intrinsik adalah faktor – faktor dari dalam yang berhubungan dengan kepuasan, antara lain keberhasilan mencapai sesuatu dalam karir, pengakuan yang diperoleh dari institusi, sifat pekerjaan yang dilakukan, kemajuan dalam berkarir, serta pertumbuhan profesional dan intelektual yang dialami oleh seseorang. Menurut Amabile et al (2009), elemen-elemen dari motivasi intrinsik antara lain *Self-determination*; determinasi diri untuk pekerjaan yang dilakukan; *Task involvement*, keterlibatan dalam suatu tugas; *Competence*, berkemampuan untuk pekerjaan; *Curiosity*, mempunyai rasa ingin tahu; *Interest*, tertarik terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sebaliknya, apabila para pekerja tidak merasa puas dengan pekerjaannya, munculnya ketidakpuasan itu pada umumnya dikaitkan dengan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik atau bersumber dari luar seperti kebijakan organisasi, pelayanan administrasi, supervisi dari atasan, hubungan dengan teman sekerja, kondisi kerja, gaji yang diperoleh, dan ketenangan kerja. Menurut Amabile et al (2009), elemen-elemen dari motivasi ekstrinsik diantaranya *Competition*, mempunyai rasa untuk berkompetisi; *Evaluation*, evaluasi diri dari hasil kerja; Status, status diri, *Money or other tangible incentive*, uang ataupun insentif yang nyata, *The avoidance of punishment*, menghindari hukuman; *The dictates of other people*, perintah dari orang lain.

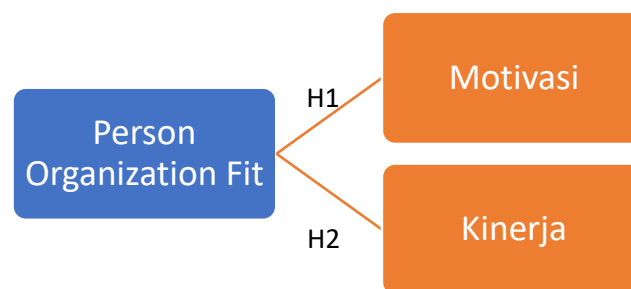
Kinerja

Bernardin dan Russel (1993) menyatakan "performance is defined as the record of outcomes produced on specified job function or activity during a specified time period". Hal tersebut berarti bahwa kinerja dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau hasil dari suatu aktivitas selama periode waktu tertentu. Hasibuan (2011) juga menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Lebih lanjut, Hasibuan mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula. Konsep tentang kinerja diungkapkan oleh Dessler (2011) yang mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Dengan demikian, kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya. Menurut Dessler (2011) ada 6 (enam) faktor dalam pengukuran kinerja, yaitu: 1. Kualitas meliputi akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya kinerja perusahaan; 2. Produktivitas meliputi kuantitas dan efisiensi yang dihasilkan pekerjaan dalam periode

waktu tertentu; 3. Pengetahuan mengenai pekerjaan meliputi keahlian praktis dan teknik dan informasi yang digunakan di pekerjaan; 4. Keterpercayaan meliputi tingkatan dimana karyawan dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan penindaklanjutannya; 5. Ketersediaan meliputi tingkatan dimana karyawan tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat/jam makan, dan keseluruhan tingkat kehadiran; 6. Kebebasan meliputi tingkatan kinerja perusahaan dengan sedikit atau tanpa supervisi.

Hubungan Person Organization Fit Terhadap Motivasi dan Kinerja

Person organization fit merupakan kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu, pada bagan dibawah ini dihubungkan person organization fit dengan motivasi dan kinerja. Penelitian dilakukan pada MAN 3 Yogyakarta untuk menjelaskan hubungan person organization fit terhadap motivasi dan kinerja guru dan karyawan. Apakah dengan menerapkan person organization fit di sekolah bisa meningkatkan motivasi dan kinerja para karyawan di sekolah. Pola hubungan antar variabel tersebut dikaitkan dengan teori-teori yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka dapatlah dibuat secara skematis kerangka konseptual dalam penelitian ini pada gambar 1 sebagai berikut.



Gambar 1: Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dibuat maka ditarik sebuah hipotesis, adapun hipotesis pada penelitian ini adalah:

H1: Person-Organization Fit (P-O Fit) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan.

H2: Person-Organization Fit (P-O Fit) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan dengan adanya hipotesis yang hendak diuji, maka jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel yang berjumlah 62 orang. Mengingat populasi kurang dari 100, maka penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh guru dan karyawan MAN 3 Yogyakarta

sebanyak 62 orang dan pencatatan dokumentasi yang dapat menunjang penelitian. Kuesioner merupakan suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti, sedangkan dokumentasi dilakukan dengan cara mencatat data-data yang berhubungan erat yang menunjang penelitian. Teknis analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis jalur dan Uji t (uji parsial).

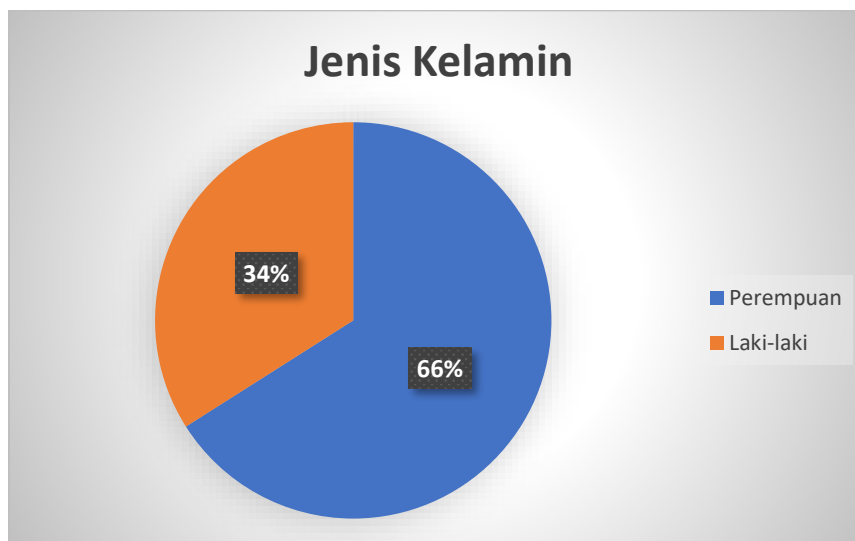
HASIL dan PEMBAHASAN

Deskripsi Unit Analisis

Dalam penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner kepada enam puluh dua orang guru dan karyawan MAN 3 Yogyakarta. Dalam pembahasan ini, peneliti mendeskripsikan kondisi person-organization fit, motivasi, dan komitmen organisasional pada guru MAN 3 Yogyakarta. Kemudian, untuk mendapatkan gambaran mengenai responden yang menjadi objek dalam penelitian ini, peneliti mengklasifikasikan responden berdasarkan jenis kelamin, umur, dan pendidikan terakhir yang disajikan dalam *pie chart*.

1) Profil responden yang peneliti sajikan pertama adalah jenis kelamin.

Di bawah ini adalah *pie chart* dari data yang telah didapatkan.



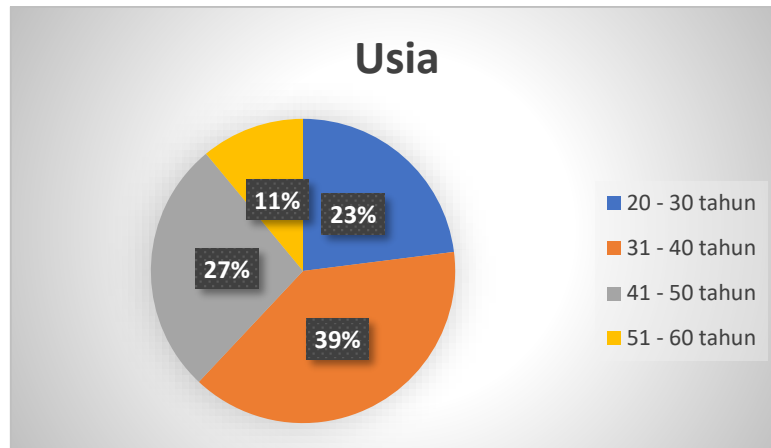
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data diolah.

Berdasarkan gambar 4.1, dari total 62 responden, sebanyak 41 responden atau 66% adalah wanita dan sebanyak 21 responden atau 34% adalah pria. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas guru dan karyawan yang dimiliki MAN 3 Yogyakarta adalah wanita. Implikasinya berdasarkan gambar 4.1, pekerjaan sebagai guru atau pengajar cenderung lebih diminati oleh kaum wanita.

2) Profil responden yang peneliti sajikan berikutnya adalah umur responden.

Untuk memperoleh data umur responden, peneliti mengklasifikasikannya ke dalam tiga jenjang umur yaitu; kurang dari 20 tahun (<20), umur 20 hingga 23 tahun (20-23), serta umur lebih dari 23 tahun (>23). Berikut ini data yang diterima oleh peneliti mengenai umur responden:

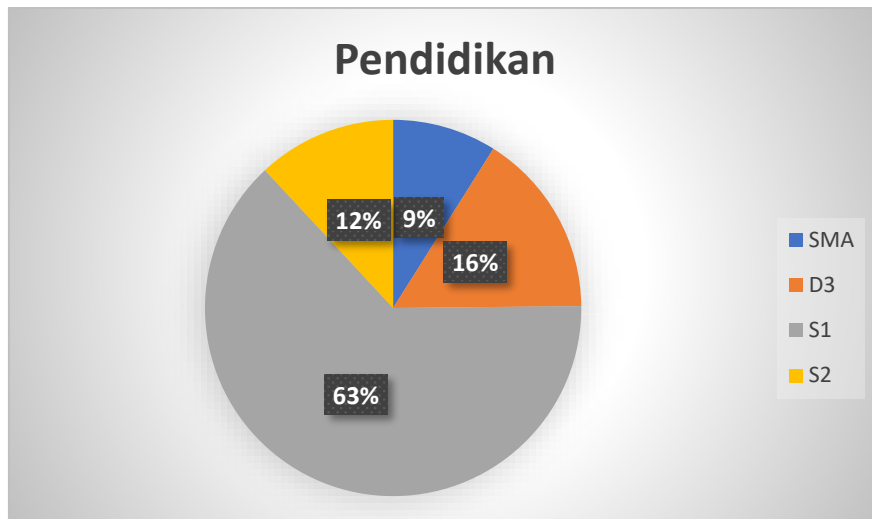


Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Sumber: Data diolah

Berdasarkan gambar 4.2 dapat diketahui bahwa umur responden dalam penelitian ini didominasi oleh guru dan karyawan yang berusia 31-40 tahun, yaitu sebesar 39% dari 62 responden. Sementara, jumlah terbanyak kedua adalah responden yang berumur 41-50 tahun (27%), sedangkan responden yang berusia 20-30 tahun memiliki persentase 23%, dan yang berusia 51-60 sebanyak 11%.

Selanjutnya, data yang disajikan peneliti mengenai profil responden ialah pendidikan formal terakhir guru dan karyawan. Latar belakang pendidikan responden didominasi oleh guru dengan pendidikan terakhir S1 dengan jumlah 39 orang dengan persentase 63% dan dari hasil wawancara peneliti dengan para Kepala Sekolah MAN 3 Yogyakarta, guru dan karyawan dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 9% (6 orang) sedang berstatus sedang kuliah (mahasiswa). Kemudian, responden yang berpendidikan D3 sebanyak 10 orang dengan persentase 16% dan terakhir, responden yang berpendidikan S2 sebanyak 7 orang dengan persentase 12%.



Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Formal Terakhir

Sumber: Data diolah

Analisis Jalur Persamaan Regresi Model Pertama: Person-Organization Fit (X) terhadap Motivasi (Y1)

Tabel 1. Analisis antara X terhadap Y1

Variable Independent	Standardized Coefficient Beta	t_{hitung}	Sign. t	Ket
Person-Organization Fit (X)	.443	3.970	.000	Sig

Variable Dependent (Y1) = Motivasi
 N=62
 R= 0.662
 R Square=0.431
 Adjusted R Square=0.589
 $F_{hitung} = 33,288$
 Sig. F = 0.000

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui pengaruh yang signifikan antara variabel Person-Organization Fit terhadap motivasi. Dari hasil uji koefisien path pada Tabel 1 didapatkan nilai Sig.F sebesar 0,000 (Sig.F < 0,05), sehingga H0 ditolak, karena H0 ditolak maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Person-Organization Fit terhadap motivasi dapat diterima.

Pengujian secara parsial dari variabel bebas adalah sebagai berikut: Pengaruh variabel Person-Organization Fit (X) terhadap motivasi (Y1). Dari hasil perhitungan secara parsial variabel Person-Organization Fit (X) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi (Y1) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha=5\%$) apabila variabel lain diasumsikan konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,662 dengan nilai Sig.t sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka secara parsial variabel Person-Organization Fit (X) berpengaruh signifikan terhadap motivasi (Y1). Besarnya kontribusi variabel Person-Organization Fit terhadap motivasi dapat

dilihat dari nilai Adjusted R Square yaitu sebesar 0,589. Artinya bahwa 58,9% variabel motivasi akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Person-Organization Fit. Sedangkan sisanya 41,1% variabel motivasi akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Analisis Jalur Persamaan Regresi Model Kedua: Person-Organization Fit (X), terhadap Kinerja (Y2)

Tabel 2. Analisis antara X terhadap Y2

Variable Independent	Standardized Coefficient Beta	t_{hitung}	Sign. t	Ket
Person-Organization Fit (X)	.398	2.279	.038	Sig
Variable Dependent (Y2) = Kinerja N=62 R= 0693 R Square=0.424 Adjusted R Square=0.607 $F_{hitung} = 18,281$ Sig. F = 0.000				

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Dari hasil uji koefisien path pada Tabel 2 didapatkan nilai Sig.F sebesar 0,000 (Sig.F<0,05), sehingga H0 ditolak, karena H0 ditolak maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dapat diterima.

Pengujian secara parsial masing – masing variabel bebas adalah sebagai berikut: Pengaruh variabel Person-Organization Fit (X) terhadap kinerja (Y2). Dari hasil perhitungan secara parsial variabel Person-Organization Fit (X) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y2) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha=5\%$) apabila variabel lain diasumsikan konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,398 dengan nilai sig.t sebesar 0,038 ($0,041 < 0,05$) maka secara parsial variabel *Person-Organization Fit* (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y2). Besarnya kontribusi variabel *Person-Organization Fit* terhadap kinerja dapat dilihat dari nilai Adjusted R Square yaitu sebesar 0,607. Artinya bahwa 60,7% variabel kinerja akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu *Person-Organization Fit*. Sedangkan sisanya 39,3% variabel kinerja akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pengaruh Person-Organization Fit (X) terhadap Motivasi (Y1)

Berdasarkan analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (path analysis), menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Person-Organization Fit (X) terhadap Motivasi (Y1) hipotesis tersebut terbukti dan dapat diterima. Pengaruh tersebut signifikan, sehingga semakin dilaksanakan dengan baik Person-Organization Fit yang diberikan oleh MAN 3 Yogyakarta kepada guru dan karyawan akan dapat

memberikan motivasi untuk bekerja dengan lebih baik lagi. Hal ini sejalan dengan Pramesti (2013) yang hasil penelitiannya menyatakan terdapat hubungan yang positif antara *person organization fit* terhadap motivasi karyawan. Hal ini menunjukkan *person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan, sehingga adanya *person organization fit* akan meningkatkan motivasi karyawan

Pengaruh Person-Organization Fit (X) terhadap Kinerja (Y2)

Berdasarkan analisis statistic inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*), menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Person-Organization Fit (X) terhadap kinerja (Y2) hipotesis tersebut terbukti dan dapat diterima. Pengaruh tersebut signifikan, sehingga semakin dilaksanakan dengan baik Person-Organization Fit yang diberikan oleh MAN 3 Yogyakarta kepada guru karyawan akan dapat meningkatkan kinerja. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Wahono (2012) dari hasil penelitiannya yang menunjukkan bahwa secara parsial *person-organization fit* memengaruhi kinerja perawat rumah sakit Islam Klaten. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai positif pada koefisien regresi untuk variabel *person-organization fit* yaitu sebesar 0,449 yang berarti jika perawat RSI Klaten meningkatkan *person-organization fit*-nya sebesar 1 satuan dan variabel independen lainnya tetap, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,449 satuan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Adapun simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah *Person-organization fit* memiliki pengaruh positif terhadap motivasi guru dan karyawan di MAN 3 Yogyakarta. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat *person-organization fit* guru dan karyawan semakin baik pula motivasinya. *Person-organization fit* juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru dan karyawan MAN 3 Yogyakarta secara parsial. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat *person-organization fit* semakin baik pula kinerjanya.

Saran

1. Disarankan untuk peneliti lain yang melakukan penelitian yang sama agar dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan penelaahan lebih lanjut dan bahan perbandingan.
2. Organisasi atau perusahaan harus lebih focus pada *Person-Organization Fit* karena memiliki kontribusi positif terhadap motivasi dan kinerja.
3. Penelitian masa depan juga harus mempertimbangkan berbagai faktor organisasi lain yang mungkin dipengaruhi oleh *Person-Organization Fit* atau kekurangannya. Selain itu, penelitian lebih lanjut dapat menggunakan metodologi penelitian lain seperti desain longitudinal dan eksperimental.

Diskusi

Implikasi dari person-organization fit (P-O fit) pada organisasi dan karyawan sangatlah luas dan memiliki konsekuensi yang signifikan terhadap berbagai aspek dalam organisasi. Pertama, dari segi motivasi karyawan, P-O fit yang tinggi dapat meningkatkan motivasi karena karyawan merasa nilai dan tujuan mereka sejalan dengan organisasi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa P-O fit memiliki pengaruh positif dan meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan.

Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, mempertimbangkan P-O fit dalam proses seleksi dapat mengurangi turnover dan meningkatkan retensi karyawan, karena karyawan yang fit dengan organisasi cenderung lebih puas dan berkomitmen. Selain itu, P-O fit yang baik juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, yang mendukung kolaborasi dan mengurangi konflik.

Dalam konteks pengembangan karyawan, organisasi yang memperhatikan P-O fit akan lebih efektif dalam menyediakan pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan nilai-nilai organisasi. Ini penting karena dapat meningkatkan efektivitas pelatihan dan pengembangan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dari sisi strategi organisasi, P-O fit harus diintegrasikan ke dalam strategi keseluruhan karena dapat mempengaruhi branding perusahaan, reputasi, dan daya saing di pasar. Pemimpin dan manajer yang memahami pentingnya P-O fit akan lebih efektif dalam mengelola tim mereka dan memastikan bahwa nilai-nilai dan tujuan organisasi selaras dengan anggota tim.

Secara keseluruhan, P-O fit adalah konsep yang penting untuk dipertimbangkan dalam manajemen sumber daya manusia karena memiliki dampak yang luas terhadap motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan.

Implikasi

Implikasi dari person-organization fit (P-O fit) sangat penting dalam konteks organisasi karena berkaitan dengan berbagai aspek yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk motivasi dan kinerja karyawan. Beberapa implikasi dari person-organization fit, antara lain:

1. **Motivasi Karyawan:** Person-organization fit memiliki pengaruh positif terhadap motivasi karyawan. Ketika karyawan merasakan kesesuaian antara nilai-nilai pribadi mereka dengan nilai-nilai organisasi, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dan memberikan kontribusi terbaik mereka kepada organisasi.
2. **Kinerja Karyawan:** Terdapat hubungan positif dan signifikan antara person-organization fit dengan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa fit dengan organisasi mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mereka merasa lebih terlibat dan puas dengan pekerjaan mereka.
3. **Kepuasan Kerja:** Person-organization fit dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa nilai dan tujuan mereka sejalan dengan

organisasi akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat mengurangi tingkat *turnover* dan meningkatkan retensi karyawan.

4. **Kompatibilitas Budaya:** Person-organization fit menekankan pentingnya kompatibilitas antara kultur organisasi dan kepribadian karyawan. Hal ini dapat membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan diakui.
5. **Pemenuhan Kebutuhan:** Organisasi yang memperhatikan person-organization fit cenderung lebih baik dalam memenuhi kebutuhan karyawan, baik secara profesional maupun pribadi. Hal ini dapat mencakup peluang pengembangan karir, dukungan untuk keseimbangan kehidupan kerja, dan pengakuan atas kontribusi individu.
6. **Seleksi Karyawan:** Dalam proses seleksi karyawan, mempertimbangkan person-organization fit dapat membantu organisasi yang memperhatikan person-organization fit cenderung lebih baik dalam memenuhi kebutuhan karyawan, baik secara profesional maupun pribadi. Hal ini dapat mencakup peluang pengembangan karir, dukungan untuk keseimbangan kehidupan kerja, dan pengakuan atas kontribusi individu.
7. **Pengembangan dan Pelatihan:** Organisasi yang memahami pentingnya person-organization fit akan lebih cenderung menyediakan program pengembangan dan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dan nilai-nilai organisasi, sehingga meningkatkan efektivitas pelatihan dan pengembangan karyawan.
8. **Kesehatan Organisasi:** Person-organization fit yang baik dapat berkontribusi pada kesehatan organisasi secara keseluruhan, termasuk iklim kerja yang positif, kolaborasi yang lebih baik, dan tingkat konflik yang lebih rendah.
9. **Kepemimpinan dan Manajemen:** Pemimpin dan manajer yang memahami pentingnya person-organization fit akan lebih efektif dalam mengelola tim mereka, karena mereka dapat memastikan bahwa nilai-nilai dan tujuan organisasi selaras dengan anggota tim.
10. **Strategi Organisasi:** Person-organization fit harus menjadi bagian dari strategi organisasi secara keseluruhan, karena dapat mempengaruhi berbagai aspek operasional dan strategis, termasuk branding perusahaan, reputasi, dan daya saing di pasar.

Keterbatasan dan Penelitian Masa Depan

Keterbatasan dalam penelitian yang berkaitan dengan Person-Organization Fit (P-O Fit) seringkali mencakup sampel yang terbatas, pendekatan metodologis yang spesifik, dan ruang lingkup penelitian yang terfokus pada konteks tertentu. Misalnya, penelitian yang dilakukan di MAN 3 Yogyakarta ini menggunakan sampel jenuh dari populasi yang kurang dari 100, yang berarti hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi ke konteks yang lebih luas. Selain itu, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama, yang mungkin tidak sepenuhnya menangkap nuansa kompleks dari P-O Fit.

Untuk penelitian masa depan, ada beberapa rekomendasi yang dapat dijadikan pertimbangan. Pertama, penelitian masa depan harus mempertimbangkan berbagai faktor organisasi lain yang mungkin dipengaruhi oleh P-O Fit atau kekurangannya. Ini bisa termasuk faktor-faktor seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan perilaku organisasi. Kedua, penelitian lebih lanjut dapat menggunakan metodologi penelitian lain seperti desain longitudinal dan eksperimental untuk memahami hubungan sebab-akibat antara P-O Fit dengan variabel lainnya. Ketiga, penelitian masa depan juga dapat memperluas sampelnya untuk mencakup berbagai jenis organisasi dan industri untuk meningkatkan generalisasi temuan. Secara keseluruhan, penelitian masa depan harus berusaha untuk mengatasi keterbatasan ini dengan memperluas cakupan dan kedalaman analisis terkait P-O Fit dan dampaknya terhadap organisasi dan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amabile, T. M. & Fisher, C. M. 2009. Creativity, improvisation, and organizations. *Rotman Magazine* (Winter), 40-45.
- Bernardin, H.J. & Russel, J.E.A. 1993. *Human Resource Management an experiential approach*. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.
- Dessler, Gary, 2011, "Manajemen Sumber Daya Manusia", PT. Prenhalindo, Jakarta.
- Guntur, Wahono. 2012. Pengaruh Person–Organization Fit, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat. *Management Analysis Journal* 1 (1) (2012),
- Handoko, T. Hani dan Reksohadiprodjo. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Edisi Kedua. BPFE: Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta: BPFE UGM
- Hasibuan, Malayu SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Judge, T. A., & Ferris, G. R. (1992). The elusive criterion of fit in human resources staffing decisions *Human Resources Planning*, 15(4), 47-67.
- Kristof-Brown, A.L., Billsberry, J. 2013. *Person-Organization Fit: Key Issues and New Direction*. West Sussex: Wiley-Blackwell.
- Pramesti, Annur Intan. 2013. Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pada Karyawan Pt. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Cabang Lamongan.
- Ronshu, Osaka Keidai. 2004. Person Organization Fit and Person Job Fit in Employee Selection: Review of the literature. *Journal Personnel of Psychology*, Vol. 54 No. 6. University of Tokyo. Japan.
- Schneider, B., Goldstein, H. W., & Smith, D. B. 1995. The ASA framework: an update. *Personnel Psychology*, 48, 747-773. Sekiguchi, Tomoki. 2004. Person-Organization Fit and Person-Job Fit in Employee Selection: a Review of The Literature, Osaka Kedai Ronshu, Vol. 54, No. 6
- Sekiguchi, Tomoki. 2004. Person Organization Fit and person Job Fit in Employee Selection: A Review of The Literature. *Osaka Keidai Ronshu*, Vol. 54 (6): 179-196.

Tepeci, Mustapha. 2001. The Effect of Personal Values, Organizational Culture, Person Organization Fit on Individual Outcomes in Restaurant Industry. A Thesis in Man-Environment Relations. The Pennsylvania State University. The Graduate School of Hotel, Restaurant and Recreation Management.

Vol. 3 No. 4 (2023): Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia



DOI: <https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i4>

PUBLISHED: 2023-12-28

ARTICLES

STRATEGI PENGEMBANGAN PANTAI WEDIOMBO SEBAGAI SALAH SATU DAYA TARIK WISATA UNGGULAN DI KABUPATEN GUNUNGKIDUL

Eko Martanto, Riska Rahmawati

1127 – 1144



UPAYA PENINGKATAN KINERJA PELAYANAN SURAT KETERANGAN CATATAN KEPOLISIAN (SKCK) DI POLRES SLEMAN

Agung Untoro, Uswatun Chasanah

1145 – 1158



PERAN VARIABEL MEDIASI KEPUASAN PELANGGAN PADA PENGARUH IKLAN BERBASIS MEDIA SOSIAL INSTAGRAM TERHADAP MINAT BELI ULANG MIE GACOAN DI YOGYAKARTA

Niken Hartanti, Muhammad Mathori

1159 – 1173

 PDF

KUALITAS PRODUK, HARGA DAN CITRA MEREK: PENGARUHNYA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN

Aizahra Nuraini, Nita Fitriana

1174 – 1188

 PDF

PENGARUH PERSEPSI HARGA, LOKASI DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA MATAPISAU BARBERSHOP YOGYAKARTA

Heri Fitrianto, Suci Utami Wikaningtyas

1189 – 1209

 PDF

PENGARUH MARKETING MIX TERHADAP MINAT BELI PADA INDOMARET

Studi Pada Indomaret Sewon Bantul

Hasti Winartanti, Dila Damayanti

1210 – 1232

 PDF

PENGARUH PRODUK, HARGA, LOKASI, DAN PROMOSI TERHADAP MINAT BELI PENGUNJUNG PUSAT OLEH OLEH ADREM KHAS SANDEN BANTUL

Siska Hervina Selviyani, Lukia Zurida

1233 – 1255

 PDF

PENGARUH RETURN ON ASSET (ROA), PRICE EARNING RATIO (PER), OPERATING PROFIT MARGIN (OPM) DAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR) TERHADAP NILAI PERUSAHAAN STUDI PADA PERUSAHAAN LQ-45 YANG TERDAFTAR DI BEI TAHUN 2016-2019

R.A. Nurdamaiyati Ayu Puspa Wardani, Zulkifli Zulkifli

1256 – 1278

 PDF

PENGARUH REGULASI, PERENCANAAN ANGGARAN, PELAKSANAAN ANGGARAN, KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, DAN PENERAPAN APLIKASI SIPD TERHADAP PENYERAPAN ANGGARAN BELANJA PADA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH DI KABUPATEN MAGELANG

Evi Erliyani, Sulastiningsih Sulastiningsih

1279 – 1303

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA

Studi Kasus Pada Karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta

Yuriatun Yuriatun, Muhammad Awal Satrio Nugroho

1304 – 1327

PENGARUH CITRA MEREK DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN MS GLOW DI PACITAN

Clarissa Paulina Audry, Yunita Fitri Wahyuningtyas

1328 – 1344

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN OMSET PENJUALAN PADA USAHA MIKRO KECIL MENENGAH (UMKM) KRECEK BU IPIK

Wiwien Ika Fitriani, Muhammad Subkhan

1345 – 1370

PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA GURU DI MAN 3 YOGYAKARTA

Qurrata A'yunina Ciptantri Hadipranata, Muhammad Robi Nurwahyudi, Eka Ambara

1371 – 1385

ANALISIS KINERJA KEUANGAN PADA PERUSAHAAN UTAMA JASA TRANSPORTASI YANG ADA DI BURSA EFEK INDONESIA SEBELUM DAN SAAT PANDEMI PERIODE 2018-2021

Irwan Yuliana, Prafidhya Dwi Yulianto, Dwi Novitasari

1386 – 1399

PENGARUH HARGA, KUALITAS PELAYANAN DAN PROMOSI TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN

Fatimatul Nur Wahidah, Anisa Nur Rokhmah, Amelia Rismawati, Kartika Sugiarti, Nawang Maulida Kuswanto, Yenni

Kurnia Gusti

1400 – 1418

PENGARUH KESADARAN WAJIB PAJAK, SOSIALISASI PERPAJAKAN, PENGETAHUAN PERPAJAKAN DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK

Agustina Hoar Seran, Priyastiwi Priyastiwi
1419 – 1440

 PDF

PENGARUH SOCIAL MEDIA DAN MARKETPLACE MARKETING TERHADAP PERILAKU IMPULSE BUYING DENGAN DIGITAL PAYMENT SEBAGAI MODERATING

Evi Rosalina Widyayanti
1441 – 1469

 PDF

PENGARUH PROFITABILITAS, LIKUIDITAS, UKURAN PERUSAHAAN DAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE (GCG) TERHADAP PENGUNGKAPAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR)

Studi Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2017-2020

Heri Susanto, Achmad Tjahjono
1470 – 1497

 PDF

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Studi Kasus: Karyawan PT. BPR Chandra Muktiartha

Annisa Nur Rochmah, Suhartono Suhartono, Rufaida Setyawati
1498 – 1527

 PDF

PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE (GCG) DAN INTELLECTUAL CAPITAL (IC) TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN

Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Farmasi Yang Terdaftar BEI Tahun 2016-2021

Wulandari Wulandari, Muda Setia Hamid
1528 – 1559

 PDF

Make a Submission

INFORMATION

For Readers

For Authors

For Librarians

EDITORIAL POLICIES

Publication Ethic

Editorial Team

Reviewer

Focus and Scope

Author Guidelines

Peer Review Process

Publication Frequency

Publication fee

Plagiarism Checker

Copyright Notice

Open Access Policy

Ethical Statement

Publisher

ARTICLE TEMPLATE



ISSN

eISSN 2808-1617

ISSN 2808-1617



TOOLS

INDEXING LIST



Support By



VISITORS



**Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis
Indonesia**

Jl. Lowanu Sorosutan UH VI / 20, Sorosutan,
Kota Yogyakarta, DIY 55162

Email: jrabi@stieww.ac.id

JRABI is licensed under a [Creative Commons
Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Platform &
workflow by
OJS / PKP



HOME / Editorial Team

Editorial Team

Editor in Chief:



Agung Slamet Prasetyo

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Managing Editor:



Beta Asteria

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)



Sulastiningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Editorial Board:



Mudasetia Hamid

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)



John Suprihanto

Universitas Gadjahmada Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)



Suhartono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Publication and Content Editor:

Isty Murdiani, SE

Make a Submission

INFORMATION

For Readers

For Authors

For Librarians

EDITORIAL POLICIES

Publication Ethic

Editorial Team

Reviewer

Focus and Scope

Author Guidelines

Peer Review Process

Publication Frequency

Publication fee

Plagiarism Checker

Copyright Notice

Open Access Policy

Ethical Statement

Publisher

ARTICLE TEMPLATE



ISSN

eISSN 2808-1617

ISSN 2808-1617



TOOLS

zotero

INDEXING LIST



Support By



VISITORS



Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis

Indonesia

Jl. Lowanu Sorosutan UH VI / 20, Sorosutan,
Kota Yogyakarta, DIY 55162

Email: jrabi@stieww.ac.id

JRABI is licensed under a [Creative Commons](#)

[Attribution 4.0 International License](#)

Platform &
workflow by
OJS / PKP



