



Editor:
Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M.

ENTREPRENEURIAL FIT MODEL:

Strategi Inovatif Dalam Optimalisasi Pengelolaan BUMDes

Tim Penulis:

Dr. Ismail Rasulong, S.E., M.M. | Prof. Dr. H. Baso Amang, S.E., M.Si.
Dr. H. Mapparenta, S.E., M.Si. | Dr. Asdar Djamereng, S.E., M.M.

ENTREPRENEURIAL FIT MODEL:

Strategi Inovatif Dalam Optimalisasi Pengelolaan BUMDes

Tim Penulis:

Dr. Ismail Rasulong, S.E., M.M. | Prof. Dr. H. Baso Amang, S.E., M.Si.
Dr. H. Mapparenta, S.E., M.Si. | Dr. Asdar Djamereng, S.E., M.M.



ENTREPRENEURIAL FIT MODEL:
Strategi Inovatif Dalam Optimalisasi Pengelolaan BUMDes

Tim Penulis:

Dr. Ismail Rasulong, S.E., M.M.
Prof. Dr. H. Baso Amang, S.E., M.Si.
Dr. H. Mapparenta, S.E., M.Si.
Dr. Asdar Djamereng, S.E., M.M.

Desain Cover:

Helmaria Ulfa

Sumber Ilustrasi:

www.freepik.com

Tata Letak:

Handarini Rohana

Editor:

Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M.

ISBN:

978-623-500-748-9

Ukuran:

15,5 x 23

Jumlah Halaman:

vi + 196

Cetakan Pertama:

Februari, 2025

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

by Penerbit Widina Media Utama

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:

WIDINA MEDIA UTAMA

Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 360/JBA/2020

Website: www.penerbitwidina.com

Instagram: [@penerbitwidina](https://www.instagram.com/penerbitwidina)

Telepon (022) 87355370

KATA PENGANTAR

Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) merupakan salah satu strategi penting dalam upaya memperkuat pembangunan ekonomi berbasis lokal di Indonesia. Sebagai entitas ekonomi yang berakar pada potensi desa, BUMDes memiliki peran strategis tidak hanya sebagai penggerak ekonomi, tetapi juga sebagai instrumen pemberdayaan masyarakat yang berorientasi pada keberlanjutan. Namun, di tengah peluang besar yang ditawarkan, tantangan dalam pengelolaan BUMDes tetap menjadi isu yang memerlukan perhatian mendalam, terutama terkait aspek manajerial, sumber daya manusia, dan inovasi.

Buku ini diilhami oleh hasil penelitian Disertasi yang hadir untuk menjawab kebutuhan akan panduan yang komprehensif dan aplikatif bagi pengelola, praktisi, dan pemangku kepentingan yang terlibat dalam pengembangan BUMDes. Melalui pendekatan berbasis teori dan bukti empiris, buku ini berupaya memberikan wawasan baru tentang pengelolaan organisasi yang mengintegrasikan *Person-Environment Fit* (PEF) dengan *Entrepreneurial Orientation* (EO) sebagai landasan strategis untuk meningkatkan kinerja individu, manajerial, dan organisasi.

Dalam bab-bab awal, pembaca akan diperkenalkan pada konsep dasar BUMDes dan evolusi pengelolaannya dalam konteks pembangunan desa. Pembahasan ini memberikan landasan pemahaman mengenai pentingnya BUMDes sebagai motor penggerak ekonomi desa yang inklusif. Selanjutnya, buku ini mengeksplorasi teori PEF dan EO yang diterapkan untuk mendorong inovasi dan pengelolaan organisasi berbasis komunitas. Teori ini relevan karena menyoroti pentingnya kesesuaian antara nilai individu dan organisasi, serta dorongan untuk berinovasi dalam menghadapi dinamika pasar.

Pada bagian berikutnya, buku ini menyajikan Fit-Preneur Model, sebuah kerangka konseptual yang dirancang untuk mengintegrasikan teori PEF dan EO. Model ini tidak hanya menawarkan pendekatan baru untuk meningkatkan kinerja manajerial dan organisasi, tetapi juga menyajikan studi kasus empiris yang relevan dengan kondisi lokal. Melalui analisis berbasis data, pembaca diajak untuk memahami faktor keberhasilan dan pembelajaran dari implementasi model ini di berbagai konteks.

Sebagai penutup, buku ini memberikan rekomendasi praktis untuk optimalisasi pengelolaan BUMDes. Mulai dari desain kebijakan, pengelolaan sumber daya manusia, hingga kolaborasi dengan pemangku kepentingan lokal, rekomendasi ini dirancang untuk memberikan dampak nyata bagi keberlanjutan dan pertumbuhan BUMDes di Indonesia.

Kami berharap buku ini dapat menjadi referensi yang bermanfaat bagi pembaca dari berbagai latar belakang—baik akademisi, praktisi, maupun pengambil kebijakan yang memiliki kepedulian terhadap pengembangan desa. Dengan kolaborasi dan komitmen bersama, kita dapat membangun desa yang lebih mandiri, sejahtera, dan berkelanjutan.

Akhirnya, kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi, baik dalam bentuk data, wawasan, maupun dukungan selama proses penulisan buku ini. Semoga buku ini dapat memberikan manfaat yang luas dan menjadi inspirasi bagi pengembangan BUMDes di seluruh Indonesia.

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Tujuan Penulisan	7
C. Relevansi Tema Buku.....	8
D. Sasaran Pembaca.....	9
BAB II EVOLUSI PENGELOLAAN BUMDES	
DALAM KONTEKS PEMBANGUNAN DESA	11
A. Pengertian dan Peran BUMDes dalam Pembangunan Desa	11
B. Dinamika Kebijakan Pengelolaan BUMDes di Indonesia	12
C. Tantangan Pengelolaan BUMDes: Perspektif Manajerial	15
D. Peluang BUMDes Sebagai Motor Inovasi Ekonomi Desa	18
BAB III LANDASAN TEORI KESESUAIAN DALAM ORGANISASI	23
A. Sejarah Perkembangan Teori <i>Person-Organization Fit</i>	23
B. Dimensi <i>Person-Organization Fit</i> dan Implikasinya.....	31
C. <i>Person-Job Fit</i> : Konsep dan Implementasi Praktis.....	34
D. Dimensi <i>Person-Job Fit</i>	37
E. Relevansi Teori Kesesuaian Dalam Organisasi Berbasis Komunitas.....	39
BAB IV ORIENTASI KEWIRAUSAHAAN:	
PENDEKATAN UNTUK INOVASI DALAM ORGANISASI.....	43
A. Definisi Orientasi Kewirausahaan: Perspektif Multidimensi	43
B. Dimensi Utama: Proaktif, Inovasi, dan Keberanian Mengambil Risiko	46
C. Faktor Pendukung Orientasi Kewirausahaan	49
D. Strategi Meningkatkan Orientasi Kewirausahaan pada Organisasi Lokal	52
BAB V KONSEPTUALISASI KINERJA MANAJERIAL	55
A. Definisi Kinerja Manajerial dalam Berbagai Perspektif	55
B. Dimensi dan Indikator Kinerja Manajerial.....	58
C. Model Evaluasi Kinerja Manajerial yang Relevan.....	60
D. Konteks Kinerja Manajerial dalam Organisasi Berbasis Desa.....	63
BAB VI RELASI ANTARA KESESUAIAN,	
ORIENTASI KEWIRAUSAHAAN, DAN KINERJA	67
A. <i>Person Organization Fit</i> dan Kinerja Manajerial.....	67

B. Pengaruh <i>Person-Job Fit</i> Terhadap Efisiensi Kerja.....	69
C. Peran Orientasi Kewirausahaan Sebagai Katalis Kinerja	72
D. Studi Teoretis: Integrasi Tiga Konsep Utama	75
BAB VII PERILAKU MANAJERIAL SEBAGAI PENGGERAK UTAMA KINERJA	79
A. Definisi Perilaku Manajerial dan Lingkupnya	79
B. Model Perilaku Manajerial: Perspektif Psikologi dan Manajemen	81
C. Dampak <i>Person-Job Fit</i> Terhadap Perilaku Manajerial.....	84
D. Pengaruh Perilaku Manajerial Terhadap Kinerja Organisasi	86
BAB VIII KOMITMEN ORGANISASI DAN	
PENGLOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA	89
A. Konsep Dasar Komitmen Organisasi.....	89
B. Dimensi Komitmen: Afektif, Normatif, dan Kontinu	91
C. Hubungan Komitmen Organisasi dengan Stabilitas dan Kinerja	94
D. Strategi Meningkatkan Komitmen Organisasi dalam BUMDes	96
BAB IX BUKTI EMPIRIS: STUDI BUMDES DI SULAWESI SELATAN	99
A. Deskripsi Penelitian	99
B. Profil dan Karakteristik BUMDes Sulawesi Selatan	100
C. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	106
D. Analisis Hasil Penelitian	115
E. Temuan Utama Penelitian	119
BAB X ENTREPRENEURIAL FIT MODEL UNTUK PEMAJUAN BUMDES	123
A. Dasar Teoritis.....	123
B. Bukti Empiris.....	128
C. <i>Fit-Preneur Model</i> : Integrasi Teori Fit dan <i>Entrepreneurial Orientation</i> untuk Meningkatkan Kinerja Individu, Manajerial, dan Organisasi	131
D. Implikasi Praktis di BUMDes	134
E. Implikasi Manajerial untuk Pengembangan BUMDes	136
BAB XI REKOMENDASI UNTUK PENGEMBANGAN BUMDES	139
A. Desain Kebijakan untuk Optimalisasi Pengelolaan BUMDes.....	139
B. Rekomendasi untuk Pengelolaan Sumber Daya Manusia	142
C. Strategi untuk Peningkatan Kinerja dan Keberlanjutan	145
D. Kolaborasi dengan Pemangku Kepentingan Lokal.....	148
DAFTAR PUSTAKA.....	152
PROFIL PENULIS.....	192
PROFIL EDITOR	196

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Perkembangan globalisasi yang pesat saat ini membawa dampak signifikan pada berbagai aspek kehidupan, termasuk pengelolaan organisasi. Dalam era disrupsi ini, organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan cepat, baik dalam hal dinamika pasar, model bisnis, maupun kebutuhan sumber daya manusia (Iyigun et al., 2012). Tantangan ini semakin kompleks dengan adanya tekanan kompetitif yang kuat, yang mendorong organisasi untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusianya guna meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh (Imran et al., 2014; Kursheed, 2010). Dalam konteks ini, sumber daya manusia tidak hanya dianggap sebagai komponen pendukung, tetapi juga sebagai modal utama yang menentukan keberhasilan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia telah menjadi topik yang terus dibahas dalam berbagai literatur akademis. Peran strategisnya terlihat dari bagaimana organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kemampuan, motivasi, dan komitmen karyawan (Snell & Morris, 2018). Keberhasilan organisasi saat ini sangat bergantung pada bagaimana ia mampu mengintegrasikan nilai-nilai individu dengan tujuan organisasi, yang secara teoritis dikenal sebagai *Person-Organization Fit* (POF). Kesesuaian ini, jika dikelola dengan baik, akan menghasilkan komitmen yang tinggi dan kinerja yang optimal dari individu yang terlibat dalam organisasi (Kristof, 1996; Schneider et al., 1995).

Selain itu, keberhasilan organisasi juga terkait erat dengan orientasi kewirausahaan. Sebagai pendekatan strategis, orientasi kewirausahaan mencakup dimensi proaktif, inovasi, dan keberanian mengambil risiko, yang semuanya berfungsi sebagai katalisator bagi daya saing organisasi di pasar yang dinamis (Lumpkin & Dess, 1996). Dalam konteks organisasi berbasis komunitas seperti Badan Usaha Milik Desa (BUMDes), orientasi kewirausahaan memiliki potensi untuk mengubah tantangan menjadi peluang. Dengan memanfaatkan potensi lokal, orientasi ini dapat menciptakan inovasi yang relevan dengan kebutuhan masyarakat desa, sekaligus memperkuat kinerja manajerial.

BAB II

EVOLUSI PENGELOLAAN BUMDES DALAM KONTEKS PEMBANGUNAN DESA

A. PENGERTIAN DAN PERAN BUMDES DALAM PEMBANGUNAN DESA

Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) merupakan salah satu inovasi kelembagaan yang diinisiasi oleh pemerintah Indonesia untuk memberdayakan ekonomi desa dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, BUMDes didefinisikan sebagai badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh desa melalui penyertaan modal dari kekayaan desa yang dipisahkan. BUMDes bertujuan untuk mengelola aset, jasa, dan usaha ekonomi desa yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat dan pemberdayaan potensi lokal.

BUMDes memiliki karakteristik unik dibandingkan dengan entitas bisnis lainnya. Sebagai lembaga ekonomi berbasis komunitas, BUMDes beroperasi dengan pendekatan yang menggabungkan prinsip ekonomi dan sosial. Dengan kata lain, selain bertujuan untuk memperoleh keuntungan ekonomi, BUMDes juga berfungsi sebagai penggerak pemberdayaan masyarakat. Peran ganda ini membuat BUMDes tidak hanya dilihat sebagai entitas bisnis, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam pembangunan desa yang berkelanjutan.

Dalam konteks pembangunan desa, BUMDes memainkan beberapa peran penting. Pertama, BUMDes bertindak sebagai katalisator untuk mengoptimalkan potensi ekonomi lokal. Setiap desa memiliki kekayaan sumber daya alam dan budaya yang unik, namun sering kali kurang diberdayakan secara optimal. BUMDes berfungsi untuk mengelola dan mengolah potensi ini menjadi sumber ekonomi yang produktif. Misalnya, desa yang memiliki sumber daya alam melimpah dapat memanfaatkan BUMDes untuk mengembangkan produk agribisnis, pariwisata desa, atau kerajinan lokal yang bernilai tambah.

Kedua, BUMDes berperan dalam menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan pendapatan masyarakat desa. Dengan mengembangkan berbagai unit usaha, BUMDes memberikan peluang kerja bagi penduduk lokal yang mungkin sebelumnya hanya bergantung pada sektor pertanian tradisional. Selain itu, keuntungan yang diperoleh BUMDes sering kali

BAB III

LANDASAN TEORI

KESESUAIAN DALAM ORGANISASI

A. SEJARAH PERKEMBANGAN TEORI *PERSON-ORGANIZATION FIT*

Teori *Person-Organization Fit* (P-O Fit) telah mengalami perkembangan signifikan sejak diperkenalkannya konsep ini, menjadikannya salah satu topik utama dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Konsep ini awalnya hanya berfokus pada kesesuaian nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi sebagai dasar menciptakan hubungan kerja yang sehat. Namun, seiring berjalannya waktu, penelitian tentang P-O Fit berkembang untuk mencakup aspek-aspek yang lebih kompleks, seperti bagaimana kesesuaian ini memengaruhi hasil kerja individu, dinamika kelompok, dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Dengan semakin banyaknya bukti empiris yang mendukung pentingnya P-O Fit, konsep ini kini dianggap sebagai elemen kunci dalam pengelolaan sumber daya manusia modern.

P-O Fit mengacu pada kesesuaian antara nilai-nilai individu dan nilai-nilai organisasi, yang tidak hanya mencakup nilai-nilai fundamental seperti etika kerja dan budaya, tetapi juga mencakup visi dan tujuan strategis organisasi. Ketika nilai-nilai individu selaras dengan nilai-nilai organisasi, individu cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, lebih berkomitmen terhadap organisasi, dan lebih terlibat dalam berbagai aktivitas kerja. Sebagai contoh, penelitian oleh Resick et al. (2012) menunjukkan bahwa keselarasan nilai dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan bahkan perilaku inovatif karyawan. Hal ini mencerminkan bagaimana P-O Fit tidak hanya berkontribusi pada kesejahteraan individu, tetapi juga pada efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Lebih jauh lagi, P-O Fit memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Keselarasan nilai antara individu dan organisasi menciptakan rasa memiliki dan keterhubungan yang mendalam, yang pada akhirnya memotivasi karyawan untuk berkontribusi secara lebih signifikan. Westerman & Cyr (2004) mengungkapkan bahwa ketika karyawan merasa nilai-nilai mereka sejalan dengan organisasi, mereka lebih cenderung untuk menunjukkan perilaku inovatif dan proaktif. Selain itu, kesesuaian ini juga membantu mengurangi konflik internal, meningkatkan

BAB IV

ORIENTASI KEWIRAUSAHAAN: PENDEKATAN UNTUK INOVASI DALAM ORGANISASI

A. DEFINISI ORIENTASI KEWIRAUSAHAAN: PERSPEKTIF MULTIDIMENSI

Definisi orientasi kewirausahaan (*entrepreneurial orientation*, EO) telah berkembang secara signifikan, mencerminkan perspektif multidimensi yang mencakup inovasi, proaktivitas, pengambilan risiko, dan dimensi lain yang relevan dengan konteks organisasi tertentu. Secara tradisional, EO dipahami sebagai kecenderungan organisasi untuk berinovasi, bersikap proaktif dalam menghadapi peluang pasar, dan mengambil risiko yang terukur untuk mencapai pertumbuhan dan keunggulan kompetitif (Santos et al., 2012; Wales et al., 2011). Definisi ini mencerminkan fondasi EO sebagai elemen penting dalam strategi manajemen dan kewirausahaan, di mana kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan lingkungan yang dinamis menjadi kunci keberhasilan.

Dimensi klasik EO, yaitu inovasi, proaktivitas, dan pengambilan risiko, masih menjadi pilar utama dalam memahami konsep ini. Dimensi inovasi mencerminkan kemampuan organisasi untuk menciptakan produk, layanan, atau proses baru yang memberikan nilai tambah di pasar. Organisasi yang berorientasi pada inovasi cenderung memiliki tingkat kreativitas yang tinggi, didukung oleh investasi dalam penelitian dan pengembangan (Santos et al., 2012). Proaktivitas menggambarkan kecenderungan organisasi untuk mendahului pesaing dalam mengenali dan memanfaatkan peluang pasar. Organisasi proaktif tidak hanya merespons perubahan, tetapi juga menciptakan perubahan melalui tindakan strategis yang berorientasi ke depan (Cho & Lee, 2018; Mulda, 2020). Dimensi pengambilan risiko menekankan pada keberanian organisasi untuk mengalokasikan sumber daya ke dalam proyek yang memiliki tingkat ketidakpastian tinggi, namun dengan potensi pengembalian yang signifikan. Wales et al. (2011) dan Santos et al. (2012) mencatat bahwa risiko yang dikelola dengan baik dapat menjadi penggerak utama keberhasilan organisasi.

Penelitian terkini memperluas definisi EO dengan mengadopsi pendekatan multidimensi yang mencakup orientasi belajar, orientasi pasar, dan orientasi sosial. Criado-Gomis et al. (2017) mengusulkan bahwa EO tidak

BAB V

KONSEPTUALISASI KINERJA MANAJERIAL

A. DEFINISI KINERJA MANAJERIAL DALAM BERBAGAI PERSPEKTIF

Kinerja manajerial adalah konsep yang terus berkembang, mencerminkan kebutuhan organisasi, teori manajemen, dan ekspektasi sosial yang berubah dari waktu ke waktu. Secara umum, kinerja manajerial didefinisikan sebagai kemampuan manajer untuk mencapai tujuan organisasi melalui pengelolaan sumber daya yang efektif dan efisien. Namun, definisi ini bervariasi tergantung pada perspektif yang digunakan. Dalam perspektif individu, kinerja manajerial sering kali diukur berdasarkan kemampuan seorang manajer untuk mencapai target pribadi, memimpin tim secara efektif, dan membuat keputusan yang berdampak positif. Hosie & Nankervis (2016) menekankan bahwa manajer dengan keterampilan interpersonal yang kuat dan kemampuan untuk memotivasi tim biasanya menunjukkan kinerja yang lebih baik. Perspektif ini memberikan penekanan pada pengaruh karakter dan kemampuan pribadi dalam menentukan keberhasilan manajerial.

Dalam konteks organisasi, kinerja manajerial didefinisikan berdasarkan kontribusi seorang manajer terhadap pencapaian tujuan strategis, efisiensi operasional, dan adaptasi terhadap perubahan pasar. Penelitian Damanpour & Aravind (2012) menunjukkan bahwa manajer yang mampu mengintegrasikan strategi dan operasi dengan lancar lebih mungkin untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Perspektif ini menyoroti pentingnya manajemen yang terstruktur dan terarah dalam mengelola sumber daya untuk mencapai hasil yang diinginkan. Di sisi lain, perspektif sosial memperluas definisi kinerja manajerial dengan memasukkan tanggung jawab sosial dan dampak terhadap masyarakat serta lingkungan. Febrianti (2023) menyatakan bahwa manajer yang memperhatikan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) dan mempertimbangkan dampak keputusan mereka terhadap masyarakat dianggap memiliki kinerja yang lebih baik dalam konteks yang lebih luas.

Variasi definisi kinerja manajerial juga terlihat di berbagai industri, di mana fokus dan prioritas setiap sektor memengaruhi cara kinerja diukur dan dievaluasi. Di industri manufaktur, kinerja manajerial sering kali diukur berdasarkan efisiensi produksi, pengurangan biaya, dan peningkatan kualitas produk. Dalam konteks ini, manajer diharapkan untuk mengoptimalkan proses produksi dan meminimalkan limbah, sehingga menciptakan efisiensi

BAB VI

RELASI ANTARA KESESUAIAN, ORIENTASI KEWIRAUSAHAAN, DAN KINERJA

A. PERSON ORGANIZATION FIT DAN KINERJA MANAJERIAL

Person-Organization Fit (P-O Fit), atau kesesuaian antara individu dan organisasi, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial dengan menciptakan sinergi antara nilai, tujuan, dan budaya individu dengan organisasi. Hubungan ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung efektivitas manajemen dan mendorong pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. P-O Fit menjadi elemen penting yang mengarahkan perilaku, motivasi, dan keterlibatan manajerial, yang secara langsung berdampak pada keberhasilan operasional dan strategis organisasi.

Salah satu mekanisme utama yang menjelaskan hubungan ini adalah kepuasan kerja. Ketika seorang manajer merasa bahwa nilai-nilai pribadinya selaras dengan misi dan budaya organisasi, tingkat kepuasan kerja mereka cenderung meningkat (Alotaibi, 2024; Praningrum, 2023). Kepuasan ini menciptakan motivasi intrinsik yang mendorong komitmen tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab manajerial. Sebagai contoh, seorang manajer yang merasa bahwa organisasi menghargai inovasi mungkin akan lebih termotivasi untuk mengambil inisiatif yang mendukung tujuan strategis organisasi. Motivasi ini tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga mendorong suasana kerja yang positif dalam tim.

Selain itu, komitmen organisasi menjadi faktor penting dalam menjelaskan hubungan antara P-O Fit dan kinerja manajerial. Manajer yang merasakan kesesuaian dengan nilai dan budaya organisasi cenderung menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi (Liu et al., 2021; Wickramasinghe & Nishanthi, 2019). Komitmen ini tercermin dalam dedikasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi, baik dalam bentuk peningkatan efisiensi operasional maupun implementasi strategi jangka panjang. Sebagai contoh, penelitian Wickramasinghe dan Nishanthi (2019) menunjukkan bahwa P-O Fit memiliki korelasi positif dengan komitmen organisasi di sektor perbankan dan asuransi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

BAB VII

PERILAKU MANAJERIAL

SEBAGAI PENGGERAK UTAMA KINERJA

A. DEFINISI PERILAKU MANAJERIAL DAN LINGKUPNYA

Perilaku manajerial didefinisikan dalam literatur sebagai tindakan dan praktik yang digunakan oleh manajer untuk memengaruhi tim mereka dan hasil organisasi. Perilaku ini mencakup berbagai aspek penting, termasuk keterampilan interpersonal, pengambilan keputusan, resolusi konflik, serta kemampuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif (Beenen et al., 2021; Hubbart, 2024). Keefektifan perilaku manajerial merupakan elemen krusial dalam membentuk budaya organisasi yang positif, yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan karyawan dan kinerja organisasi (Khan, 2024). Oleh karena itu, pemahaman tentang perilaku manajerial tidak hanya berfokus pada tindakan individu, tetapi juga pada dampaknya terhadap dinamika organisasi secara keseluruhan.

Hubungan antara perilaku manajerial dan gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menentukan hasil organisasi. Berbagai gaya kepemimpinan, seperti transformasional, etis, dan servant leadership, memengaruhi perilaku manajerial dengan cara yang berbeda. Kepemimpinan transformasional, misalnya, terbukti meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan yang mendorong inovasi dan adaptabilitas (Fahy, 2024). Manajer yang menerapkan gaya ini mampu menginspirasi anggota tim untuk mencapai potensi maksimal mereka melalui visi yang jelas dan dorongan untuk perubahan positif. Sebaliknya, kepemimpinan etis lebih menekankan pada pembangunan budaya kepercayaan dan rasa hormat, yang merupakan fondasi untuk kepuasan dan retensi karyawan (Burhan, 2023). Dengan demikian, perilaku manajerial sering kali menjadi cerminan dari pendekatan kepemimpinan yang diterapkan, yang memengaruhi dinamika kerja dan hasil organisasi.

Struktur organisasi juga memiliki dampak signifikan terhadap lingkup perilaku manajerial. Dalam struktur hierarkis, perilaku manajerial cenderung lebih direktif, dengan pengambilan keputusan yang terpusat. Pendekatan ini membatasi ruang bagi perilaku manajerial yang partisipatif, di mana masukan dari karyawan sering kali diabaikan. Sebaliknya, struktur organisasi yang datar atau terdesentralisasi mendorong perilaku manajerial yang kolaboratif dan

BAB VIII

KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGLOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA

A. KONSEP DASAR KOMITMEN ORGANISASI

Komitmen organisasi adalah konsep multidimensi yang mencerminkan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Secara teori, komitmen organisasi sering didefinisikan melalui model tiga komponen Meyer dan Allen yang meliputi komitmen afektif, komitmen kontinuans, dan komitmen normatif. Komitmen afektif menggambarkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, di mana mereka tetap bekerja karena merasa terhubung secara emosional. Komitmen kontinuans mencerminkan persepsi karyawan tentang biaya yang harus ditanggung jika mereka meninggalkan organisasi, sedangkan komitmen normatif didasarkan pada rasa kewajiban untuk tetap bertahan karena norma sosial atau moral (Berberoğlu, 2018; Gutierrez et al., 2012). Model ini memberikan kerangka yang komprehensif dalam memahami hubungan antara karyawan dan organisasi, serta bagaimana berbagai dimensi komitmen ini memengaruhi perilaku kerja.

Penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi berhubungan erat dengan hasil kerja yang positif, seperti kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Cugueró-Escofet et al., 2019; Eskandari et al., 2017). Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang kuat cenderung menunjukkan loyalitas dan dedikasi yang lebih tinggi, yang berdampak pada peningkatan produktivitas dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Selain itu, komitmen ini membantu mengurangi intensi turnover, di mana karyawan lebih kecil kemungkinannya untuk meninggalkan organisasi, menciptakan stabilitas dan efisiensi operasional jangka panjang.

Meskipun sering digunakan bersamaan, komitmen organisasi berbeda dari kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan. Kepuasan kerja mengacu pada tingkat kenyamanan karyawan terhadap pekerjaannya secara keseluruhan, sedangkan keterlibatan karyawan mencerminkan antusiasme dan dedikasi mereka terhadap tugas-tugas tertentu (Aktar & Pangil, 2018; Fabi et al., 2015). Sementara itu, komitmen organisasi lebih berfokus pada hubungan antara karyawan dan organisasi secara keseluruhan, melibatkan loyalitas jangka panjang yang melampaui tugas-tugas individu. Meskipun

BAB IX

BUKTI EMPIRIS:

STUDI BUMDES DI SULAWESI SELATAN

A. DESKRIPSI PENELITIAN

Kelahiran Badan Usaha Milik Desa diamanatkan sejak diundangkannya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Dalam Pasal 213 ayat (1) dinyatakan “Desa dapat mendirikan badan usaha milik desa sesuai dengan kebutuhan dan potensi desa”, demikian pula tertuang dalam pada Peraturan Pemerintah No. 71 Tahun 2005 Tentang Desa. Dasar hukum berikutnya lebih rinci dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. Badan Usaha Milik Desa yang selanjutnya disebut BUM Desa merupakan badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh Desa melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan Desa yang dipisahkan guna mengelola aset, jasa pelayanan, dan usaha lainnya untuk sebesar-besarnya kesejahteraan masyarakat Desa.

Namun demikian, beberapa permasalahan muncul terkait dengan kinerja Bumdes seperti BPK menilai Pemda belum sepenuhnya melakukan pembinaan penggunaan dana desa dalam rangka pembentukan dan pengelolaan badan usaha milik (BUMN) Desa. Berdasarkan hasil uji petik terhadap 8.220 BUM Desa menunjukkan, sebanyak 2.188 BUM Desa yang didirikan tidak beroperasi, dan 1.670 BUM Desa belum memberi kontribusi bagi pendapatan desa.

Selain itu, sebanyak 1.034 BUM Desa tidak menyampaikan laporan, sebanyak 871 BUM Desa pembentukannya belum didukung dengan studi kelayakan, dan 864 BUM Desa belum tertib dalam penatausahaan dan pelaporan BUM Desa. Selanjutnya, sebanyak 585 BUM Desa belum didukung oleh pengelola yang kompeten. Selain itu, 547 BUM Desa bidang usahanya belum sesuai dengan potensi unggulan desa.

Di tengah berbagai permasalahan tersebut, tetapi pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Indonesia telah menjadi salah satu pilar penting dalam pemberdayaan ekonomi desa. Sebagai unit usaha yang dimiliki dan dikelola oleh masyarakat desa, BUMDes berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui berbagai usaha produktif yang memanfaatkan potensi lokal. Namun, meskipun jumlah BUMDes yang terus berkembang—data terbaru dari Kementerian Desa mencatatkan sekitar

BAB X

ENTREPRENEURIAL FIT MODEL

UNTUK PEMAJUAN BUMDes

A. DASAR TEORITIS

Person-Environment Fit (PEF) didefinisikan sebagai kesesuaian antara individu dengan lingkungan kerja mereka, yang mencakup beberapa dimensi utama seperti *Person-Job Fit* (PJF), *Person-Organization Fit* (POF), dan *Person-Group Fit* (PGF) (Burke et al., 2022). Kesesuaian ini tidak hanya mengacu pada kecocokan secara statis, tetapi juga mencerminkan proses dinamis yang melibatkan interaksi antara karakteristik individu dan faktor lingkungan (Kandler, 2024; Vleugels et al., 2018). Dalam konteks teoritis, konsep ini semakin kompleks seiring berkembangnya penelitian yang mengintegrasikan berbagai konstruk psikologis, seperti motivasi, kepuasan kerja, dan perilaku organisasi.

Dimensi-dimensi PEF memberikan kerangka kerja untuk memahami bagaimana kesesuaian individu terhadap lingkungan kerja dapat memengaruhi hasil individu dan organisasi. PJF berfokus pada kecocokan antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan, sementara POF menekankan keselarasan nilai dan budaya individu dengan organisasi (Andela & Doef, 2018). PGF dan *Person-Supervisor Fit* (PSF) menyoroti pentingnya kesesuaian dalam hubungan interpersonal di lingkungan kerja. Sebagai contoh, POF yang kuat dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, sedangkan PJF memiliki dampak langsung terhadap kinerja dan keterlibatan kerja (Greguras & Diefendorff, 2009; Iplik et al., 2011).

Dalam literatur psikologi organisasi dan manajemen sumber daya manusia, PEF diakui sebagai determinan utama sikap karyawan, seperti kepuasan kerja, keterlibatan, dan kesejahteraan secara keseluruhan (Azizan et al., 2021; Keane, 2024). Penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian antara individu dan lingkungan kerja dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan mengurangi niat untuk keluar dari organisasi. Hal ini terjadi karena keselarasan antara nilai pribadi dan nilai organisasi memenuhi kebutuhan psikologis dasar karyawan, seperti otonomi, kompetensi, dan keterkaitan sosial, yang pada akhirnya mendorong motivasi intrinsik (Cooman et al., 2019; Greguras & Diefendorff, 2009).

BAB XI

REKOMENDASI UNTUK PENGEMBANGAN BUMDES

A. DESAIN KEBIJAKAN UNTUK OPTIMALISASI PENGELOLAAN BUMDES

Desa memiliki potensi besar sebagai motor penggerak pembangunan berbasis lokal yang berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat. Dalam konteks tersebut, Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) merupakan instrumen strategis untuk mewujudkan kemandirian ekonomi desa. Namun, untuk mencapai optimalisasi pengelolaan BUMDes, diperlukan desain kebijakan yang berbasis pada kebutuhan lokal, adaptif terhadap tantangan eksternal, serta didukung oleh kerangka tata kelola yang kuat. Sub-bab ini membahas desain kebijakan yang dapat diimplementasikan untuk memastikan pengelolaan BUMDes yang efisien, berkelanjutan, dan inklusif.

Desain kebijakan untuk pengelolaan BUMDes harus berangkat dari analisis mendalam terhadap potensi dan tantangan lokal. Setiap desa memiliki karakteristik yang unik, baik dari segi sumber daya alam, demografi, budaya, maupun infrastruktur. Oleh karena itu, pendekatan yang seragam tidak akan efektif. Kebijakan yang dirancang perlu mengintegrasikan hasil pemetaan potensi lokal untuk menentukan sektor usaha yang paling sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan memiliki prospek keberlanjutan. Sebagai contoh, desa dengan potensi pariwisata dapat memprioritaskan pengembangan ekowisata berbasis masyarakat, sementara desa agraris dapat memaksimalkan pengelolaan hasil pertanian melalui BUMDes.

Selain itu, kebijakan berbasis lokal harus mengadopsi prinsip inklusivitas. Artinya, kebijakan harus dirancang sedemikian rupa sehingga melibatkan seluruh lapisan masyarakat, termasuk kelompok rentan seperti perempuan dan pemuda. Keterlibatan ini tidak hanya meningkatkan rasa kepemilikan masyarakat terhadap BUMDes, tetapi juga mendorong inovasi melalui kontribusi ide-ide dari berbagai pihak. Dalam konteks inklusivitas ini, pendekatan *Person-Environment Fit* (PEF) dapat diterapkan untuk memastikan bahwa setiap individu yang terlibat dalam pengelolaan BUMDes memiliki kecocokan dengan nilai-nilai dan visi organisasi, sehingga kontribusinya dapat dimaksimalkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhvaryu, A., Nyshadham, A., & Tamayo, J. (2019). *Managerial Quality and Productivity Dynamics*. <https://doi.org/10.3386/w25852>
- Afsar, B., & Badir, Y. F. (2017). Workplace Spirituality, Perceived Organizational Support and Innovative Work Behavior. *Journal of Workplace Learning*, 29(2), 95–109. <https://doi.org/10.1108/jwl-11-2015-0086>
- Afsar, B., Badir, Y. F., & Khan, M. M. (2015). Person–job Fit, Person–organization Fit and Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Innovation Trust. *The Journal of High Technology Management Research*, 26(2), 105–116. <https://doi.org/10.1016/j.hitech.2015.09.001>
- Akologo, A., Abuosi, A. A., & Anaba, E. A. (2019). A Cross-Sectional Survey on Patient Safety Culture Among Healthcare Providers in the Upper East Region of Ghana. *Plos One*, 14(8), e0221208. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0221208>
- Aktar, A., & Pangil, F. (2018). Mediating Role of Organizational Commitment in the Relationship Between Human Resource Management Practices and Employee Engagement. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 38(7–8), 606–636. <https://doi.org/10.1108/ijssp-08-2017-0097>
- Alegre, J., & Chiva, R. (2013). Linking Entrepreneurial Orientation and Firm Performance: The Role of Organizational Learning Capability and Innovation Performance. *Journal of Small Business Management*, 51(4), 491–507. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12005>
- Alfani, M., & Hadini, M. (2018). Pengaruh Person Job Fit Dan Person Organization Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 73–85. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v2i2.19>
- Alfiyah, N. I., & Tini, D. L. R. (2021). The Role of Women Village Heads in Decision Making Process in Lembung Timur Village. *Journal of Local Government Issues*, 4(2), 90–105. <https://doi.org/10.22219/logos.v4i2.15413>
- Alonso, J. M., & Andrews, R. (2018). Governance by Targets and the Performance of Cross-sector Partnerships: Do Partner Diversity and

- Partnership Capabilities Matter? *Strategic Management Journal*, 40(4), 556–579. <https://doi.org/10.1002/smj.2959>
- Alotaibi, F. (2024). Antecedents of Employees Retention in Labor Market in Saudi Arabia. *المجلة العربية للإدارة*, 0(0), 1–10. <https://doi.org/10.21608/aja.2024.254138.1567>
- Amer, F. (2022). *Engaging Physicians and Nurses in Balanced Scorecard Evaluation - An Implication at Palestinian Hospitals and Recommendations for Policy Makers*. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-2235199/v1>
- Andela, M., & Doef, M. v. d. (2018). A Comprehensive Assessment of the Person–Environment Fit Dimensions and Their Relationships With Work-Related Outcomes. *Journal of Career Development*, 46(5), 567–582. <https://doi.org/10.1177/0894845318789512>
- Andino-González, P. (2024). *How to Measure Management Skills: Systematic Review*. <https://doi.org/10.20944/preprints202401.2044.v1>
- Anggadwita, G., Indarti, N., Sinha, P., & Manik, H. F. G. G. (2023). The Internationalization Performance of Indonesian SMEs During COVID-19 Pandemic: Exploring a Mediation Model. *Review of International Business and Strategy*, 33(5), 763–785. <https://doi.org/10.1108/ribs-04-2023-0030>
- Ariani, M., & Nurhalizah, G. D. (2018). *Orientasi Kewirausahaan Dan Kemampuan Penjualan*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/62nc5>
- Arifin, R., & Sunaryo, H. (2018). Tinjauan Empiris Tentang Orientasi Kewirausahaan Bagi Pengusaha Perempuan Di Kota Malang. *Inobis Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(1), 31–41. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2i1.59>
- Aristana, I. N., Junipisa, N. M. E., & Yogantara, K. K. (2020). Model Kinerja Koperasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 23(2), 285–316. <https://doi.org/10.24914/jeb.v23i2.3299>
- Arshad, F. (2023). Impact of Person-Organization-Fit on Patient Care Quality. *PJMHS*, 17(6), 234–236. <https://doi.org/10.53350/pjmhs2023176234>
- Ayuni, N. M. S., Gorda, A. A. N. E. S., & Budiasni, N. W. N. (2019). Orientasi Kewirausahaan Saab Mote Desa Nagasepaha Sebagai Produk Ikonik. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.38043/jimb.v4i1.2152>
- Azeem, S. M. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Employees in the Sultanate of Oman. *Psychology*, 01(04), 295–299. <https://doi.org/10.4236/psych.2010.14038>
- Azizan, C. R., Roslan, S., Abdullah, M. C., Asimiran, S., Zaremohzzabieh, Z., & Ahrari, S. (2021). Does a Person-Environment-Fit Promote the

- Academic Achievement of Hearing-Impaired Students in Malaysian Polytechnics? The Mediating Effects of Satisfaction and Adjustment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(24), 13381. <https://doi.org/10.3390/ijerph182413381>
- Babawarun, O. (2024). Healthcare Managerial Challenges in Rural and Underserved Areas: A Review. *World Journal of Biology Pharmacy and Health Sciences*, 17(2), 323–330. <https://doi.org/10.30574/wjbphs.2024.17.2.0087>
- Bahat, E. (2020). Person–Organization Fit and Commitment to Volunteer Organizations. *Voluntas International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 32(6), 1255–1270. <https://doi.org/10.1007/s11266-020-00212-x>
- Basri, Y. M., Pinem, N. A. B., & Yasni, H. (2021). Improving Performance of Village Owned Enterprises: The Role of Human Capital, Organizational Culture, and Entrepreneurial Orientation. *Journal of Accounting and Strategic Finance*, 4(2), 256–273. <https://doi.org/10.33005/jasf.v4i2.193>
- Beenen, G., Pichler, S., Livingston, B., & Riggio, R. (2021). The Good Manager: Development and Validation of the Managerial Interpersonal Skills Scale. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.631390>
- Behan, C., Masterson, S., & Clarke, M. (2016). Systematic Review of the Evidence for Service Models Delivering Early Intervention in Psychosis Outside the Stand-alone Centre. *Early Intervention in Psychiatry*, 11(1), 3–13. <https://doi.org/10.1111/eip.12334>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of Organizational Climate on Organizational Commitment and Perceived Organizational Performance: Empirical Evidence From Public Hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Berta, W., Laporte, A., Perreira, T., Ginsburg, L., Dass, A. R., Deber, R., Baumann, A., Cranley, L., Bourgeault, I. L., Lum, J., Gamble, B., Pilkington, K., Haroun, V., & Neves, P. (2018). Relationships Between Work Outcomes, Work Attitudes and Work Environments of Health Support Workers in Ontario Long-Term Care and Home and Community Care Settings. *Human Resources for Health*, 16(1). <https://doi.org/10.1186/s12960-018-0277-9>
- Bertone, M. P., Martins, J. S., Pereira, S., Martineau, T., & Alonso-Garbayo, Á. (2018). Understanding HRH Recruitment in Post-Conflict Settings: An Analysis of Central-Level Policies and Processes in Timor-Leste (1999–

- 2018). *Human Resources for Health*, 16(1). <https://doi.org/10.1186/s12960-018-0325-5>
- Bhegawati, D. A. S., & Yuliastuti, I. A. N. (2019). Effect of Product Innovation and Entrepreneurial Orientation on Competitive Advantage in the Coconut Shell Craft Industry in Karangasem Regency. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 71. <https://doi.org/10.38043/jimb.v4i1.2153>
- Bhola, A., Halder, K., Prasad, A., & Kan, M.-Y. (2020). *Retrieving Skills From Job Descriptions: A Language Model Based Extreme Multi-Label Classification Framework*. <https://doi.org/10.18653/v1/2020.coling-main.513>
- Bichler, B. F., & Lösch, M. (2019). Collaborative Governance in Tourism: Empirical Insights Into a Community-Oriented Destination. *Sustainability*, 11(23), 6673. <https://doi.org/10.3390/su11236673>
- Bieńkowska, A., Koszela, A., Sałamacha, A., & Tworek, K. (2022). COVID-19 Oriented HRM Strategies Influence on Job and Organizational Performance Through Job-Related Attitudes. *Plos One*, 17(4), e0266364. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0266364>
- Bititci, U., Ackermann, F., Ates, A., Davies, J. D., Garengo, P., Gibb, S., MacBryde, J., Mackay, D., Maguire, C., Meer, R. B. V. D., Shafti, F., Bourne, M., & Firat, S. Ü. O. (2011). Managerial Processes: Business Process That Sustain Performance. *International Journal of Operations & Production Management*, 31(8), 851–891. <https://doi.org/10.1108/01443571111153076>
- Boardman, C., & Sundquist, E. (2008). Toward Understanding Work Motivation. *The American Review of Public Administration*, 39(5), 519–535. <https://doi.org/10.1177/0275074008324567>
- Born, M. P., & Taris, T. W. (2010). The Impact of the Wording of Employment Advertisements on Students' Inclination to Apply for a Job. *The Journal of Social Psychology*, 150(5), 485–502. <https://doi.org/10.1080/00224540903365422>
- Bortolato-Major, C., Mantovani, M. d. F., Félix, J. V. C., Boostel, R., Mattei, Â. T., & Caravaca-Morera, J. A. (2019). Debriefing Evaluation in Nursing Clinical Simulation: A Cross-Sectional Study. *Revista Brasileira De Enfermagem*, 72(3), 788–794. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0103>
- Boubakary, B., Moskolaï, D. D., & Njang, G. (2021). A Study of the Impact of Managerial Innovation on SME Performance in Africa. *Review of Innovation and Competitiveness*, 7(1), 5–32. <https://doi.org/10.32728/ric.2021.71/1>

- Bramaputri, S. L. (2023). Faktor Penentu Kinerja Inovasi Pemimpin Mal Di Jakarta: Peran Orientasi Kewirausahaan Dan Kepemimpinan Kewirausahaan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 7(2). <https://doi.org/10.24912/jmieb.v7i2.27209>
- Brandstätter, V., Job, V., & Schulze, B. (2016). Motivational Incongruence and Well-Being at the Workplace: *Person-Job Fit*, Job Burnout, and Physical Symptoms. *Frontiers in Psychology*, 7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01153>
- Bright, L. (2013). Where Does Public Service Motivation Count the Most in Government Work Environments? A Preliminary Empirical Investigation and Hypotheses. *Public Personnel Management*, 42(1), 5–26. <https://doi.org/10.1177/0091026013484575>
- Bringsén, Å., & Lindström, P. N. (2022). Swedish Managers' Experience of Yearly Staff Development Dialogues, Aiming for Employee Development, Performance, and Well-Being. *BMC Psychology*, 10(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-022-00890-w>
- Bruccoli, M., Riccobono, F., & Größler, A. (2018). Shared Leadership Regulates Operational Team Performance in the Presence of Extreme Decisional Consensus/Conflict: Evidences From Business Process Reengineering. *Decision Sciences*, 50(1), 46–83. <https://doi.org/10.1111/deci.12325>
- Burhan, Q.-A. (2023). "Ethical Leadership: A Dual Path Model for Fostering Ethical Voice Through Relational Identification, Psychological Safety, Organizational Identification and Psychological Ownership." *Rausp Management Journal*, 58(4), 341–362. <https://doi.org/10.1108/rausp-01-2023-0008>
- Burke, E., Misstear, K., & Hennessy, M. (2022). An Exploration of the Professional Identity of Clinical Academics Using Repertory Grid Technique. *Plos One*, 17(11), e0277361. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0277361>
- Cai, D., Cai, Y., Sun, Y., & Ma, J. (2018). Linking Empowering Leadership and Employee Work Engagement: The Effects of *Person-Job Fit*, Person-Group Fit, and Proactive Personality. *Frontiers in Psychology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01304>
- Calandro, J., & Lane, S. (2006). An Introduction to the Enterprise Risk Scorecard. *Measuring Business Excellence*, 10(3), 31–40. <https://doi.org/10.1108/13683040610685775>
- Cao, T. T., & Le, P. B. (2022). Impacts of Transformational Leadership on Organizational Change Capability: A Two-Path Mediating Role of Trust in Leadership. *European Journal of Management and Business*

- Economics*, 33(2), 157–173. <https://doi.org/10.1108/ejmbe-06-2021-0180>
- Ch, I., Andari, T. T., & Mukmin, M. N. (2020). ANALISIS PENGARUH ORIENTASI KEWIRAUSAHAAN DAN PASAR SERTA INOVASI TERHADAP KINERJA EKONOMI PRODUKTIF KELOMPOK USAHA BBERSAMA (UEP KUBe) DI KOTA BUKITTINGGI SUMATRA BARAT. *Jurnal Sosial Humaniora*, 11(1), 40. <https://doi.org/10.30997/jsh.v11i1.2159>
- Chauhan, A., Gaidhane, S., Patil, M., Syed, Z. Q., Tambekar, A., & Gaidhane, A. (2021). A Review of Challenges in Performing RT-PCR for COVID-19 in Rural Healthcare Settings. *Journal of Pharmaceutical Research International*, 845–853. <https://doi.org/10.9734/jpri/2021/v33i60b34687>
- Chedid, M., Caldeira, A. M. de A., Alvelos, H., & Teixeira, L. (2019). Knowledge-Sharing and Collaborative Behaviour: An Empirical Study on a Portuguese Higher Education Institution. *Journal of Information Science*, 46(5), 630–647. <https://doi.org/10.1177/0165551519860464>
- Chen, D., You, N., & Li, F. (2019). Study on Sharing Characteristics and Sustainable Development Performance: Mediating Role of the Ecosystem Strategy. *Sustainability*, 11(23), 6847. <https://doi.org/10.3390/su11236847>
- Chen, L. (2023). The Influence of Proactive Personality on Teachers' Professional Identity: The Moderating Effect of Person–Organization Fit. *Journal of Education and Educational Research*, 4(3), 23–26. <https://doi.org/10.54097/jeer.v4i3.11337>
- Chen, X., & Xin, L. (2015). Determinants of Chinese Equity Financing Behaviours: Traditional Model and the Alternatives. *Accounting and Finance*, 57(S1), 69–100. <https://doi.org/10.1111/acfi.12151>
- Cheng, C., Dempsey, M., & Xie, H. (2017). Political Skill, Entrepreneurial Orientation and Organizational Justice. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 23(1), 20–34. <https://doi.org/10.1108/ijebr-05-2015-0103>
- Cho, Y. H., & Lee, J.-H. (2018). Entrepreneurial Orientation, Entrepreneurial Education and Performance. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 12(2), 124–134. <https://doi.org/10.1108/apjie-05-2018-0028>
- Choi, D.-S., Lee, K.-H., & Park, J. (2023). What Makes NPOs Sustainable in an Emergency? Examining the Effect of *Person-Organization Fit* and Generation on Volunteer Activities During the COVID-19 Pandemic. *Risk*

- Management and Healthcare Policy*, Volume 16, 779–791. <https://doi.org/10.2147/rmhp.s408608>
- Choi, P.-P., Wong, S.-S., Lee, W.-M., & Tiu, M.-H. (2022). Multi-Generational Perspectives on the Competencies Required of First-Line Nurse Managers: A Phenomenological Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17), 10560. <https://doi.org/10.3390/ijerph191710560>
- Chong, C. W., Yuen, Y. Y., Tan, B. C., Zarim, Z. A., & Hamid, N. A. (2016). Managerial Coaches, Are They Ready? The Case of Malaysian Telecommunications Industry. *The Learning Organization*, 23(2/3), 121–140. <https://doi.org/10.1108/tlo-03-2015-0016>
- Chuang, A., & Sackett, P. R. (2005). The Perceived Importance of *Person-Job Fit* and *Person-Organization Fit* Between and Within Interview Stages. *Social Behavior and Personality an International Journal*, 33(3), 209–226. <https://doi.org/10.2224/sbp.2005.33.3.209>
- Chuang, A., Shen, C.-H., & Judge, T. A. (2015). Development of a Multidimensional Instrument of Person-Environment Fit: The Perceived Person-Environment Fit Scale (PPEFS). *Applied Psychology*, 65(1), 66–98. <https://doi.org/10.1111/apps.12036>
- Chung, Y. W. (2015). The Role of Person–organization Fit and Perceived Organizational Support in the Relationship Between Workplace Ostracism and Behavioral Outcomes. *Australian Journal of Management*, 42(2), 328–349. <https://doi.org/10.1177/0312896215611190>
- Cooman, R. D., Mol, S. T., Billsberry, J., Boon, C., & Hartog, D. N. D. (2019). Epilogue: Frontiers in Person–environment Fit Research. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(5), 646–652. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2019.1630480>
- Criado-Gomis, A., Taulet, A. C., & Iñiesta-Bonillo, M.-A. (2017). Sustainable Entrepreneurial Orientation: A Business Strategic Approach for Sustainable Development. *Sustainability*, 9(9), 1667. <https://doi.org/10.3390/su9091667>
- Cugueró-Escofet, N., Ficapal-Cusí, P., & Torrent-Sellens, J. (2019). Sustainable Human Resource Management: How to Create a Knowledge Sharing Behavior Through Organizational Justice, Organizational Support, Satisfaction and Commitment. *Sustainability*, 11(19), 5419. <https://doi.org/10.3390/su11195419>
- Damanpour, F., & Aravind, D. (2012). Managerial Innovation: Conceptions, Processes and Antecedents. *Management and Organization Review*, 8(2), 423–454. <https://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2011.00233.x>

- Daniels, G., MacLeod, M., Cantwell, R. E., Keene, D. E., & Humphries, D. (2022). Navigating Fear, Shyness, and Discomfort During Menstruation in Cambodia. *Plos Global Public Health*, 2(6), e0000405. <https://doi.org/10.1371/journal.pgph.0000405>
- Darmayanti, N. P. A., Suryantini, N. P. S., Indrawati, A. D., & Arsawan, I. W. E. (2021). Peran Human Capital Dan Orientasi Kewirausahaan Pada Proses Internasionalisasi UKM Ekspor Di Bali. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2580–5614, 269–278. <https://doi.org/10.31940/jbk.v17i3.269-278>
- Delak, B., & Širok, K. (2021). Physician–nurse Conflict Resolution Styles in Primary Health Care. *Nursing Open*, 9(2), 1077–1085. <https://doi.org/10.1002/nop2.1147>
- Dewi, A. R., & Putra, S. P. (2017). Keterkaitan Manajemen Pengetahuan Dan Kecakapan Organisasional Dengan Kinerja Inovasi Serta Fungsi Mediasi Orientasi Kewirausahaan. *Briliant Jurnal Riset Dan Konseptual*, 2(3), 281. <https://doi.org/10.28926/briliant.v2i3.69>
- Dewi, K. I. S., & Sundari, M. S. (2018). *Orientasi Kewirausahaan Dalam Turbulensi Lingkungan Bisnis*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/kbj89>
- Dharmawan, D. (2020). Dampak Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Dinas Sosial Kabupaten Pesawaran. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (Jims)*, 5(2), 1–8. <https://doi.org/10.24967/jmb.v5i2.668>
- Díaz-Fúnez, P. A., Salvador-Ferrer, C. M., García-Tortosa, N., & Mañas-Rodríguez, M. Á. (2021). Are Job Demands Necessary in the Influence of a Transformational Leader? The Moderating Effect of Role Conflict. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7), 3630. <https://doi.org/10.3390/ijerph18073630>
- Dimopoulos, A., Drimpetas, E., & Zafiropoulos, K. (2021). Person to Organization Fit & Person to the Job Fit Impact on Employment Interview Decisions. An Exploratory Field Study in Greece. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(1), 130. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v11i1.18259>
- Ding, X. (2024). Centralized or Decentralized? Communication Network and Collective Effectiveness of PBOs—A Task Urgency Perspective. *Buildings*, 14(2), 448. <https://doi.org/10.3390/buildings14020448>
- Djogo, O. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19. *Jppi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(2), 218. <https://doi.org/10.29210/020221310>
- Doğan, S., & Şahin, F. (2011). Managerial Resourcefulness. *The Journal of Entrepreneurship*, 20(2), 249–271. <https://doi.org/10.1177/097135571102000205>

- Donkor, F., Zhou, D., & Sekyere, I. (2021). The Mediating Effects of Organizational Commitment on Leadership Styles and Employee Performance in SOEs in Ghana: A Structural Equation Modeling Analysis. *Sage Open*, 11(2). <https://doi.org/10.1177/21582440211008894>
- Eastburn, R. W., & Sharland, A. (2017). Risk Management and Managerial Mindset. *The Journal of Risk Finance*, 18(1), 21–47. <https://doi.org/10.1108/jrf-09-2016-0114>
- Englert, B., Thaler, J., & Helmig, B. (2019). Fit Themes in Volunteering: How Do Volunteers Perceive Person–Environment Fit? *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 49(2), 336–356. <https://doi.org/10.1177/0899764019872005>
- English, C., Nash, C., & Martindale, R. (2020). Exploring the Coach–administrator Relationship Within the SA Cricket Development Environment. *European Sport Management Quarterly*, 21(4), 466–483. <https://doi.org/10.1080/16184742.2020.1749689>
- Eskandari, F., Siahkali, S. R., Shoghli, A., Pazargadi, M., & Tafreshi, M. Z. (2017). Investigation of the Relationship Between Structural Empowerment and Organizational Commitment of Nurses in Zanzan Hospitals. *African Health Sciences*, 17(1), 285. <https://doi.org/10.4314/ahs.v17i1.35>
- Fabi, B., Lacoursière, R., & Raymond, L. (2015). Impact of High-Performance Work Systems on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Intention to Quit in Canadian Organizations. *International Journal of Manpower*, 36(5), 772–790. <https://doi.org/10.1108/ijm-01-2014-0005>
- Fahy, A. (2024). Investigating the Indirect Impact of Transformational Leadership on Performance and Work Alienation: Evidence From School Principals Navigating COVID-19. *Leadership & Organization Development Journal*, 45(5), 877–898. <https://doi.org/10.1108/lodj-04-2022-0199>
- Falatah, R., & Conway, E. (2019). Linking Relational Coordination to Nurses' Job Satisfaction, Affective Commitment and Turnover Intention in Saudi Arabia. *Journal of Nursing Management*, 27(4), 715–721. <https://doi.org/10.1111/jonm.12735>
- Fanelli, S., Bellù, R., Zangrandi, A., Gagliardi, L., & Zanini, R. (2020). Managerial Features and Outcome in Neonatal Intensive Care Units: Results From a Cluster Analysis. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-23856/v1>
- Farell, G. (2024). Analysis of Job Recommendations in Vocational Education Using the Intelligent Job Matching Model. *Joiv International Journal on Informatics Visualization*, 8(1), 361. <https://doi.org/10.62527/joiv.8.1.2201>

- Fazzari, F. A. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kesiapan Berubah Pada Karyawan Geoff Max Footwear.co Di Kota Bandung. *Jurnal Psikologi Insight*, 5(2), 163–171. <https://doi.org/10.17509/insight.v5i2.62794>
- Febrianti, A. V. (2023). Job Relevant Information on Government Managerial Performance: The Role of Affective Organizational Commitment. *Business Management Analysis Journal (Bmaj)*, 6(2), 109–129. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v6i2.10645>
- Felix, F. (2021). Orientasi Kewirausahaan Dan Kemampuan Inovatif Terhadap Kinerja UMKM. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(3), 267. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v5i3.11861>
- FIDAN, C. (2023). The Relationship Between Organizational Commitment and Job Satisfaction in Healthcare Professionals: A Meta-Analysis. *Journal of International Health Sciences and Management*, 9(18), 17–21. <https://doi.org/10.48121/jihsam.1294446>
- Fitria, H., Aman, S., & Ahmad, T. L. (2022). Design of Hotel Performance Level Measurement System Based on Halal Value With BSC Method. *Journal of Industrial Engineering and Halal Industries*, 2(2), 85–89. <https://doi.org/10.14421/jiehis.3442>
- Fitriani, F. (2024). Pengaruh Orientasi Kewirausahaan, Inovasi Produk, Dan Literasi Keuangan Terhadap Kinerja Umkm Di Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda. *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian*, 3(1), 54–66. <https://doi.org/10.58344/locus.v3i1.2415>
- Forrest, J. Y., Nicholls, J., Schimmel, K., & Liu, S. (2020). *Managerial Decision Making*. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-28064-2>
- Freixanet, J., Braojos, J., Criado, A. R. i., & Criado, J. R. (2020). Does International Entrepreneurial Orientation Foster Innovation Performance? The Mediating Role of Social Media and Open Innovation. *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 22(1), 33–44. <https://doi.org/10.1177/1465750320922320>
- Fu, X. (2023). Exploring the Interplay of Organizational Culture, Job Satisfaction, and Organizational Commitment: A Conceptual Examination of SMEs in Beijing, China. *Journal of Digitainability Realism & Mastery (Dream)*, 2(05), 66–71. <https://doi.org/10.56982/dream.v2i05.125>
- Gabriel, A. S., Diefendorff, J. M., Chandler, M., Moran, C. M., & Greguras, G. J. (2013). The Dynamic Relationships of Work Affect and Job Satisfaction With Perceptions of Fit. *Personnel Psychology*, 67(2), 389–420. <https://doi.org/10.1111/peps.12042>

- Gambashidze, N., Hammer, A., Wagner, A., Brösterhaus, M., Vegten, A. v., & Manser, T. (2019). Influence of Gender, Profession, and Managerial Function on Clinicians' Perceptions of Patient Safety Culture: A Cross-National Cross-Sectional Study. *Journal of Patient Safety*, 17(4), e280–e287. <https://doi.org/10.1097/pts.0000000000000585>
- Gandawijaya, A. G. (2024). Faktor Yang Memengaruhi Keberhasilan Bisnis Pelaku Usaha Yang Menggunakan Jasa Impor ocistok.com. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(1), 193–203. <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i1.28593>
- Ghasemi, R., Habibi, H. R., Ghasemlo, M., & Karami, M. (2019). The Effectiveness of Management Accounting Systems: Evidence From Financial Organizations in Iran. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 9(2), 182–207. <https://doi.org/10.1108/jaee-02-2017-0013>
- Giacomelli, G., Ferrè, F., Furlan, M., & Nuti, S. (2019). Involving Hybrid Professionals in Top Management Decision-Making: How Managerial Training Can Make the Difference. *Health Services Management Research*, 32(4), 168–179. <https://doi.org/10.1177/0951484819844778>
- Giauque, D., Anderfuhren-Biget, S., & Varone, F. (2013). HRM Practices, Intrinsic Motivators, and Organizational Performance in the Public Sector. *Public Personnel Management*, 42(2), 123–150. <https://doi.org/10.1177/0091026013487121>
- Goetz, N., & Wald, A. (2020). Employee Performance in Temporary Organizations: The Effects of Person-Environment Fit and Temporariness on Task Performance and Innovative Performance. *European Management Review*, 18(2), 25–41. <https://doi.org/10.1111/emre.12438>
- Gomes, D. R., & Neves, J. G. d. (2011). Organizational Attractiveness and Prospective Applicants' Intentions to Apply. *Personnel Review*, 40(6), 684–699. <https://doi.org/10.1108/00483481111169634>
- Gonzalez-Mulé, E., DeGeest, D. S., McCormick, B. W., Seong, J. Y., & Brown, K. G. (2014). Can We Get Some Cooperation Around Here? The Mediating Role of Group Norms on the Relationship Between Team Personality and Individual Helping Behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 99(5), 988–999. <https://doi.org/10.1037/a0037278>
- Gracia, J., & Himawan, K. K. (2022). Neurotisme Memprediksi Peningkatan Organizational Citizenship Behavior Pada Konteks Organisasi Non-Profit: Studi Pada Pengurus Organisasi Orkestra Di Indonesia. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 11(02), 67–75. <https://doi.org/10.21009/jppp.112.02>

- Greguras, G. J., & Diefendorff, J. M. (2009). Different Fits Satisfy Different Needs: Linking Person-Environment Fit to Employee Commitment and Performance Using Self-Determination Theory. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 465–477. <https://doi.org/10.1037/a0014068>
- Griffiths, A. J. (2024). Identifying Critical Employability Skills for Employment Success of Autistic Individuals: A Content Analysis of Job Postings. *Journal of Research in Special Educational Needs*, 24(3), 566–577. <https://doi.org/10.1111/1471-3802.12651>
- Gui, F., Tsai, C.-S., & Carroll, J. M. (2022). Community Acknowledgment. *Proceedings of the Acm on Human-Computer Interaction*, 6(GROUP), 1–18. <https://doi.org/10.1145/3492839>
- Gunawan, G. (2020). Validitas Dan Reliabilitas Konstruk *Person-Organization Fit* Di Indonesia. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 4(2), 163–178. <https://doi.org/10.28932/humanitas.v4i2.2445>
- Gutierrez, A. P., Candela, L., & Carver, L. (2012). The Structural Relationships Between Organizational Commitment, Global Job Satisfaction, Developmental Experiences, Work Values, Organizational Support, and Person-organization Fit Among Nursing Faculty. *Journal of Advanced Nursing*, 68(7), 1601–1614. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2012.05990.x>
- Hakovirta, M., Denuwara, N., Topping, P., & Eloranta, J. (2023). The Corporate Executive Leadership Team and Its Diversity: Impact on Innovativeness and Sustainability of the Bioeconomy. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01635-9>
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *Adi Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- Hamel, C., & Wijaya, A. (2020). Pengaruh Orientasi Kewirausahaan Dan Orientasi Pasar Terhadap Kinerja Usaha UKM Di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(4), 863. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i4.9865>
- Hamstra, M. R. W., & Vianen, A. E. M. v. (2018). Does Employee Perceived *Person-Organization Fit* Promote Performance? The Moderating Role of Supervisor Perceived *Person-Organization Fit*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(5), 594–601. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2018.1485734>
- Hannah, S. T., Avolio, B. J., Luthans, F., & Harms, P. D. (2008). Leadership Efficacy: Review and Future Directions. *The Leadership Quarterly*, 19(6), 669–692. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.09.007>

- Hansen, R. N., Saour, B., Serafini, B., Hannaford, B., Kim, L., Kohno, T., James, R., Monsky, W. L., & Seslar, S. P. (2022). Opportunities and Barriers to Rural Telerobotic Surgical Health Care in 2021: Report and Research Agenda From a Stakeholder Workshop. *Telemedicine Journal and E-Health*, 28(7), 1050–1057. <https://doi.org/10.1089/tmj.2021.0378>
- Harbiankova, A. (2023). Exploring the Significance of Heritage Preservation in Enhancing the Settlement System Resilience. *Sustainability*, 15(21), 15251. <https://doi.org/10.3390/su152115251>
- Hardani, D. (2023). Peran Mediasi Komitmen Organisasi Dalam Pengaruh *Person-Organization Fit* Terhadap Kinerja Inovatif. *Jurnal Niara*, 16(2), 333–342. <https://doi.org/10.31849/niara.v16i2.16234>
- Harefa, E. A. (2023). The Leadership Role of the Village Head in Realizing Development in Tetehosi I Village, Gunungsitoli Idanoi Sub-District in 2023. *Edumaspul - Jurnal Pendidikan*, 7(2), 5897–5903. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v7i2.7424>
- Harefa, N. G. H. K. (2024). Pengaruh Orientasi Kewirausahaan Dan Inovasi Produk Terhadap Kinerja Pemasaran Pada UMKM UD. OYA Kota Gunungsitoli. *Jurnal Ilmiah Muqoddimah Jurnal Ilmu Sosial Politik Dan Humaniora*, 8(2), 757. <https://doi.org/10.31604/jim.v8i2.2024.760-766>
- Hariato, P. (2022). The Effect of Organizational Culture's Dimension, Total Quality Management and Entrepreneurial Orientation Towards the Performance of Herbal Enterprises in Indonesia. *Journal of Contemporary Issues and Thought*, 12(2), 41–51. <https://doi.org/10.37134/jcit.vol12.2.5.2022>
- Hasibuan, W. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor DPRD Labuhan Batu. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2115–2120. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13167>
- Hassan, A. (2020). Managerial Competencies Required to Achieve Sustainable Development Projects: A Proposed Model for Managers. *Environmental Management and Sustainable Development*, 9(3), 68. <https://doi.org/10.5296/emsd.v9i3.17603>
- Hauswald, H., Hack, A., Kellermanns, F. W., & Patzelt, H. (2016). Attracting New Talent to Family Firms: Who Is Attracted and Under What Conditions? *Entrepreneurship Theory and Practice*, 40(5), 963–989. <https://doi.org/10.1111/etap.12153>
- Helfat, C. E., & Peteraf, M. A. (2014). Managerial Cognitive Capabilities and the Microfoundations of Dynamic Capabilities. *Strategic Management Journal*, 36(6), 831–850. <https://doi.org/10.1002/smj.2247>

- Heltveit-Olsen, S. R. (2024). Local Management of the COVID-19 Pandemic in Norway: A Longitudinal Interview Study of Municipality Chief Medical Officers. *Scandinavian Journal of Primary Health Care*, 42(1), 214–224. <https://doi.org/10.1080/02813432.2023.2301562>
- Herkes, J., Churrua, K., Ellis, L. A., & Braithwaite, J. (2019). How People Fit in at Work: Systematic Review of the Association Between Person–organisation and Person–group Fit With Staff Outcomes in Healthcare. *BMJ Open*, 9(5), e026266. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-026266>
- Herminingsih, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Employee Engagement. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi Dan Kewirausahaan*, 14(10). <https://doi.org/10.59188/covalue.v14i10.4302>
- Herrmann, P., & Nadkarni, S. (2013). Managing Strategic Change: The Duality of CEO Personality. *Strategic Management Journal*, 35(9), 1318–1342. <https://doi.org/10.1002/smj.2156>
- Hicklenton, C., Hine, D. W., & Loi, N. M. (2019). Does Green-Person-Organization Fit Predict Intrinsic Need Satisfaction and Workplace Engagement? *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02285>
- Hinkle, R., & Choi, N. (2009). Measuring Person–Environment Fit: A Further Validation of the Perceived Fit Scale. *International Journal of Selection and Assessment*, 17(3), 324–328. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2009.00474.x>
- Homud, N. N. A. (2020). Managerial Empowerment and Its Impact on Managerial Creativity: An Empirical Study in Greater Amman Municipality. *International Journal of Business and Management*, 15(11), 32. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v15n11p32>
- Hondeghem, A., & Dorpe, K. V. (2013). Performance Management Systems for Senior Civil Servants: How Strong Is the Managerial Public Service Bargain? *International Review of Administrative Sciences*, 79(1), 9–27. <https://doi.org/10.1177/0020852312467549>
- Hosie, P., & Nankervis, A. (2016). A Multidimensional Measure of Managers' Contextual and Task Performance. *Personnel Review*, 45(2), 419–447. <https://doi.org/10.1108/pr-02-2014-0038>
- HP, H. (2023). Empirical Review of the Performance of the Managers. *Ijmor*, 2(6), 184–189. <https://doi.org/10.54660/ijmor.2023.2.6.184-189>
- HS, M. F. (2024). Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Pendidikan. *Leader Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 207–217. <https://doi.org/10.32939/ljmpi.v2i1.4047>

- Hu, B., Liu, J., & Zhang, X. (2020). The Impact of Employees' Perceived CSR on Customer Orientation: An Integrated Perspective of Generalized Exchange and Social Identity Theory. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(7), 2345–2364. <https://doi.org/10.1108/ijchm-10-2019-0822>
- Huang, W., Yuan, C., & Li, M. (2019). Person–Job Fit and Innovation Behavior: Roles of Job Involvement and Career Commitment. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01134>
- Hubbart, J. A. (2024). Understanding and Mitigating Leadership Fear-Based Behaviors on Employee and Organizational Success. *Administrative Sciences*, 14(9), 225. <https://doi.org/10.3390/admsci14090225>
- Huo, M., & Li, C. (2022). Impact of Managerial Power on Enterprise Innovation Performance: The Mediating Roles of Financing Constraints and Strategic Orientation. *Chinese Management Studies*, 17(3), 637–659. <https://doi.org/10.1108/cms-06-2021-0249>
- Hussien, F., Ibrahim, Y. E., & Naser, H. A. (2021). The Impact of Human Resource Management Practices on Job Satisfaction and Affective Commitment in Hurghada Resort Hotels. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 5(5), 905–926. <https://doi.org/10.1108/jhti-02-2021-0045>
- Idris, M. T. M. (2024). Assessing the Impact of a Job Interview Skills Training Course: Participants' Perceptions and Outcomes. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (Mjssh)*, 9(4), e002785. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v9i4.2785>
- Ipplik, F. N., Kiliç, K., & Yalçın, A. (2011). The Simultaneous Effects of Person-organization and Person-job Fit on Turkish Hotel Managers. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 23(5), 644–661. <https://doi.org/10.1108/095961111111143386>
- Isfahani, H. M., Aryankhesal, A., & Haghani, H. (2014). The Relationship Between the Managerial Skills and Results of "Performance Evaluation Tool Among Nursing Managers in Teaching Hospitals of Iran University of Medical Science. *Global Journal of Health Science*, 7(2). <https://doi.org/10.5539/gjhs.v7n2p38>
- Ishihara, I., Ishibashi, Y., Takahashi, K., & Nakashima, M. (2013). Effect of Organizational Factors and Work Environments on Newly Graduated Nurses' Intention to Leave. *Japan Journal of Nursing Science*, 11(3), 200–210. <https://doi.org/10.1111/jjns.12021>
- Jayanti, H. D. (2022). Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasi. *Edu Consilium Jurnal Bimbingan Dan Konseling Pendidikan Islam*, 3(1), 79–88. <https://doi.org/10.19105/ec.v3i1.5406>

- Jehanzeb, K. (2020). Does Perceived Organizational Support and Employee Development Influence Organizational Citizenship Behavior? *European Journal of Training and Development*, 44(6/7), 637–657. <https://doi.org/10.1108/ejtd-02-2020-0032>
- Jehanzeb, K., & Mohanty, J. (2018). Impact of Employee Development on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Person–organization Fit as Moderator. *International Journal of Training and Development*, 22(3), 171–191. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12127>
- Jiang, D., Liu, T., Chen, Z., Zhang, X., Wang, S., Huang, T., & Ning, L. (2021). The Effects of Congruence Between Person and Environment on Innovation Performance in Ports. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.732660>
- Jin, B., & Cho, H. J. (2018). Examining the Role of International Entrepreneurial Orientation, Domestic Market Competition, and Technological and Marketing Capabilities on SME's Export Performance. *Journal of Business and Industrial Marketing*, 33(5), 585–598. <https://doi.org/10.1108/jbim-02-2017-0043>
- Jin, M. H., McDonald, B. D., & Park, J. (2016). Person–Organization Fit and Turnover Intention: Exploring the Mediating Role of Employee Followership and Job Satisfaction Through Conservation of Resources Theory. *Review of Public Personnel Administration*, 38(2), 167–192. <https://doi.org/10.1177/0734371x16658334>
- Jin, X., & Hahm, S. W. (2019). The Way to Improve Employees' Job Satisfaction in Korean Social Enterprises: The Moderating Effects of Person-Organization Fit, Person-Job Fit, and Person-Supervisor Fit. *International Journal of Financial Research*, 10(5), 347. <https://doi.org/10.5430/ijfr.v10n5p347>
- Jiwa, I. D. N. A., & Madiarsa, I. M. (2019). Orientasi Kewirausahaan, Nilai-Nilai Budaya Dan Kinerja Badan Usaha Milik Desa Di Kabupaten Buleleng. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(4), 355–369. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v3i4.217>
- Johnson, K. L., & Wu, C. (2012). Creating Entrepreneurial Opportunities as a Means to Maintain Entrepreneurial Talent in Corporations. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 25(3), 327–348. <https://doi.org/10.1080/08276331.2012.10593576>
- Jonathan, J., & Nuringsih, K. (2022). Pengaruh Inovasi Dan Keproaktifan Dalam Mendorong Kinerja Usaha Secara Berkelanjutan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(2), 461–472. <https://doi.org/10.24912/jmie.v6i2.20611>

- Juwita, R., & Adzkhayah, M. (2017). Internal Control and Organizational Culture in the Improvement of Managerial Performance. *Trikonomika*, 16(2), 68. <https://doi.org/10.23969/trikononika.v16i2.493>
- Kamau, C., Medišauskaitė, A., & Lopes, B. (2014). Inductions Buffer Nurses' Job Stress, Health, and Organizational Commitment. *Archives of Environmental & Occupational Health*, 70(6), 305–308. <https://doi.org/10.1080/19338244.2014.891967>
- Kandler, C. (2024). A Multidisciplinary Perspective on Person-Environment Fit: Relevance, Measurement, and Future Directions. *Current Directions in Psychological Science*, 33(3), 198–205. <https://doi.org/10.1177/09637214241242451>
- Kang, N. N., Lee, T. K., & Kim, J. T. (2012). Characteristics of the Quality of Korean High-Rise Apartments Using the Health Performance Indicator. *Indoor and Built Environment*, 22(1), 157–167. <https://doi.org/10.1177/1420326x12470344>
- Kapasi, I. (2022). How University Internships Benefit Microbusiness Owners: Beyond Anticipated Value. *Industry and Higher Education*, 37(1), 80–93. <https://doi.org/10.1177/09504222221088125>
- Karami, M. (2023). Sustainability Performance of Rural Municipalities in Germany. *Energy Sustainability and Society*, 13(1). <https://doi.org/10.1186/s13705-023-00425-0>
- Keane, A. (2024). An Integrative Literature Review of Person–environment Fit and Employee Engagement. *Journal of Management & Organization*, 1–30. <https://doi.org/10.1017/jmo.2023.71>
- Kerse, G., Koçak, D., & Babadağ, M. (2022). Relationship Between Person–Environment Fit Types and Turnover Intention: A Moderated Mediation Model. *Organizations and Markets in Emerging Economies*, 13(2), 384–405. <https://doi.org/10.15388/omee.2022.13.85>
- Khan, M. A. (2024). To Explore the Impact of Corporate Culture and Leadership Behaviour on Work Performance, Mental Health and Job Satisfaction of Employees: An Empirical Study. *Journal of Infrastructure Policy and Development*, 8(11), 6417. <https://doi.org/10.24294/jipd.v8i11.6417>
- Khasanah, N., & Wulandari, F. (2022). Peran Manajemen Bakat Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior: Mediasi Person-Organizational Fit. *Inobis Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 6(1), 1–14. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v6i1.253>
- Khasbulloh, M. W. (2023). Peta Keterkaitan Konsep Dalam Penelitian Kepemimpinan Kewirausahaan: Analisis Bibliometrik Dan Co-

- Occurrence. *Sanskara Manajemen Dan Bisnis*, 1(03), 217–228. <https://doi.org/10.58812/smb.v1i03.219>
- Khorram-Manesh, A., Goniewicz, K., Phattharapornjaroen, P., Gray, L., Carlström, E., Sundwall, A., Hertelendy, A., & Burkle, F. M. (2022). Differences in Ethical Viewpoints Among Civilian–Military Populations: A Survey Among Practitioners in Two European Countries, Based on a Systematic Literature Review. *Sustainability*, 14(3), 1085. <https://doi.org/10.3390/su14031085>
- Kim, D. G., & Choi, S. (2018). Impact of Construction IT Technology Convergence Innovation on Business Performance. *Sustainability*, 10(11), 3972. <https://doi.org/10.3390/su10113972>
- Kim, K. Y., Clark, K. D., & Messersmith, J. G. (2022). High Performance Work Systems and Perceived Organizational Support: The Contribution of Human Resource Department’s Organizational Embodiment. *Human Resource Management*, 62(2), 181–196. <https://doi.org/10.1002/hrm.22142>
- Kim, S. (2012). Does Person-Organization Fit Matter in the Public -Sector? Testing the Mediating Effect of Person-Organization Fit in the Relationship Between Public Service Motivation and Work Attitudes. *Public Administration Review*, 72(6), 830–840. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2012.02572.x>
- Korlén, S., Richter, A., Amer-Wählin, I., Lindgren, P., & Schwarz, U. v. T. (2018). The Development and Validation of a Scale to Explore Staff Experience of Governance of Economic Efficiency and Quality (GOV-EQ) of Health Care. *BMC Health Services Research*, 18(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3765-7>
- Kotzé, P., Vermaak, F. N., & Kirsten, E. (2019). Including Risk in the Balanced Scorecard: Adoption Rate and Implementation Methods of Johannesburg Stock Exchange Listed Organisations. *Southern African Business Review*, 19, 99–117. <https://doi.org/10.25159/1998-8125/5808>
- Krieger, A., Stuetzer, M., Obschonka, M., & Salmela-Aro, K. (2021). The Growth of Entrepreneurial Human Capital: Origins and Development of Skill Variety. *Small Business Economics*, 59(2), 645–664. <https://doi.org/10.1007/s11187-021-00555-9>
- Krisna, G. A., & Giantari, I. G. A. K. (2020). Peran Strategi Kepemimpinan Biaya Memediasi Orientasi Pasar Dan Orientasi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Usaha. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(11), 3427. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i11.p01>

- Kristianti, P., & Loisa, R. (2021). Analisis Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Dalam Komunitas Wadah Pemimpin. *Koneksi*, 5(1), 106. <https://doi.org/10.24912/kn.v5i1.10187>
- Kristof-Brown, A. L. (2000). Perceived Applicant Fit: Distinguishing Between Recruiters' Perceptions of Person-job and Person-organization Fit. *Personnel Psychology*, 53(3), 643–671. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2000.tb00217.x>
- Kristof-Brown, A. L., Jansen, K. J., & Colbert, A. E. (2002). A Policy-Capturing Study of the Simultaneous Effects of Fit With Jobs, Groups, and Organizations. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 985–993. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.5.985>
- Kulkarni, M., & Nithyanand, S. (2012). Social Influence and Job Choice Decisions. *Employee Relations*, 35(2), 139–156. <https://doi.org/10.1108/01425451311287844>
- Kumar, S. P., Saha, S., & Anand, A. (2021). A Green Human Resource Management Approach of Participation in Decision-Making and Behavioural Outcomes – A Moderated Mediated Model. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(5), 1724–1747. <https://doi.org/10.1108/ijoa-09-2021-2954>
- Kumar, S. S. (2011). The Influence of Organizational Culture as Moderator Between Person-Organization (P-O) Fit and Work Attitudes. *International Journal of Management Studies*, 18. <https://doi.org/10.32890/ijms.18.1.2011.10201>
- Kureková, L. M., Beblavý, M., & Thum-Thysen, A. (2015). Using Online Vacancies and Web Surveys to Analyse the Labour Market: A Methodological Inquiry. *Iza Journal of Labor Economics*, 4(1). <https://doi.org/10.1186/s40172-015-0034-4>
- Kurniawati, D., Nuraisyah, N., Erdiansyah, E., & Napirah, M. (2022). Implementation of Academic and Managerial Supervision Policy at State Elementary School 3 Palu City. <https://doi.org/10.4108/eai.11-10-2021.2319633>
- Kusaeni, N. (2023). Pengaruh Person Organization Fit Dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Dindukcapil Demak). *Innovation Theory & Practice Management Journal*, 2(1), 59–71. <https://doi.org/10.56444/jitpm.v2i1.378>
- Kusrini, E., & Sahraen, A. (2021). Risk Mitigation Using Integration Enterprise Risk Management and Balanced Scorecard Model : A Case Study in a Consulting Services Company in Indonesia. *Spektrum Industri*, 19(1), 73. <https://doi.org/10.12928/si.v19i1.17830>

- Laamanen, T., & Wallin, J. (2009). Cognitive Dynamics of Capability Development Paths. *Journal of Management Studies*, 46(6), 950–981. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2009.00823.x>
- Laitinen, E. K. (2014). The Association Between CEO Work, Management Accounting Information, and Financial Performance: Evidence From Finnish Top Managers. *Journal of Management Control*, 25(3–4), 221–257. <https://doi.org/10.1007/s00187-014-0197-3>
- Lavarello-Salinas, J. (2023). The Effects of an Intervention Program on Psychosocial Factors and Consequences During the COVID-19 Pandemic in a Chilean Technology Services Company: A Quasiexperimental Study. *Health Science Reports*, 6(6). <https://doi.org/10.1002/hsr2.1344>
- Layoo, N., & Rahman, W. (2019). Pengaruh Orientasi Kewirausahaan Dengan Kinerja Usaha Mikro Kecil Di Kabupaten Banggai. *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 7(1), 29. <https://doi.org/10.26740/jepk.v7n1.p29-44>
- Lee, J., Spears, L., Ambapavaru, C. R., Ma, J., Hollister, J. M., Mardis, M. A., & McClure, C. R. (2014). Aligning Expectation and Reality About IT Career Preparation: Perception of Job Competencies by Students, New Professionals, and Employers. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2485678>
- Lee, J. Y. (2019). Are There Differences in the Effects of P-O and P-T Cultural Fits on Work Attitudes and Task Performance? The Moderating Effect of Supportive Leadership. *Sustainability*, 11(18), 5079. <https://doi.org/10.3390/su11185079>
- Lee, Y. F., McLaws, M.-L., Ong, L. M., Husin, S. A., Chua, H. H., Wong, S. Y., Pittet, D., & Zingg, W. (2019). Hand Hygiene – Social Network Analysis of Peer-Identified and Management-Selected Change Agents. *Antimicrobial Resistance and Infection Control*, 8(1). <https://doi.org/10.1186/s13756-019-0644-x>
- Leisink, P., & Steijn, B. (2009). Public Service Motivation and Job Performance of Public Sector Employees in the Netherlands. *International Review of Administrative Sciences*, 75(1), 35–52. <https://doi.org/10.1177/0020852308099505>
- Liang, P. J., & Lin, N. (2014). Endogenous Precision of Performance Measures and Limited Managerial Attention. *European Accounting Review*, 23(4), 693–727. <https://doi.org/10.1080/09638180.2013.864568>
- Liekyhung, L., & Soelaiman, L. (2022). Pengaruh Orientasi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Usaha UMKM DKI Jakarta Yang Dimediasi Oleh Kompetensi Kewirausahaan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(3), 731–738. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i3.19767>

- Lill, X. v., & Merwe, G. V. d. (2022). Differences in Self- And Managerial-Ratings on Generic Performance Dimensions. *Sa Journal of Industrial Psychology*, 48. <https://doi.org/10.4102/sajip.v48i0.2045>
- Lin, X., Sivarak, O., Chou, T., Lin, Y., Rahardja, U., Ruangkanjanes, A., Lin, Y.-C., & Chen, S. (2022). Exploring the Effect of Team-Environment Fit in the Relationship Between Team Personality, Job Satisfaction, and Performance. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.897482>
- Lindholm, L. H., Laitila, M., Lassila, A., & Kampman, O. (2020). Importance of Congruence Between Communicating and Executing Implementation Programmes: A Qualitative Study of Focus Group Interviews. *Implementation Science Communications*, 1(1). <https://doi.org/10.1186/s43058-020-00090-w>
- Liou, Y.-F., Liaw, J., Chang, Y., Kao, J.-H., & Feng, R.-C. (2021). Psychometric Properties and Development of the Competency Inventory for Taiwanese Nurse Managers Across All Levels. *Journal of Nursing Management*, 29(7), 2092–2101. <https://doi.org/10.1111/jonm.13344>
- Lita, R. P., Faisal, R. F., & Meuthia, M. (2020). Enhancing Small and Medium Enterprises Performance Through Innovation in Indonesia. *Journal of Hospitality and Tourism Technology*, 11(1), 155–176. <https://doi.org/10.1108/jhtt-11-2017-0124>
- Liu, S., Chu, F., Guo, M., & Liu, Y. (2021). Authentic Leadership, *Person-Organization Fit* and Collectivistic Orientation: A Moderated-Mediated Model of Workplace Safety. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(8), 1295–1310. <https://doi.org/10.1108/lodj-03-2020-0080>
- Lu, S., Bonfrer, A., & Voola, R. (2015). Retaining Talented Salespeople. *Customer Needs and Solutions*, 2(2), 148–164. <https://doi.org/10.1007/s40547-015-0045-0>
- Ma'atoofi, A. R., & Tajeddini, K. (2010). The Effect of Entrepreneurship Orientation on Learning Orientation and Innovation: A Study of Small-Sized Business Firms in Iran. *International Journal of Trade Economics and Finance*, 254–260. <https://doi.org/10.7763/ijtef.2010.v1.46>
- Maisaroh, M. (2019). Kajian Karakteristik Kewirausahaan Terhadap Keberhasilan Usaha Ukm (Studi Kasus Sentra Industri Konveksi Dusun Mlangi Dan Sawahan Nogotirto Gamping Sleman Yogyakarta). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 21(2). <https://doi.org/10.32424/jeba.v21i2.1318>
- Maitland, E., & Sammartino, A. (2015). Managerial Cognition and Internationalization. *Journal of International Business Studies*, 46(7), 733–760. <https://doi.org/10.1057/jibs.2015.9>

- Manoppo, E.-. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba Jurnal Riset Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 11(1), 558–567. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.46025>
- Martinussen, P. E., Magnussen, J., Vrangbæk, K., & Frich, J. C. (2020). Should I Stay or Should I Go? The Role of Leadership and Organisational Context for Hospital Physicians' Intention to Leave Their Current Job. *BMC Health Services Research*, 20(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05285-4>
- Masa'deh, R., Obeidat, B. Y., & Tarhini, A. (2016). A Jordanian Empirical Study of the Associations Among Transformational Leadership, Transactional Leadership, Knowledge Sharing, Job Performance, and Firm Performance. *The Journal of Management Development*, 35(5), 681–705. <https://doi.org/10.1108/jmd-09-2015-0134>
- Masoud, E., & khateeb, L. A. (2020). The Influence of Managerial Competencies on the Business Performance in the Small Business Funded by Jordan River Foundation. *Ejbm*. <https://doi.org/10.7176/ejbm/12-20-06>
- Matteis, F. D., Tafuro, A., Preite, D., & Dammacco, G. (2022). The Role of the Environmental Sphere in Factors Affecting Performance and in Performance Dimensions in the Utility Sector: A Literature Review. *International Journal of Business Administration*, 13(1), 30. <https://doi.org/10.5430/ijba.v13n1p30>
- Maxwell, N. L. (2010). English Language and Low-Skilled Jobs: The Structure of Employment. *Industrial Relations a Journal of Economy and Society*, 49(3), 457–465. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232x.2010.00609.x>
- Medhika, N. G. A. J., Giantari, I. G. A. K., & Yasa, N. N. K. (2018). Peran Keunggulan Bersaing Dalam Memediasi Orientasi Pasar Dan Orientasi Kewirausahaan Dengan Kinerja UKM. *Inobis Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 1(2), 183–195. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v1i2.29>
- Melissa, H. (2023). Analysis of Hospital Emergency Department Performance Measurement With Balanced Scorecard. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(7), 34–40. <https://doi.org/10.46799/jhs.v4i7.1021>
- Menezes, L. M. d., & Kelliher, C. (2016). Flexible Working, Individual Performance, and Employee Attitudes: Comparing Formal and Informal Arrangements. *Human Resource Management*, 56(6), 1051–1070. <https://doi.org/10.1002/hrm.21822>

- Merecz, D., & Andysz, A. (2012). Relationship Between *Person-Organization Fit* and Objective and Subjective Health Status (*Person-Organization Fit and Health*). *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 25(2). <https://doi.org/10.2478/s13382-012-0020-z>
- Meron, M., Ardi, A., & Berlianto, M. P. (2023). Eksplorasi Model Pengaruh Kepemimpinan Pelayan, Keterikatan Pegawai, Pemberdayaan, Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Yayasan XYZ. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(2), 896–908. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i2.1293>
- Mesfin, D., Woldie, M., Adamu, A., & Bekele, F. (2020). Perceived Organizational Culture and Its Relationship With Job Satisfaction in Primary Hospitals of Jimma Zone and Jimma Town Administration, Correlational Study. *BMC Health Services Research*, 20(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05319-x>
- Michelle, S., & Kurniawan, J. E. (2022). Peran Karakteristik Kerja Dan Orientasi Kewirausahaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Generasi Milenial Perusahaan X. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 13(1), 1–13. <https://doi.org/10.26740/jppt.v13n1.p1-13>
- Mio, C., Costantini, A., & Panfilo, S. (2021). Performance Measurement Tools for Sustainable Business: A Systematic Literature Review on the Sustainability Balanced Scorecard Use. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(2), 367–384. <https://doi.org/10.1002/csr.2206>
- Mitchell, R., Paliadelis, P., McNeil, K., Parker, V., Giles, M., Higgins, I., Parmenter, G., & Ahrens, Y. (2013). Effective Interprofessional Collaboration in Rural Contexts: A Research Protocol. *Journal of Advanced Nursing*, 69(10), 2317–2326. <https://doi.org/10.1111/jan.12083>
- Mohua, M. J., & Yusoff, W. F. W. (2023). Is the Fifth Dimension of the Balanced Scorecard Approach Imperative for the Readymade Garment Industry of Bangladesh? A Conceptual Framework. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(7). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v13-i7/17634>
- Monalisa, M., Payangan, O. R., Alam, S., & Pono, M. (2023). *The Effect of Entrepreneurial Orientation on Company Performance*. 281–284. https://doi.org/10.2991/978-94-6463-146-3_29
- Monteiro, A. P., Soares, A. M., & Rua, O. L. (2017). Entrepreneurial Orientation and Export Performance: The Mediating Effect of Organisational Resources and Dynamic Capabilities. *J for International*

- Business and Entrepreneurship Development*, 10(1), 3.
<https://doi.org/10.1504/jibed.2017.082749>
- Mozaffari, A., Karkehabadi, H., Kheyrkahan, M., & Karami, M. (2012). A Development in Balanced Scorecard by Designing a Fuzzy and Nonlinear Algorithm (Case Study: Islamic Azad University of Semnan). *Management Science Letters*, 2(5), 1819–1838.
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2012.04.002>
- Mukti, G. W., Andriani, R., & Pardian, P. (2018). Transformasi Petani Menjadi Entrepreneur (Studi Kasus Pada Program Wirausaha Muda Pertanian Di Fakultas Pertanian Universitas Padjadjaran). *Agricore Jurnal Agribisnis Dan Sosial Ekonomi Pertanian Unpad*, 3(2).
<https://doi.org/10.24198/agricore.v3i2.20491>
- Mulda, R. (2020). Government Regulations, Interpreneurial Orientation and Stakeholder Network Capability in Achieving Organizational Performance. *Journal La Bisecoman*, 1(4), 1–8.
<https://doi.org/10.37899/journallabisecoman.v1i4.217>
- Munyeka, W., & Ngirande, H. (2014). The Impact of Leadership Styles on Employee Organisational Commitment in Higher Learning Institutions. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n4p135>
- Murphy, G. T., Mtey, G., Nyamtema, A., LeBlanc, J. C., Rigby, J. F., Abel, Z., & Mselle, L. T. (2022). Building Leadership and Managerial Capacity for Maternal and Newborn Health Services. *BMC Health Services Research*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-022-08448-7>
- Murtianingsih, M. (2023). Exploring the Impact of Managerial Abilities on the Competitive Advantage and Performance of Creative Industries in Indonesia During the Post-Pandemic Recovery Phase. *Jema Jurnal Ilmiah Bidang Akuntansi Dan Manajemen*, 20(1), 22–42.
<https://doi.org/10.31106/jema.v20i1.19029>
- Nassou, Y. (2023). Decentralized Organizational Structure and Its Impact on Managerial Performance in Moroccan SMEs. *European Journal of Theoretical and Applied Sciences*, 1(6), 930–938.
[https://doi.org/10.59324/ejtas.2023.1\(6\).89](https://doi.org/10.59324/ejtas.2023.1(6).89)
- Natalia, L., & Sandroto, C. W. (2020). The Mediating Role of Knowledge Sharing Behavior on the Effect of *Person-Organization Fit* on Innovative Work Behavior. *International Journal of Applied Business and International Management*, 5(1), 82–92.
<https://doi.org/10.32535/ijabim.v5i1.770>
- Naveed, M., Zia, M. Q., Younis, S., & Shah, Z. A. (2021). Relationship of Individual Social Entrepreneurial Orientations and Intentions: Role of

- Social Entrepreneurship Education. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 15(1), 39–50. <https://doi.org/10.1108/apjie-07-2020-0118>
- Ngo, T. T., Huy, N. V, Pham, T. T., Tien, N. V, Kien, V. D., Pham, M. D., Phung, D., Ngoc, A. T. T., Nguyen, P., Le, P. M., Dao, A. M. T., Ngo, H. T., & Hoang, M. V. (2022). The Relationship Between Team Dynamics With Healthcare Coordination and Clinical Work Satisfaction Among Commune Health Workers: A Bayesian Model Averaging Study. *The International Journal of Health Planning and Management*, 37(5), 2684–2696. <https://doi.org/10.1002/hpm.3494>
- Nguyen, A. T. H., Nguyen, P., & Thi, H. (2022). The Effects of Entrepreneurial Orientation, Social Media, Managerial Ties on Firm Performance: Evidence From Vietnamese SMEs. *International Journal of Data and Network Science*, 6(1), 243–252. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2021.9.004>
- Nieuwenhuizen, K. E. v. (2023). Environmental Sustainability and Gynaecological Surgery: Which Factors Influence Behaviour? An Interview Study. *Bjog an International Journal of Obstetrics & Gynaecology*, 131(5), 716–724. <https://doi.org/10.1111/1471-0528.17709>
- Nolan, K., Langhammer, K., & Salter, N. P. (2016). Evaluating Fit in Employee Selection: Beliefs About How, When, and Why. *Consulting Psychology Journal Practice and Research*, 68(3), 222–251. <https://doi.org/10.1037/cpb0000065>
- Noviardy, A., & Trisninawati, T. (2022). Analisis *Person-Organization Fit* (P-O Fit) Dan Kinerja Extra Role Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada UMKM Produk Olahan Kuliner Di Kota Palembang). *Mbia*, 21(2), 224–235. <https://doi.org/10.33557/mbia.v21i2.1887>
- Nuringsih, K., & Edalmen, E. (2021). Local Food Entrepreneurship: Sebagai Model Pengembangan Kewirausahaan Berkelanjutan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 457. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v5i2.12143>
- Nuvriasari, A., Wicaksono, G., & Sumiyarsih, S. (2018). Peran Orientasi Pasar, Orientasi Kewirausahaan Dan Strategi Bersaing Terhadap Peningkatan Kinerja Ukm. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 19(2), 241–259. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2015.v19.i2.88>
- Obeidat, B. Y., Nofal, R., & Masa'deh, R. (2018). The Effect of Transformational Leadership on Entrepreneurial Orientation: The Mediating Role of Organizational Learning Capability. *Modern Applied Science*, 12(11), 77. <https://doi.org/10.5539/mas.v12n11p77>

- Octaviani, H., & Hartijasti, Y. (2017). Pengaruh *Person-Organization Fit* Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator: Analisis Pada Karyawan Generasi Y Di Pt X, Pt Y Dan Pt Z. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 16(1), 1. <https://doi.org/10.25124/jmi.v16i1.723>
- Olubiyi, O., Smiley, G., Luckel, H., & Melaragno, R. J. (2019). A Qualitative Case Study of Employee Turnover in Retail Business. *Heliyon*, 5(6), e01796. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2019.e01796>
- Oraison, H. M., Konjarski, L., & Howe, S. T. (2019). Does University Prepare Students for Employment? Alignment Between Graduate Attributes, Accreditation Requirements and Industry Employability Criteria. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 10(1), 173–194. <https://doi.org/10.21153/jtlge2019vol10no1art790>
- Orobia, L., Nakibuuka, J., Bananuka, J., & Akisimire, R. (2020). Inventory Management, Managerial Competence and Financial Performance of Small Businesses. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 10(3), 379–398. <https://doi.org/10.1108/jaee-07-2019-0147>
- Osagie, Dr., & Itua, O. P. (2019). *Person-Organization Fit* and Organizational Sustainability: A Case of Selected Banks in Ekpoma, Edo State. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 7(4). <https://doi.org/10.20431/2349-0349.0704011>
- Ott, T., Stracke, J., Sellin, S., Kriege, M., Toenges, G., Lott, C., Kühn, S., & Engelhard, K. (2019). Impact of Cardiopulmonary Resuscitation on a Cannot Intubate, Cannot Oxygenate Condition: A Randomised Crossover Simulation Research Study of the Interaction Between Two Algorithms. *BMJ Open*, 9(11), e030430. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-030430>
- Parvaresh, Z., Kazemi, A., Ehsanpour, S., & Sajadi, H. S. (2016). Evaluating Performance of the Operational Managers of Obstetrics and Gynecology Service Providing Wards. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 21(6), 635. <https://doi.org/10.4103/1735-9066.197679>
- Parveen, F., Jaafar, N. I., & Sulaiman, A. (2016). Social Media's Impact on Organizational Performance and Entrepreneurial Orientation in Organizations. *Management Decision*, 54(9), 2208–2234. <https://doi.org/10.1108/md-08-2015-0336>
- Paryati, R. (2021). Role of Organizational Commitment in Mediating Between Budget Participation and Managerial Performance. *Jurnal Ad Ministrare*, 8(1), 105. <https://doi.org/10.26858/ja.v8i1.19764>

- Patacsil, F. F., & Acosta, M. (2021). Analyzing the Relationship Between Information Technology Jobs Advertised on-Line and Skills Requirements Using Association Rules. *Bulletin of Electrical Engineering and Informatics*, 10(5), 2771–2779. <https://doi.org/10.11591/eei.v10i5.2590>
- Perlines, F. H. (2018). Moderating Effect of Absorptive Capacity on the Entrepreneurial Orientation of International Performance of Family Businesses. *Journal of Family Business Management*, 8(1), 58–74. <https://doi.org/10.1108/jfbm-10-2017-0035>
- Permana, I. (2020). Kinerja Usaha Bumdes Di Kabupaten Bekasi Dipengaruhi Oleh Orientasi Kewirausahaan, Teknologi Digital Kewirausahaan Dan Motivasi Usaha. *Jurnal Usaha*, 1(2), 11–18. <https://doi.org/10.30998/juuk.v1i2.512>
- Permana, T. S. (2024). Pengaruh Gender Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Mie Gacoan Surakarta. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 1679–1691. <https://doi.org/10.54783/jser.v5i2.267>
- Permatasari, A. E. D. (2024). The Effect of Entrepreneurial Orientation on Performance Mediated by Innovation and Network Capability. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 12(1), 105–118. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v12i1.2394>
- Perusso, A., Sijde, P. v. d., Leal, R., & Blankesteyn, M. (2020). The Effectiveness and Impact of Action Learning on Business Graduates' Professional Practice. *Organizational Behavior Teaching Review*, 45(2), 177–205. <https://doi.org/10.1177/1052562920940374>
- Petersen, A. M. (2018). Multiscale Impact of Researcher Mobility. *Journal of the Royal Society Interface*, 15(146), 20180580. <https://doi.org/10.1098/rsif.2018.0580>
- Poniarsih, N. (2019). Pengaruh Teori the Big Five-Personality Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Diy. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 21(3). <https://doi.org/10.32424/jeba.v21i3.1372>
- Pousa, C., & Mathieu, A. (2015). Is Managerial Coaching a Source of Competitive Advantage? Promoting Employee Self-Regulation Through Coaching. *Coaching an International Journal of Theory Research and Practice*, 8(1), 20–35. <https://doi.org/10.1080/17521882.2015.1009134>
- Pradana, D. W., & Tulasi, D. (2021). Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Employee Outcomes Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 8(1), 70–80. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v8i1.5651>

- Pradhipta, R. M. W. A. (2024). The Influence of Charismatic Leadership and Community Perceptions on Community Participation in the Bojongkulur Tourism Village. *European Modern Studies Journal*, 8(1), 255–261. [https://doi.org/10.59573/emsj.8\(1\).2024.22](https://doi.org/10.59573/emsj.8(1).2024.22)
- Praningrum, P. (2023). The Effect of Organizational Climate and *Person-Organization Fit* on Organizational Commitment: Mediating Role of Job Satisfaction. *Frontiers in Business and Economics*, 2(3), 164–175. <https://doi.org/10.56225/finbe.v2i3.294>
- Pratolo, S., & Simali, M. F. I. S. (2019). *The Influence of Participation in Budget Preparation and Uncertainty of Environment Towards Managerial Performance of Village Government Through Organizational Commitment as Moderating Variable (Empirical Study in Bantul Regency)*. <https://doi.org/10.2991/icafe-19.2019.26>
- Primadhita, Y., Ayuningtyas, E. A., & Primatami, A. (2021). Model Orientasi Kewirausahaan Dan Strategi Bisnis Guna Meningkatkan Kinerja Wirausaha Perempuan Di Bogor. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 23(1), 1. <https://doi.org/10.33370/jpw.v23i1.493>
- Pristiwaluyo, T., & Syamsuddin, S. (2021). Development of an Instrument for Teachers' Attitudes Towards Academic Supervision Performed by Supervisors in Schools of Special Education. *Journal of Educational Science and Technology (Est)*, 40–49. <https://doi.org/10.26858/est.v7i1.12954>
- Priyono, B. S., Indrianingrum, K., Murdiyanto, A., & Afriana, E. M. (2020). *The Role of Organizational Culture as Moderating Variable in the Influence of Person-Organization Fit and Job Characteristics on Performance*. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210311.087>
- Puspitowati, I. (2024). Influence of Entrepreneurial Orientation, market Orientation and Absorptive Capacity on Business Performance. *Ijaeb*, 2(1), 3025–3033. <https://doi.org/10.24912/ijaeb.v2i1.3025-3033>
- PUTRI, D. E. A. (2019). *Peran Orientasi Kewirausahaan Dalam Mendukung Teknologi Bersih*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/v2us4>
- Putri, M. A. L., Yasa, N. N. K., & Giantari, I. G. A. K. (2018). Peran Inovasi Produk Memediasi Orientasi Pasar Terhadap Kinerja UKM Kerajinan Endek Di Kabupaten Klungkung. *Inobis Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 1(4), 522–534. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v1i4.56>
- Putriasih, D. M., & Giantari, I. G. A. K. (2021). Peran Inovasi Produk Dalam Memediasi Pengaruh Orientasi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Pemasaran Umkm Kuliner Di Badung. *Buletin Studi Ekonomi*, 207. <https://doi.org/10.24843/bse.2021.v26.i02.p05>

- Qira'ati, M. (2021). Entrepreneurship-Insighted Village-Owned Enterprise (Bumdes) Leadership Concept In Realizing A Competitive And Sustainable Development Strategy Of The Sinarancang Tourism Village. *Journal of Green Science and Technology*, 5(1). <https://doi.org/10.33603/jgst.v5i1.5011>
- Qusaeri, M. A. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Inovasi Pada Perusahaan Teknologi: Studi Deskriptif Pada Startup XYZ Di Kota Bandung. *Sanskara Manajemen Dan Bisnis*, 1(03), 114–123. <https://doi.org/10.58812/smb.v1i03.220>
- Raftery, P., Hossain, M., & Palmer, J. (2021). A Conceptual Framework for Analysing Partnership and Synergy in a Global Health Alliance: Case of the UK Public Health Rapid Support Team. *Health Policy and Planning*, 37(3), 322–336. <https://doi.org/10.1093/heapol/czab150>
- Rahmat, A. R. A., Rofiaty, _, & Djumahir. (2023). The Effect of Entrepreneurial Orientation and Knowledge Management on Organizational Performance Through Innovation. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 12(4), 78–87. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i4.2606>
- Rami, A. A. M., Zaremozhzabieh, Z., Aziz, F., Ismail, I. A., & Abdullah, H. (2022). Moderating Role of Extrinsic and Intrinsic Motivations in the Relationship Between Community Leadership and Social Capital in Rural Malaysia. *Sustainability*, 14(24), 16375. <https://doi.org/10.3390/su142416375>
- Rares, J. J. (2023). Enhancing the Management and Sustainability of Village-Owned Enterprises (Bumdes): A Comprehensive Analysis of Key Strategies for Implementation. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e2360. <https://doi.org/10.55908/sdgs.v11i12.2360>
- Rayton, B. A., Yalabik, Z., & Rapti, A. (2019). Fit Perceptions, Work Engagement, Satisfaction and Commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 34(6), 401–414. <https://doi.org/10.1108/jmp-02-2018-0074>
- Real, J. C., Roldán, J. L., & Leal, A. (2012). From Entrepreneurial Orientation and Learning Orientation to Business Performance: Analysing the Mediating Role of Organizational Learning and the Moderating Effects of Organizational Size. *British Journal of Management*, 25(2), 186–208. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2012.00848.x>
- Regen, R. (2023). The Affect of Person-Organizational Fit, Organizational Climate and Organizational Citizenship Behavior Toward Police

- Performance in Kerinci. *Enrichment Journal of Management*, 13(1), 418–427. <https://doi.org/10.35335/enrichment.v13i1.1269>
- Remtulla, R., Hagana, A., Houbby, N., Ruparell, K., Aojula, N., Menon, A., Thavarajasingam, S. G., & Meyer, E. (2021). Exploring the Barriers and Facilitators of Psychological Safety in Primary Care Teams: A Qualitative Study. *BMC Health Services Research*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06232-7>
- Renz, F. M. (2022). Person-Environment Fit: A Luxury Good for Those Who Can Afford It? *Evidence-Based HRM a Global Forum for Empirical Scholarship*, 10(3), 312–329. <https://doi.org/10.1108/ebhrm-04-2021-0072>
- Resick, C. J., Giberson, T. R., Dickson, M. W., Wynne, K. T., & Bajdo, L. M. (2012). *Person–Organization Fit, Organizational Citizenship, and Social-Cognitive Motivational Mechanisms*. 99–123. <https://doi.org/10.1002/9781118320853.ch5>
- Retnowati, E. (2024). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(2), 86–94. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v6i2.104>
- Ribeiro, N. M., Leal, L. A., Ferreira, M. V. F., Chaves, L. D. P., Ignácio, D. S., & Camelo, S. H. H. (2023). Managerial Decision-Making of Nurses in Hospitals: Creation and Validation of a Simulation Scenario. *Revista Latino-Americana De Enfermagem*, 31. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.6149.3768>
- Rietmann, C. (2021). Digital Pioneers in the Periphery? Toward a Typology of Rural Hidden Champions in Times of Digitalization. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 36(2), 281–301. <https://doi.org/10.1080/08276331.2021.1979909>
- Risman, K. L., Erickson, R. J., & Diefendorff, J. M. (2016). The Impact of *Person-Organization Fit* on Nurse Job Satisfaction and Patient Care Quality. *Applied Nursing Research*, 31, 121–125. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2016.01.007>
- Ristarnado, R., Settyoko, J., & Harpinsyah, H. (2019). Strategi Pemerintahan Desa Dalam Mengembangkan Pariwisata. *Jurnal Politik Dan Pemerintahan Daerah*, 1(1), 40–51. <https://doi.org/10.36355/jppd.v1i1.4>
- Roczniowska, M., Retowski, S., & Higgins, E. T. (2018). How *Person-Organization Fit* Impacts Employees' Perceptions of Justice and Well-Being. *Frontiers in Psychology*, 8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02318>

- Rodhiah, R. (2024). Pelatihan Kepemimpinan Dalam Membentuk Perilaku Kerja Inovatif Pada Ukm. *Prima Portal Riset Dan Inovasi Pengabdian Masyarakat*, 3(1), 10–16. <https://doi.org/10.55047/prima.v3i1.1033>
- Rompis, J. E. H., Mananeke, L., & Lintong, D. C. A. (2022). Pengaruh Orientasi Kewirausahaan, Inovasi Produk Dan Keunggulan Bersaing Terhadap Kinerja Pemasaran (Studi Kasus Usaha Kerajinan Kayu Di Kecamatan Tagulandang Kabupaten Sitaro). *Jurnal Emba Jurnal Riset Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 447. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40691>
- Rötzel, P., Stehle, A., Pedell, B., & Hummel, K. (2018). Integrating Environmental Management Control Systems - Boosting the Translation of Environmental Strategy Into Environmental Managerial Performance. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3237376>
- Roulin, N., & Bangerter, A. (2013). Social Networking Websites in Personnel Selection. *Journal of Personnel Psychology*, 12(3), 143–151. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000094>
- Rozaki, A. (2022). From Political Clientelism to Participatory Democracy. *Engagement Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(1), 1–16. <https://doi.org/10.29062/engagement.v6i1.1185>
- Rumangkit, S., & Maryati, S. (2017). Pengaruh *Person-Organization Fit* Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Ibi Darmajaya. *Optimum Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*, 7(2), 190. <https://doi.org/10.12928/optimum.v7i2.7918>
- Safaruddin, S. (2023). Intellectual Stimulation Leadership in Realizing Village Sustainable Development Goals in Gowa Regency. *Kne Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i17.14170>
- Salas, E., Grossman, R., Hughes, A. M., & Coultas, C. W. (2015). Measuring Team Cohesion. *Human Factors the Journal of the Human Factors and Ergonomics Society*, 57(3), 365–374. <https://doi.org/10.1177/0018720815578267>
- Salman, M., Ganie, S. A., & Saleem, I. (2020). Employee Competencies as Predictors of Organizational Performance: A Study of Public and Private Sector Banks. *Management and Labour Studies*, 45(4), 416–432. <https://doi.org/10.1177/0258042x20939014>
- Salsabila, S., & Hermana, H. C. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 26(1), 41–53. <https://doi.org/10.35760/eb.2021.v26i1.2892>

- Santos, F. J. A., Romero, I., & Fernández-Serrano, J. (2012). SMEs and Entrepreneurial Quality From a Macroeconomic Perspective. *Management Decision*, 50(8), 1382–1395. <https://doi.org/10.1108/00251741211261980>
- Sari, L. P., & Helmy, I. (2020). Pengaruh *Person-Organization Fit* , Job Embeddedness Dan Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Bisnis Dan Akuntansi (Jimmba)*, 2(2), 197–213. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i2.463>
- Saufi, R. A., Mansor, N. N. A., Samad, A., & Singh, H. (2020). The Mediating Role of *Person-Job Fit* Between Person-Organisation Fit and Intention to Leave the Job: Empirical Evidence From Pakistan. *Sustainability*, 12(19), 8189. <https://doi.org/10.3390/su12198189>
- Scott, M., Milbourn, B., Falkmer, M., Black, M. H., Bölte, S., Halladay, A., Lerner, M. D., Taylor, J. L., & Girdler, S. (2018). Factors Impacting Employment for People With Autism Spectrum Disorder: A Scoping Review. *Autism*, 23(4), 869–901. <https://doi.org/10.1177/1362361318787789>
- Sekiguchi, T. (2006). How Organizations Promote Person-Environment Fit: Using the Case of Japanese Firms to Illustrate Institutional and Cultural Influences. *Asia Pacific Journal of Management*, 23(1), 47–69. <https://doi.org/10.1007/s10490-006-6115-y>
- Serhalawan, R. P. (2023). Penerapan Metode Hot-Fit Dalam Mengevaluasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (Literature Review). *Comserva Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(08), 3058–3071. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i08.1106>
- Setiawan, H. (2017). Kewirausahaan Sebagai Pendukung Keberhasilan Bisnis Kontraktor Di Indonesia. *Jurnal Teknik Sipil*, 14(1), 36–46. <https://doi.org/10.24002/jts.v14i1.1015>
- Setiawan, J., & Soelaiman, L. (2022). Pengaruh Faktor Psikologis Dan Keterampilan Terhadap Keberhasilan Wirausaha Wanita. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 85. <https://doi.org/10.24912/jmie.v6i1.15974>
- Setiyanto, A. (2024). Pengaruh Orientasi Kewirausahaan Dan Strategi Saluran Distribusi Terhadap Keberhasilan Kewirausahaan Dengan Keunggulan Bersaing Sebagai Mediasi Pada Sentra Kopi Muria Kudus. *J. Studi Manaj. Bisnis*, 4(1), 27–42. <https://doi.org/10.24176/jsmb.v4i1.12188>
- Setyawati, H. A. (2013). Pengaruh Orientasi Kewirausahaan Dan Orientasi Pasar Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Keunggulan Bersaing Dan Persepsi Ketidakpastian Lingkungan Sebagai Prediksi Variabel Moderasi

- (Survey Pada UMKM Perdagangan Di Kabupaten Kebumen). *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 12(2). <https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v12i2.3>
- Shah, S. A., Shah, M. H., Matloob, S., & Abbas, S. I. (2021). Managing Organizational Performance of Pharmaceutical SMEs in Indonesia: Examining the Role of Entrepreneurial Orientation and Organizational Learning in a Mediated Model. *Annals of Contemporary Developments in Management & Hr*, 3(1), 24–32. <https://doi.org/10.33166/acdmhr.2021.01.003>
- Shariff, N. M., Abidin, A. Z., & Bahar, M. R. (2018). Developing a Framework of Corporate Governance Best Practice for the Malaysian Tourism Small and Medium-Sized Enterprises. *Geojournal of Tourism and Geosites*, 22(1), 447. <https://doi.org/10.30892/gtg.22214-301>
- Sidik, R. (2023). Peran Literasi Digital Dalam Memediasi Pengaruh Orientasi Kewirausahaan Terhadap Intensi Teknopreneur. *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 11(2), 209–222. <https://doi.org/10.26740/jepk.v11n2.p209-222>
- Silverthorne, C. (2004). The Impact of Organizational Culture and Person-organization Fit on Organizational Commitment and Job Satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(7), 592–599. <https://doi.org/10.1108/01437730410561477>
- Siswanto, S. (2023). Penguatan Kompetensi Santri Melalui Pendidikan Kewirausahaan: Sebuah Literature Review. *Jurnal Perspektif*, 16(2), 187–198. <https://doi.org/10.53746/perspektif.v16i2.123>
- Smajlović, S. (2024). Utjecaj Korporativnog Poduzetništva Na Inovacije Poslovnog Modela Poduzeća U Bosni I Hercegovini Nakon Pandemije COVIDA-19. *Management*, 29(1), 31–45. <https://doi.org/10.30924/mjcmi.29.1.3>
- S.Martono. (2023). University Superior Performance Based on Balance Scorecard: The Role of Managerial Competence and Management Control System. *Epra International Journal of Economics Business and Management Studies*, 71–79. <https://doi.org/10.36713/epra14963>
- Sofyani, H., Simali, M. F. I. S., Najda, T., & Al-maghrebi, M. S. (2020). The Role of Budgetary Participation and Environmental Uncertainty in Influencing Managerial Performance of Village Government. *Journal of Accounting and Investment*, 21(2). <https://doi.org/10.18196/jai.2102148>
- Soomro, B. A., & Shah, N. (2019). Determining the Impact of Entrepreneurial Orientation and Organizational Culture on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee's Performance. *South*

- Asian Journal of Business Studies*, 8(3), 266–282.
<https://doi.org/10.1108/sajbs-12-2018-0142>
- Srećković, M. (2017). The Performance Effect of Network and Managerial Capabilities of Entrepreneurial Firms. *Small Business Economics*, 50(4), 807–824. <https://doi.org/10.1007/s11187-017-9896-0>
- Steenbergen, D. J. (2016). Strategic Customary Village Leadership in the Context of Marine Conservation and Development in Southeast Maluku, Indonesia. *Human Ecology*, 44(3), 311–327.
<https://doi.org/10.1007/s10745-016-9829-6>
- Su, S., Baird, K., & Nuhu, N. A. (2021). Controllability of Performance Measures and Managerial Performance: The Mediating Role of Fairness. *Meditari Accountancy Research*, 30(2), 313–341.
<https://doi.org/10.1108/medar-07-2020-0957>
- Sumarno, S., Gimin, G., Haryana, G., & Saryono, S. (2018). Desain Pendidikan Kewirausahaan Mahasiswa Berbasis Technopreneurship. *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 6(2), 171.
<https://doi.org/10.26740/jepk.v6n2.p171-186>
- Sun, H., Dai, Y.-Y., Zhang, C., Lee, R., Jeon, S., & Chu, J.-H. (2022). The Impacts of Conditions and *Person-Organization Fit* on Alliances Performance: And the Moderating Role of Intermediary. *Plos One*, 17(12), e0275863.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0275863>
- Sun, P., Hsu, W.-J., & Wang, K.-C. (2012). Enhancing the Commitment to Service Quality Through Developmental and Rewarding Systems: CSQ Consistency as a Moderator. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(7), 1462–1480.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2011.581632>
- Supiadi, A. (2020). Model Hubungan Karakteristik Wirausaha, Orientasi Pasar Terhadap Kinerja Usaha Yang Dimediasi Daya Saing Pada UMKM. *Glosains Jurnal Sains Global Indonesia*, 1(1), 1–7.
<https://doi.org/10.36418/glosains.v1i1.15>
- Supic, Z. T., Bjegovic, V., Marinković, J., Milićević, M. Š., & Vasić, V. (2010). Hospital Management Training and Improvement in Managerial Skills: Serbian Experience. *Health Policy*, 96(1), 80–89.
<https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2010.01.002>
- Syakuro, Moh. A. (2023). Pengenalan Tradisi Roket Tase' Dalam Meningkatkan Kecintaan Budaya Lokal Anak Usia Dini. *Satwika Kajian Ilmu Budaya Dan Perubahan Sosial*, 7(2).
<https://doi.org/10.22219/satwika.v7i2.27334>
- Taghvaei-Keshtkar, Z., & Riahi, L. (2016). Relationship Between *Person-Organization Fit* and Performance Indices of Public Hospitals Affiliated

- With Qazvin University of Medical Sciences in Iran. *Hospital Practices and Research*, 1(2), 57–60. <https://doi.org/10.20286/hpr-010257>
- Tahar, A., & Abdillah, M. A. (2021). The Influence of Leadership Style on Managerial Performance of Village Governments With Motivation as Mediation. *Journal of Economics and Business*, 4(1). <https://doi.org/10.31014/aior.1992.04.01.328>
- Tan, B., Anderson, E. G., Dyer, J. S., & Parker, G. (2010). Evaluating System Dynamics Models of Risky Projects Using Decision Trees: Alternative Energy Projects as an Illustrative Example. *System Dynamics Review*, 26(1), 1–17. <https://doi.org/10.1002/sdr.433>
- Tang, G., Chen, Y., & Jin, J. (2014). Entrepreneurial Orientation and Innovation Performance: Roles of Strategic <sc>HRM</Sc> and Technical Turbulence. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53(2), 163–184. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12053>
- Tannimalay, S., Rahim, N. F. A., & Hong, M. C. (2021). The Effect of Person-Environment Fit on Public Servant Integrity and Performance: Investigating the Moderating Role of Public Service Motivation. *Journal of Governance and Integrity*, 5(1), 185–199. <https://doi.org/10.15282/jgi.5.1.2021.7180>
- Teece, D. J. (2012). Dynamic Capabilities: Routines Versus Entrepreneurial Action. *Journal of Management Studies*, 49(8), 1395–1401. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2012.01080.x>
- Tentama, F. (2024). Family Support, Need for Achievement, and Entrepreneurial Orientation on Entrepreneurial Intentions in Vulnerable Groups. *International Journal of Public Health Science (Ijphs)*, 13(2), 974. <https://doi.org/10.11591/ijphs.v13i2.23015>
- Tintara, I. D. A. A. A. (2023). The Influence of Entrepreneurial Innovation and Service-Based Market Orientation on the Performance of Moderated Companies in the Hotel Classification 3, 4, and 5 in the Tanjung Benoa Bali. *Jurnal Bisnis Hospitaliti*, 12(1), 71–80. <https://doi.org/10.52352/jbh.v12i1.1029>
- Tseng, M., Lan, L. W., Wang, R., Chiu, A. S., & Cheng, H.-Y. (2010). Using Hybrid Method to Evaluate the Green Performance in Uncertainty. *Environmental Monitoring and Assessment*, 175(1–4), 367–385. <https://doi.org/10.1007/s10661-010-1537-x>
- Tuan, V. K., & Rajagopal, P. (2022). The Mediating Effect of the Budget Process on the Performance of Small- And Medium-Sized Enterprises in Ho Chi Minh City, Vietnam. *Journal of Entrepreneurship Management and Innovation*, 18(1), 65–92. <https://doi.org/10.7341/20221813>

- Uggerslev, K. L., Fassina, N. E., & Kraichy, D. (2012). Recruiting Through the Stages: A Meta-Analytic Test of Predictors of Applicant Attraction at Different Stages of the Recruiting Process. *Personnel Psychology*, 65(3), 597–660. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2012.01254.x>
- Usvita, M. (2019). Pengaruh Orientasi Kewirausahaan Dan Orientasi Pasar Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Keunggulan Bersaing Sebagai Variabel Intervening (Survey Pada Ukm Pangan Dinas Perindagtamben Kota Padang). *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(1), 30–37. <https://doi.org/10.31846/jae.v3i1.186>
- Utomo, S. B. (2024). Analisis Kebijakan Pemerintah, Bantuan Modal, Dan Pelatihan Kewirausahaan Terhadap Pertumbuhan Bisnis Pada Komunitas UMKM Di Jawa Timur. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan West Science*, 2(02), 146–156. <https://doi.org/10.58812/jekws.v2i02.1110>
- Uy, M. A. (2023). Unpacking the Nonlinear Effect of Self-efficacy in Entrepreneurship: Why and Under Which Condition More Is Not Better. *Personnel Psychology*, 77(1), 81–108. <https://doi.org/10.1111/peps.12618>
- Vasconcelos, V. N. de S. A., Silveira, A., & Bizarrias, F. S. (2016). The Relations Between Entrepreneurial Orientation, Organizational Learning and Organizational Performance of Small Enterprises. *International Journal of Professional Business Review*, 1(2), 1–14. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2016.v1i2.23>
- Vivona, R. (2023). The Entrepreneurial Public Servant: Unlocking Employee Potential Through Recognition and Inclusion. *Review of Public Personnel Administration*. <https://doi.org/10.1177/0734371x231201963>
- Vleugels, W., Cooman, R. D., Verbruggen, M., & Solinger, O. (2018). Understanding Dynamic Change in Perceptions of Person–environment Fit: An Exploration of Competing Theoretical Perspectives. *Journal of Organizational Behavior*, 39(9), 1066–1080. <https://doi.org/10.1002/job.2294>
- Volpe, R. L., Mohammed, S., Shapiro, D., & Dellasega, C. (2014). The Negative Impact of Organizational Cynicism on Physicians and Nurses. *The Health Care Manager*, 33(4), 276–288. <https://doi.org/10.1097/hcm.0000000000000026>
- Vomberg, A., Homburg, C., & Gwinner, O. (2020). Tolerating and Managing Failure: An Organizational Perspective on Customer Reacquisition Management. *Journal of Marketing*, 84(5), 117–136. <https://doi.org/10.1177/0022242920916733>

- Vos, A. D., & Cambré, B. (2016). Career Management in High-Performing Organizations: A Set-Theoretic Approach. *Human Resource Management*, 56(3), 501–518. <https://doi.org/10.1002/hrm.21786>
- Zoelyn, W., & Ie, M. (2023). Peran Orientasi Pasar Dan Orientasi Kewirausahaan Dalam Memprediksi Kinerja Dengan Dimediasi Kapasitas Absorptif. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 161–175. <https://doi.org/10.24912/jmie.v7i1.23228>
- Waal, A. A. d. (2010). Performance-driven Behavior as the Key to Improved Organizational Performance. *Measuring Business Excellence*, 14(1), 79–95. <https://doi.org/10.1108/13683041011027472>
- Wales, W. J., Gupta, V. K., & Mousa, F. (2011). Empirical Research on Entrepreneurial Orientation: An Assessment and Suggestions for Future Research. *International Small Business Journal Researching Entrepreneurship*, 31(4), 357–383. <https://doi.org/10.1177/0266242611418261>
- Wardhani, I. K., & Hidayati, C. (2023). Pengaruh Dimensi Corporate Social Responsibility Dan Kinerja Lingkungan Terhadap Profitabilitas Perusahaan Sektor Pertambangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2018-2020. *Journal of Student Research*, 1(2), 176–189. <https://doi.org/10.55606/jsr.v1i2.987>
- Westerman, J. W., & Cyr, L. A. (2004). An Integrative Analysis of Person–Organization Fit Theories. *International Journal of Selection and Assessment*, 12(3), 252–261. https://doi.org/10.1111/j.0965-075x.2004.279_1.x
- Wickramasinghe, G. L. D., & Nishanthi, H. M. (2019). Effect of *Person-Organization Fit* on Organizational Commitment: A Study With Special Reference to Sri Lankan Banking and Insurance Industries. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 14(2), 1. <https://doi.org/10.4038/kjhrm.v14i2.66>
- Widiyaniti, G. A. M. R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Anggota Bumdes Di Desa Kukuh Winangun. *Journal of Applied Management Studies*, 3(1), 1–8. <https://doi.org/10.51713/jamms.v3i1.41>
- Widyana, I., & Bagia, I. W. (2022). Pengaruh *Person-Job Fit* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 5(2), 190–197. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v5i2.39545>
- Widyastuti, T., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan Antara Person Job-Fit Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Pusat Bank Jateng Semarang. *Jurnal Empati*, 7(3), 907–913. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21746>

- Wijaya, T. E. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Performa Media Ilmiah Teknik Industri*, 23(1), 18. <https://doi.org/10.20961/performa.23.1.83691>
- Williams, J. J., & Seaman, A. E. (2014). Does More Corporate Governance Enhance Managerial Performance? CFO Perceptions and the Role of Mindfulness. *Journal of Applied Business Research (Jabr)*, 30(4), 989. <https://doi.org/10.19030/jabr.v30i4.8648>
- Winatha, A. (2020). *Entrepreneurial Behavior Dan Aspek-Aspek Pentingnya*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/qkv28>
- Xiao, L., & Xie, C. P. (2023). How Person–Organization Fit Impacts Work Performance: Evidence From Researchers in Ten Countries During the COVID-19. *Sustainability*, 15(13), 9866. <https://doi.org/10.3390/su15139866>
- Xiong, C., Hu, T., Xia, Y., Cheng, J., & Chen, X. (2022). Growth Culture and Public Hospital Performance: The Mediating Effect of Job Satisfaction and Person–Organization Fit. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(19), 12185. <https://doi.org/10.3390/ijerph191912185>
- Xue, M., Boadu, F., & Xie, Y. (2019). The Penetration of Green Innovation on Firm Performance: Effects of Absorptive Capacity and Managerial Environmental Concern. *Sustainability*, 11(9), 2455. <https://doi.org/10.3390/su11092455>
- Yang, M. M., Yang, F., Cui, T., & Cheng, Y.-C. (2019). Analysing the Dynamics of Mental Models Using Causal Loop Diagrams. *Australian Journal of Management*, 44(3), 495–512. <https://doi.org/10.1177/0312896218823831>
- Yaskun, M., Rofianto, W., Hermawan, A., & Rahayu, W. P. (2023). The Effect of Market Orientation, Entrepreneurial Orientation, Innovation and Competitive Advantage on Business Performance of Indonesian MSMEs. *International Journal of Professional Business Review*, 8(4), E01563. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i4.1563>
- Yasni, H. (2023). The Effect of Social Capital and Transformational Leadership on the Performance of Rural Enterprises. *Problems and Perspectives in Management*, 21(4), 214–225. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(4\).2023.17](https://doi.org/10.21511/ppm.21(4).2023.17)
- Yasobant, S., Bruchhausen, W., Saxena, D., & Falkenberg, T. (2021). Systemic Factors for Enhancing Intersectoral collaboration for the Operationalization of One Health: A Case Study in India. *Health*

- Research Policy and Systems*, 19(1). <https://doi.org/10.1186/s12961-021-00727-9>
- Yen, C.-L. (2017). The Tradeoff Between Fit Perceptions Across Recruitment Stages by New Job Seekers. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(10), 2610–2628. <https://doi.org/10.1108/ijchm-05-2016-0295>
- Yeung, A. W. K., Atanasov, A. G., Sheridan, H., Klager, E., Eibensteiner, F., Völkl-Kernsock, S., Kletečka-Pulker, M., Willschke, H., & Schaden, E. (2021). Open Innovation in Medical and Pharmaceutical Research: A Literature Landscape Analysis. *Frontiers in Pharmacology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fphar.2020.587526>
- Yikilmaz, I. (2024). Workplace Buoyancy and Servant Leadership as Catalysts for Sustainable Disaster Management: Mitigating Emotional Exhaustion in Disaster Response Teams. *Sustainability*, 16(7), 2695. <https://doi.org/10.3390/su16072695>
- Yong, K., Zainal, N. T. A., & Chekima, B. (2021). The Relationship Between Entrepreneurial Competencies and Entrepreneurial Success Among Homestay Entrepreneurs in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(6). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v11-i6/10088>
- Youssef, M. H., & Christodoulou, I. (2017). Assessing the Generalizability of Managerial Discretion: An Empirical Investigation in the Arab World. *Journal of Management and Strategy*, 8(1), 28. <https://doi.org/10.5430/jms.v8n1p28>
- Yuesti, A., & Menes, C. C. (2022). Role of Organizational Culture and Performance of Bumdesa in Improving the Rural Economy. *Soca Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*, 16(2), 169. <https://doi.org/10.24843/soca.2022.v16.i02.p04>
- Yunussov, M. (2024). Assessing the Managerial Capabilities of Staff: A Systematic Model. *Space and Culture India*, 11(4), 75–89. <https://doi.org/10.20896/saci.v11i4.1411>
- Yusoff, A. Z. A. M., & Abdullah, M. K. (2022). Hubungan Tanggapan Sokongan Organisasi Dan Kompetensi Peribadi Dengan Komitmen Organisasi Pensyarah Matrikulasi. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (Mjssh)*, 7(9), e001737. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v7i9.1737>
- Yusron, A. (2023). Entrepreneurship Orientation, Organizational Learning And Innovation Performance (Studies On SMEs In West Java). *Jiem*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.18326/jiem.v2i1.1-14>

- Zang, L., & Chen, Y. (2022). Relationship Between *Person-Organization Fit* and Teacher Burnout in Kindergarten: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Frontiers in Psychiatry*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyt.2022.948934>
- Zatzick, C. D., & Zatzick, D. (2013). The Effect of Perceived Person–job Fit on Employee Attitudes Toward Change in Trauma Centers. *Health Care Management Review*, 38(2), 115–124. <https://doi.org/10.1097/hmr.0b013e318249aa60>
- Zhang, Y. (2024). Enhancing Project Performance Through Effective Team Communication: A Comprehensive Study Integrating Project Management Quotient, Trust, and Management Information Systems. *Journal of Information Systems Engineering & Management*, 9(1), 25574. <https://doi.org/10.55267/iadt.07.14317>
- Zhao, H., Weng, Q., Li, J., & Gao, W. (2022). Linking Career Adaptability to Entrepreneurial Burnout: A Moderated Mediation Model. *Journal of Career Development*, 50(4), 785–802. <https://doi.org/10.1177/08948453221124888>
- Zhi-xiu, Z., & Xing, Y. (2023). Impact of Entrepreneurial Orientation and Risk Sharing on Organizational Performance Influencing Role of News Media and Public Opinion. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1126743>
- Zhu, J., Zhang, B., Xie, M., & Cao, Q. (2022). Digital Leadership and Employee Creativity: The Role of Employee Job Crafting and *Person-Organization Fit*. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.827057>
- Zhu, W., Avolio, B. J., Riggio, R. E., & Sosik, J. J. (2011). The Effect of Authentic Transformational Leadership on Follower and Group Ethics. *The Leadership Quarterly*, 22(5), 801–817. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.07.004>

PROFIL PENULIS

Dr. Ismail Rasulong, S.E., M.M.



Penulis merupakan Dosen Tetap di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, memiliki latar belakang pendidikan yang kokoh, mulai dari tingkat SD hingga program doktoral dalam Ilmu Manajemen. Dengan pengalaman mengajar mata kuliah seperti Perilaku Organisasi, Manajemen Strategis, Kewirausahaan, Statistik, dan Metodologi

Penelitian, Ismail juga telah aktif dalam berbagai proyek pemberdayaan masyarakat, keuangan perusahaan, serta konsultasi bisnis UMKM. Pada tahun 2014 menjadi peserta pengembangan Kurikulum Kewirausahaan dan mengikuti pelatihan khusus selama dua bulan pada Program Canadian *Capacity Consolidation Activity* (CCCA) di Humber Business School Toronto Canada. Sebagai seorang akademisi dan praktisi, Ismail pernah menjabat sebagai Wakil Dekan II bidang Sumber Daya dan Keuangan Tahun 2013-2017 dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Tahun 2017-2021. Di samping pengalamannya dalam pengajaran dan kepemimpinan di lingkungan akademis, penulis juga memiliki ketertarikan yang mendalam dalam organisasi dan pemberdayaan masyarakat. Dari keanggotaan dan posisi pentingnya di Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah hingga kepemimpinannya dalam berbagai Majelis dan Asosiasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Ismail menunjukkan komitmen kuatnya terhadap pengembangan komunitas. Melalui inisiatifnya dalam pembinaan pelaku UMKM serta berbagai proyek penelitian dan pengembangan ekonomi lokal, Ismail terus berupaya untuk menyebarkan nilai-nilai pemberdayaan dan pendidikan ekonomi kepada masyarakat luas. Sebagai seorang peneliti produktif, penulis telah menghasilkan berbagai karya ilmiah yang diakui pada jurnal nasional dan jurnal internasional terindeks Scopus. Dari analisis kebijakan pembangunan ekonomi, manajemen organisasi hingga praktik kewirausahaan, publikasi-publikasi Ismail terus menginspirasi dan memberikan kontribusi berharga dalam pemahaman ekonomi dan bisnis. Dengan berbagai penelitian yang mencakup beragam topik ekonomi dan keuangan serta artikel-artikel terpublikasi di jurnal nasional dan internasional terkemuka, penulis merupakan sosok yang memadukan keahlian akademis dan aplikatif dalam upayanya memperkaya wawasan dan ilmu pengetahuan.

Prof. Dr. H. Baso Amang, S.E., M.Si.



Penulis adalah seorang akademisi dan praktisi yang lahir di Pitape pada tanggal 7 September 1964. Beliau menyelesaikan pendidikan Sarjana (S1) di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Hasanuddin Makassar pada tahun 1987. Melanjutkan pendidikannya, beliau meraih gelar Magister Sains (S2) di bidang Ekonomi Perencanaan dari Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin pada tahun 1994. Tidak berhenti di sana, beliau melanjutkan pendidikan Doktor di Universitas Airlangga Surabaya pada tahun 1996 hingga 2000. Untuk memperkaya wawasan globalnya, beliau juga mengikuti program PhD di University of Tun Abdul Razak, Malaysia pada tahun 2004-2005, dan Program PhD Sandwich di College of Business Administration, University of the Philippines, Diliman-Quezon City pada tahun 2008-2009. Pada tahun 2009, beliau menyelesaikan pendidikan Doktor Ekonomi dengan spesialisasi Human Resources Management di Universitas Hasanuddin. Beliau memperoleh gelar Guru Besar di bidang Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Indonesia (UMI) pada tahun 2010. Dalam kapasitasnya sebagai akademisi, beliau aktif mengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis serta Program Pascasarjana UMI, selain juga menjadi dosen tamu di berbagai perguruan tinggi negeri dan swasta di Makassar. Diantara berbagai jabatan strategis yang pernah diembannya, beliau pernah menjabat sebagai Rektor Universitas Indonesia Timur Makassar pada tahun 2011. Saat ini, beliau mengemban tugas sebagai Asisten Direktur Bidang Akademik Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia. Sebagai seorang akademisi yang berdedikasi, beliau aktif menulis dan mempublikasikan berbagai karya ilmiah di jurnal nasional maupun internasional bereputasi. Kepakaran dan kontribusinya di bidang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia, menjadikannya figur yang dihormati di dunia akademik. Dengan pengalamannya yang luas dan komitmennya terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, beliau terus berkontribusi dalam mencetak generasi unggul di bidang ekonomi dan manajemen.

Dr. H. Mapparenta, S.E., M.Si.



Penulis adalah seorang akademisi dan praktisi ekonomi yang telah membangun karier cemerlang di dunia pendidikan, khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Indonesia (UMI). Lahir dengan semangat untuk mendalami ilmu ekonomi, beliau meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada tahun 1986 dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMI.

Ketertarikan dan fokus beliau pada bidang ekonomi sumber daya alam mendorongnya melanjutkan pendidikan ke Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin (UNHAS), di mana ia menyelesaikan studi Magister Sains (M.Si.) pada Program Studi Ekonomi Sumber Daya Alam pada tahun 1995. Tidak berhenti sampai di situ, penulis mengejar gelar doktor di bidang Ilmu Ekonomi di Universitas Brawijaya Malang dan berhasil meraihnya pada tahun 2008. Sebagai seorang dosen dan pengajar yang berdedikasi, penulis mampu berbagai mata kuliah inti seperti Teori Ekonomi Mikro, Metodologi Penelitian, Matematika Ekonomi, dan Statistik Ekonomi. Penguasaan mendalam terhadap bidang-bidang ini menjadikannya sebagai figur yang dihormati di kalangan mahasiswa dan rekan sejawat. Keahliannya tidak hanya terbatas pada pengajaran, tetapi juga pada penerapan konsep-konsep ekonomi dalam konteks praktis, menjadikannya jembatan yang menghubungkan teori dengan realitas ekonomi. Dalam perannya sebagai pendidik, beliau tidak hanya fokus pada pengembangan akademik mahasiswa, tetapi juga menginspirasi mereka untuk berpikir kritis dan inovatif. Penulis juga dikenal aktif dalam kegiatan penelitian dan publikasi ilmiah. Beliau telah mempublikasikan sejumlah artikel di jurnal nasional dan internasional, memperkuat kontribusinya dalam mengembangkan ilmu ekonomi, khususnya di bidang ekonomi sumber daya alam. Selain itu, pengalaman kepemimpinannya tercermin dari peran yang pernah diembannya sebagai Wakil Dekan Bidang Akademik di Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMI. Dengan kombinasi pengalaman, keahlian, dan dedikasi yang luar biasa, penulis terus berkontribusi pada pengembangan dunia pendidikan dan ekonomi, serta menjadi inspirasi bagi generasi penerus dalam menggapai prestasi di bidang akademik.

Dr. Asdar Djamereng, S.E., M.M.



Penulis adalah seorang akademisi dan praktisi yang berdedikasi di bidang manajemen dengan pengalaman lebih dari tiga dekade. Lahir di Soppeng, 13 Februari 1961, beliau menyelesaikan pendidikan Sarjana dan Magister Manajemen di Universitas Muslim Indonesia Makassar, serta memperoleh gelar Doktor di bidang Manajemen dari Universitas

Brawijaya Malang pada tahun 2012. Sebagai dosen Fakultas Ekonomi di Universitas Muslim Indonesia (UMI) Makassar, beliau aktif mengajar mata kuliah seperti Kewirausahaan, Manajemen Strategik, dan Akuntansi Keuangan, baik di tingkat Sarjana, Magister, maupun Doktor. Selain itu, beliau juga menjabat sebagai Ketua Lembaga Konsultan Manajemen dan Bisnis, serta Kepala UPT Manajemen Inovasi dan Inkubasi Bisnis UMI. Reputasi beliau sebagai narasumber dan konsultan di bidang kewirausahaan dan manajemen tercermin dari partisipasi aktifnya dalam berbagai seminar dan lokakarya tingkat nasional maupun internasional. Beliau juga menerima sejumlah penghargaan bergengsi, termasuk Peserta Terbaik II pada pendidikan SEPADYA PTS se-Indonesia dan Peserta Terbaik I pada Workshop Ekonometrik Terapan di Universitas Gadjah Mada. Komitmen beliau terhadap pemberdayaan masyarakat dan pembangunan ekonomi terlihat dari kontribusinya sebagai tim ahli sosial ekonomi di berbagai lembaga. Dengan perpaduan keahlian akademik dan praktik lapangan, beliau terus menginspirasi generasi muda untuk berinovasi dan berkontribusi dalam pengembangan ekonomi lokal maupun nasional.

PROFIL EDITOR

Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M.



Penulis yang lahir di Cendana Putih III pada tanggal 7 Februari 1984 ini telah menggeluti dunia akademis sebagai dosen di Universitas Muhammadiyah Makassar sejak tahun 2007, meraih derajat Lektor yang membanggakan. Perjalanan akademisnya dimulai dengan gelar Sarjana Ekonomi pada tahun 2006, dengan penghargaan sebagai mahasiswa berprestasi tingkat Universitas, sebelum kemudian menyelesaikan Magister Manajemen di Unismuh Makassar dan meraih gelar M.M pada tahun 2010. Setelah menyelesaikan pendidikan doktor di Universitas Muslim Indonesia pada tahun 2022, penulis telah mendedikasikan diri untuk menyebarkan ilmu kepada generasi muda. Sebagai seorang pendidik yang berpengalaman, penulis telah menyandang peran sebagai Sekretaris Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi selama enam tahun, serta memegang jabatan Wakil Dekan selama enam tahun di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unismuh Makassar. Dalam dunia pengajaran, penulis telah menginspirasi banyak melalui mata kuliah seperti Komunikasi Bisnis, Etika Bisnis Syariah, hingga Manajemen Sumber Daya Manusia, serta menghasilkan beragam karya berupa buku yang membahas topik-topik penting dalam dunia bisnis dan manajemen. Tak hanya menjadi pendidik ulung, penulis juga merupakan kontributor aktif dalam penelitian ilmiah yang telah dihasilkannya. Karya risetnya yang terpublikasi dalam jurnal-jurnal ternama menyorot isu-isu penting seperti Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan, Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal, dan Potensi Pengelolaan Zakat Fitrah. Keikutsertaannya dalam berbagai organisasi mencerminkan komitmen yang kuat terhadap pengembangan pendidikan dan ekonomi. Dengan dedikasi dan semangatnya, penulis terus berusaha mencapai kesuksesan dan meninggalkan jejak berarti dalam bidang akademis dan pengembangan masyarakat.

ENTREPRENEURIAL FIT MODEL:

Strategi Inovatif Dalam Optimalisasi Pengelolaan BUMDes

BUMDes adalah tumpuan harapan desa untuk mandiri secara ekonomi dan memberdayakan potensi lokal. Namun, keberhasilannya tidak dapat dilepaskan dari kemampuan kita untuk mengelola sumber daya secara inovatif dan strategis. Buku ini menawarkan panduan berbasis teori dan praktik untuk membawa BUMDes menjadi agen transformasi ekonomi yang efektif.

Melalui model **Entrepreneurial Fit**, Anda akan memahami pentingnya kesesuaian antara individu dan organisasi, serta kekuatan orientasi kewirausahaan dalam mengatasi tantangan operasional. Kami percaya bahwa dengan penerapan strategi ini, setiap BUMDes dapat menciptakan nilai tambah, membuka peluang baru, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Sekarang adalah waktunya bertindak! Gunakan wawasan dari buku ini untuk menginspirasi perubahan. Ajak tim Anda untuk berkomitmen pada inovasi, keberanian mengambil risiko, dan membangun sinergi dengan komunitas. Bersama, kita dapat mengubah desa-desa di Indonesia menjadi pusat ekonomi yang mandiri dan berkelanjutan.

Ingat, perubahan besar selalu dimulai dari langkah kecil. Mari wujudkan visi besar ini untuk desa yang lebih maju. Masa depan ada di tangan kita. Semoga buku ini menjadi pijakan untuk langkah awal yang penuh harapan.



SCANME

@penerbitwidina
penerbit widina
penerbitwidina@gmail.com
widina store
widina bookstore
0815-7000-699

ISBN 978-623-500-748-9



9

786235

007489